

SEVAL

impol
Aluminum Industry
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | OKTOBAR 2017. | Broj 150

**Edvard Slaček, predsednik Nadzornog odbora
Impol Seval a.d. Sevojno:
*Zaposleni Impol Sevala treba da se ponose
postignutim rezultatima***



Sadržaj

4

Privatizacija nas je vratila u svet



6

I dalje nas čeka puno posla



8

Zaposleni Impol Sevala treba da se ponose postignutim rezultatima



10

Impol Seval je zaista pravi primer uspešne privatizacije



12

Nove investicije i osvajanje novih proizvoda i tržišta su jedini put za ostvarenje planova



Uspeh je ići dalje i ne povlačiti se

Prošlo je petnaest godina od privatizacije Valjaonice aluminijuma. Po svim pokazateljima, veoma uspešne i verovatno jedinstvene.

Na sreću svih učesnika u privatizacionom procesu (a sreća, ipak, prati hrabre) od predstavnika vlasnika do menadžmenta, sindikata i zaposlenih Impol Sevala i zaposlenih Impola, dogodio se susret dobrih energija, iskrenih namera, puno znanja i iskustva i želje da zajednički posao uspe.

I uspeo je. U kriznim situacijama uvek smo bili zajedno, išli dalje i nikada se nismo povlačili pred preprekama, svesni da ništa u svetu, pa ni u biznisu, nije ni konačno, ni večno.

Važno je da smo shvatili da svako znanje i rezultat imaju rok trajanja i da znanja stalno treba usavršavati, a rezultat ponovo osvajati.

Zbog toga, naš vlasnik nije samo došao, već i ostao.

A mi, sa razlogom, možemo biti ponosni na ono što smo postigli i time postali ravnopravni član grupe Impol.

Srećan Dan Društva i zasluženi jubilej.

Izvršni urednik

Gordana Savić



Privatizacija nas je vratila u svet

O proteklih 15 godina, nakon privatizacije, rezultatima poslovanja i strateškim ciljevima razgovaramo sa Generalnim direktorom Impol Sevala Ninkom Tešićem

Prošlo je 15 godina od privatizacije Valjaonice aluminijuma. Šta smo uradili u tom periodu?

Dug je period od 15 godina. Mnogo toga smo uradili. Investirali smo blizu 90 miliona evra. Podigli smo obim proizvodnje i poboljšali kvalitet proizvoda. Unapredili smo radnu i životnu sredinu i standard zaposlenih.

Danas važno za jednu od boljih fabrika u Srbiji.

Na evropskom i ruskom tržištu smo prepoznatljivi kao pouzdan partner.

Sve ove godine, predstavnici većinskog vlasnika su veoma stručno i studiozno postavljali strategiju i ciljeve.

Zaposleni i menadžment Impol Sevala su te ciljeve realizovali i danas smo tu gde jesmo.

Da li je u istom periodu nešto trebalo uraditi, a nismo, i kako to dostići?

Sigurno je bilo više želja i planova u odnosu na ono što smo ostvarili. Osnovni plan, da postanemo profitaibilna fabrika, smo realizovali.

U narednim godinama, uz puno novih poslova koji nas očekuju, uradićemo i ono što nismo postigli u proteklih 15 godina.

Prošla godina je bila jedna od najuspešnijih poslovnih godina u istoriji Impol Sevala...

Da. Prošle godine smo ostvarili konsolidovanu neto dobit u iznosu od 9,757 miliona evra.

I ostali pokazatelji poslovanja su bili odlični, tako da je prošla godina sigurno najuspešnija u istoriji fabrike.

Dokle smo stigli ove godine?

Ova godina je takođe dobra. Za prvih devet meseci finansijski rezultat je bolji od planiranog.

Ostvareni fizički obim proizvodnje je ispod planiranog zbog problema u realizaciji prve faze modernizacije Toplog valjačkog stana V-2, s obzirom na to da je značajno probijen rok planiranog zastoja.

Dobri finansijski rezultati su usledili zbog promene asortimana: radili smo proizvode sa većom dodatnom vrednošću.

Kako vidite Impol Seval u narednih pet godina?

U narednih pet godina u Impol Sevalu je mnogo investicija i mnogo posla. Najveći deo investicija planiranih Strategijom razvoja treba da se završi i da se proizvodnja hladno valjanog programa podigne na preko 80.000 tona.

Nakon toga Impol Seval će postati moderna fabrika koja tržištu može da ponudi blizu 100.000 tona hladno valjanog programa.

Iza toga, moja vizija je da na zemljištu Terminala niknu fabričke hale u kojima ćemo raditi finalne proizvode od bojenog i nebojenog programa.

Većinski vlasnik Impol Sevala, Impol iz Slovenske Bistrice, je uvek bio više od vlasnika. U kom smislu?

Impol je bio i ostao vlasnik koji se domaćinski i odgovorno ponašao prema fabrici. Fabricu je tretirao kao svoju imovinu u punom smislu te reči. Vodio je brigu o zaposlenima i svim drugim resursima.

Dokaz tog odnosa je i to da je skoro čitava dobit ostvarena u proteklom periodu reinvestirana.

Timski rad je sinonim za uspeh, pretpostavljamo i na primeru Impol Sevala...

Timski rad je osnov svega, na svim nivoima, zbog toga smo i postigli ovakve rezultate. Cela fabrika diše jednom dušom.

Razlikuju li se zaposleni Impol Sevala, kojima danas čestitate Dan Društva i 15 godina od privatizacije, od zaposlenih u Valjaonici aluminijuma, već davne, 2002. godine, kada je fabrika privatizovana?

Sigurno se razlikuju. Svi, počev od mene. Na početku, usled neizvesnosti, bili smo pod stalnim stresom. Nismo videli budućnost. Danas je očigledno da fabrika ima budućnost, da uredno primamo plate, da smo sigurni i zadovoljni.

Svim zaposlenim i onima koji to više nisu, čestitam Dan Društva i 15 godina od privatizacije koja nas je vratila u svet.



I dalje nas čeka puno posla

O ostvarenim i očekivanim rezultatima Impol Sevala i daljim strateškim opredeljenjima na nivou grupe Impol, razgovaramo sa predsednikom Uprave Impola, gospodinom Jernejem Čoklom.

U prvom intervju koji ste dali za Seval, oktobra 2002. godine, neposredno posle privatizacije, rekli ste „Čeka nas puno posla“. Šta se dogodilo u međuvremenu i da li su kupovinom većinskog udela u Valjaonici aluminijuma u Sevojnu ostvarena očekivanja i ciljevi grupe Impol?

Čekalo nas je puno posla, kao što vidite. I dalje nas čeka puno posla.

Kupovinom Valjaonice aluminijuma u Sevojnu tek su se stvorili uslovi za realizaciju nekih ciljeva grupe Impol, ali ne svih. Stekli su se uslovi za povećanje proizvodnje valjanih proizvoda, ali ne i za gašenje Tople valjaonice u Sloveniji, koja je potpuno

zastarela. Tek sada, modernizacijom Tople valjaonice u Sevojnu i kupovinom TLM Šibenik se stvaraju uslovi za zatvaranje Tople valjaonice u Sloveniji.

Time se otvaraju potpuno nove mogućnosti sistema, koji je u ovom momentu sposoban da ostvari prihode od oko 700 miliona evra, na godišnjem nivou.

Strategijom do 2025. godine predvideli smo da će sistem stvarati prihod od najmanje jedne milijarde evra godišnje.

Sada stvaramo mogućnost da, zajedno u sistemu, proizvedemo oko 300.000 tona proizvoda godišnje. Time bismo postali zaista veliki igrači na području prerade aluminijuma u Evropi.

Iz ove želje izviru sve investicije u Sevojnu, koje su u toku i koje ćemo tek raditi.

Istom prilikom, takođe ste rekli da je ključno da zaposleni ulože dodatni napor radi prihvatanja promena i dobrih iskustava Impola u Impol Sevalu. Kako se odvijao proces prenosa znanja i kako Vam danas izgleda profil zaposlenog u Impol Sevalu?

Ocenjujem, a verovatno ste i sami приметili, da je Impol Seval danas neporediva fabrika u odnosu na ono što je bila 2002. godine.

U tom periodu fabrika nije imala nikakvu perspektivu. Danas se, brojnim investicijama, otvaraju perspektive, tako da je fabrika konkurentna na zapadnom tržištu.

Sigurno je time na dobitku svaki zaposleni, a prenos znanja i iskustva je obostran.

Koji momenat u procesu privatizacije smatrate prelomnim za dalji rad i razvoj fabrike?

Bitno je da sarađujemo i da svi znamo šta su nam ciljevi.

Zbog čega je privatizacija Valjao-nice aluminijuma uspešna?

Privatizacija je sigurno uspešna zbog toga što svi zajedno vidimo da

se fabrika razvija i da se otvaraju neke nove perspektive koje ranije nisu postojale.

Koliko ste zadovoljni rezultatima Impol Sevala u ovom momentu?

Rezultati Impol Sevala su dobri, čak odlični. Iza svega stoji dobar rad menadžmenta i svih zaposlenih, bez kojih ovih rezultata ne bi bilo.

Strateški, grupa Impol, razvojno, tehnološki i organizaciono prerasta u multinacionalnu kompaniju. Sinergija i zajednički nastup u svim kontekstima dolaze do punog izražaja. Gde je mesto Impol Sevala u grupi Impol?

Kao što sam već rekao, naši ciljevi su dosta visoki. Računamo na to da ćemo na kraju u svim valjaonicama ostvariti proizvodnju od najmanje 200.000 tona za tržište, što znači da se od Impol Sevala očekuje proizvodnja od 80.000 tona. Da bi Impol Seval to postigao, treba naporno raditi na tržištu, obezbediti određeno prestrukturiranje programa, pa i nova ulaganja.

Šta poručujete menadžmentu i zaposlenima Impol Sevala?

Postajemo dosta veliki sistem, koji traži da se jedni drugima maksimalno prilagođavamo, razvijamo dobru komunikaciju i dobre međusobne odnose.

Dobri međusobni odnosi treba da se stvaraju i na nivou svakog društva pojedinačno kao i unutar njihovih organizacionih delova. Treba uzajamno da se poštujemo, jer svi zajedno stvaramo Impol Seval, a posle i sistem.

Svima, srdačne čestitke za Dan Fabrike!





Zaposleni Impol Sevala treba da se ponose postignutim rezultatima

Razgovaramo sa predsednikom Nadzornog odbora Impol Sevala, gospodinom Edvardom Slačekom, koji je u kontinuitetu, u proteklih 15 godina, bio na čelu organa upravljanja Društva

Godinu dana posle privatizacije Valjaonice aluminijuma, kao predsednik Upravnog odbora, rekli ste da je Impol Seval a.d. društvo na dobrom putu. Gde se sada nalazi Impol Seval?

Danas je Impol Seval savremena valjaonica aluminijuma i aluminijumskih legura čiji proizvodi su cenjeni na tržištu. Nova linija za bojenje traka ima mogućnost stvaranja veće dodate vrednosti i daljeg razvoja u vidu većeg stepena finalizacije. Takođe, sve investicije u procesima toplog i hladnog

valjanja, čija realizacija je u toku, imaju za cilj povećanje kvaliteta proizvoda i produktivnosti što će obezbediti potrebna sredstva za ostvarenje ciljeva postavljenih u Strategiji razvoja do 2025. godine.

Jedan period, neposredno posle privatizacije Valjaonice aluminijuma, u kontinuitetu ste proveli u Sevojnu. Po čemu pamтите to vreme?

Bilo je to vreme kada je u kratkom vremenskom periodu trebalo

promeniti puno stvari i uklopiti Impol Seval u sistem kompanije Impol. Ono što želim da istaknem je da su svi zaposleni imali želju i pozitivan odnos prema promenama i uvođenju novih principa rada i upravljanja društvom. Ne samo ja, već sve moje kolege i kolegice, trudili smo se da zajedno sa zaposlenima stvaramo timski pristup i poštujemo jedni druge. To se, na dugi rok, pokazalo kroz rezultate Društva i zadovoljstvo svih zaposlenih.

U oktobru 2002. godine izabrani ste za predsednika Upravnog odbora Impol Sevala. U ulozi predsednika Upravnog odbora, kasnije Nadzornog, saglasno sa izmenama Zakona o privrednim društvima, se nalazite do danas. Koji su bili za vas najveći izazovi te odgovorne funkcije?

Ni predsednik Upravnog odbora ni predsednik Nadzornog odbora sam ne može da uradi puno ako se svi članovi Odbora ne ponašaju odgovorno, ne poštuju jedni druge i zalažu se za postizanje postavljenih ciljeva. Sve odluke uvek su se donosile jednoglasno i to je jedan od principa u upravljanju kompanije Impol.

Ako treba izdvojiti na ovom putu ono što je bio najveći izazov, onda bih rekao da je to bio sam početak 2002. godine, kada je bilo u velikoj meri prisutno nepoverenje i neshvatanje odgovornosti za realizaciju dogovora i zadataka.

Kadrovske promene koje smo tada sproveli, pokazale su se kao vrlo dobre i rukovodeća ekipa na čelu sa g-dinom Ninkom Tešićem, za ovih petnaest godina pokazala je da je vredna poverenja koje im je bilo ukazano.

Kako ste zadovoljni poslovanjem Impol Sevala u 2016. i tekućoj godini?

Protekla godina bila je po rezultatima vanredna i njima možemo biti više nego zadovoljni. Pokazalo se da su ulaganja tokom proteklih godina bila pravilno usmerena i da je postignut nivo kvaliteta proizvoda koji je danas za kupce potpuno zadovoljavajući.

Treba dodati i to da je pomogla i povećana tražnja aluminijumskih

proizvoda u svetu, što je dovelo do dovoljnog obima narudžbi i posledično, boljeg iskorišćavanja proizvodnih kapaciteta i optimizacije troškova proizvodnje.

Taj trend se nastavio i u ovoj godini i svi su izgledi da će se i ova godina završiti sa dobrim rezultatima i pored toga što smo izgubili jedan deo kapaciteta zbog zastoja kod izvođenja modernizacije tople valjaonice.

Koji izazovi očekuju Impol Seval u narednom periodu?

Kao prvo, treba završiti započete investicije: modernizaciju procesa toplog i hladnog valjanja i Livnicu, koje će imati za posledicu povećanje kapaciteta i kvaliteta prodajnog asortimana.

Kapacitet linije za bojenje je, još uvek, slabo iskorišćen i na tom području treba raditi kako bi se proširio prodajni i proizvodni program i postigla ravnomernija opterećenja Linije preko cele godine i smanjio sezonski uticaj na tražnju postojećeg programa.

U Strategiji do 2025. godine, postavljeni ciljevi su visoki, ali nisu nedostižni, jer su temelji za to izgrađeni u prethodnom periodu.

Novi izazov će biti digitalizacija proizvodnih i poslovnih procesa u vidu Industrijske revolucije 4.0, koja će znatno izmeniti današnje shvatanje i razumevanje postojećih sistema upravljanja, kako unutar pojedinog preduzeća tako i u odnosu na tržište, zaposlene i slično.

Kako ocenjujete efekte divizijske organizacije u odnosu na Impol Seval?

Divizijska organizacija posledica je sve veće kompleksnosti celoku-

pnog sistema Impol, gde imamo više proizvodnih lokacija sa istim ili vrlo sličnim proizvodnim programima, pa čak i kupcima. Da bi smo povećali efikasnost pojedinih preduzeća i istovremeno maksimalno doprineli rezultatima celokupnog sistema, potrebno je voditi brigu o usklađenosti strategije razvoja, godišnjih i mesečnih planova proizvodnje i prodaje, uspostaviti prenos znanja i dobrih praksi, brinuti o jedinstvenoj prodajnoj politici.

Divizija je prvenstveno mesto dogovaranja i usklađivanja svih zajedničkih aktivnosti i interesa i nije poslovni subjekt, što znači da svako društvo uključeno u diviziju potpuno samostalno odgovara za svoje rezultate.

U ovom trenutku ne možemo oceniti da li svi dobro razumeju i prihvataju zadatke kojima služi ovakva organizacija, jer je proteklo malo vremena od njenog uvođenja, ali sam ubeđen da će se stanje vremenom stalno poboljšavati.

U prethodnom periodu ste u više navrata isticali da je najveća vrlina zaposlenih Impol Sevala njihova stručna osposobljenost, ali da nije uvek najbolje iskorišćena. Šta biste danas poručili zaposlenima Impol Sevala?

Čestitam svim zaposlenim Impol Sevala Dan preduzeća, da se ponose postignutim rezultatima, uveren da ćete i u narednim godinama postići postavljene ciljeve i ostati vredan član porodice kompanje Impol.

Moja profesionalna karijera se završava krajem ove godine i koristim priliku da se zahvalim svima na dobroj i korektnoj saradnji za ovih petnaest godina, tokom kojih smo živeli i radili zajedno.

Impol Seval je zaista pravi primer uspešne privatizacije

O privatizaciji Impol Sevala, njenim efektima i Biznis planu za 2018.godinu, razgovaramo sa Izvršnim direktorom za ekonomske poslove, Sanjom Bosiljić



Kako se, na primeru Valjaonice aluminijuma, veliko društveno preduzeće transformiše u privatno?

Transformacija iz društvenog u privatno preduzeće, na primeru Valjaonice aluminijuma, se ogleda u kombinaciji sledećeg:

- poverenje i prenos iskustava većinskog vlasnika Impol

- ukupna dobit u poslednjih 15 godina je reinvestirana, tako da je uspešno realizovan značajan broj investicio-

nih projekata
- većinski vlasnik je doneo novo tržište

- neprestano učenje i mnogo rada svih zaposlenih

- podrška poslovnih banaka i verovatno, najvažnije, su posvećenost, odgovornost i upornost da se ostvari cilj.

Tom kombinacijom, tokom proteklih 15 godina, pokazalo se, kroz postignute rezultate, da je Impol Seval

zaista pravi primer uspešne privatizacije.

Šta su bili najveći izazovi u Vašem delokrugu rada u procesu vlasničke transformacije Valjaonice aluminijuma?

U momentu privatizacije, najvažnije je bilo obezbediti stabilnost poslovanja. U celokupnoj istoriji poslovanja fabrike, ono što je veoma bitno, jeste da ni jednog dana fabrika

nije bila nelikvidna, a što je naročito bilo teško obezbediti u periodu nakon transformacije. To kažem, jer je zaista bio izazov pridobiti poverenje poslovnih banaka za finansiranje, sa jedne strane, i obezbediti sve zahtevnija i značajnija ulaganja u opremu u cilju stvaranja uslova za povećanje proizvodnje, sa druge strane.

Pri tome, tržište nas je kontinuirano podsećalo da bez poštovanja zah-teva kupaca, nema opstanka fabrike.

Takođe, izazov je bio prihvatanje i uspostavljanje drugačije filozofije poslovanja. Nije bilo gubljenja vremena i energije na objašnjenje zašto nešto ne može da se postigne, već smo tražili rešenja kako da se nešto postigne, odnosno ostvari postavljeni cilj.

Smatram da je najveći izazov ipak bila transformacija svesti da sve što radimo, radimo za sadašnjost i budućnost fabrike, kao i da imamo šansu koja se pojavi jednom u životu, ili se ne pojavi.

Kako su se kretali ključni pokazatelji poslovanja u periodu od privatizacije do danas?

U periodu nakon privatizacije, svako od vlasnika procesa u Impol Seval je zadužen za praćenje svojih ključnih pokazatelja, uz uslov njihovog stalnog poboljšanja. U suštini, kada se završi poslovna godina svi vidimo samo neto rezultat poslovanja, jer je to i najvažnije. Da bismo imali pozitivan rezultat potrebno je dostići planirane ključne pokazatelje, počev od obima prodaje i proizvodnje, realizacije planiranih investicija, troškova nabavke sirovina i energenata, faktora protoka, troškova finansiranja, do obrazovanja kadrova i primene mera bezbednosti i zdravlja na radu.

Neto rezultat poslovanja je od 2004.godine bio pozitivan svake godine, tako da su prvo pokriveni gubici iz ranijeg perioda, a zaključno sa 2016.godinom, ostvaren kumulativni

iznos dobiti od 23,7 miliona evra.

U periodu od privatizacije do danas investirano je blizu 90 miliona evra.

Koji su osnovni principi Biznis plana Impol Sevala za 2018.godinu?

Osnovni principi Biznis plana za 2018.godinu su isti kao i prethodnih godina, a to je ostvarenje plana proizvodnje uz istovremenu realizaciju veoma značajnih investicionih projekata, a sve u skladu sa Strategijom razvoja do 2025.godine.

Takođe, u narednoj poslovnoj godini, cilj je dalje podizanje nivoa prodaje i proizvodnje bojenog asortimana, kao i pronalaženje novih kupaca, a na osnovu napred navedenog, dostizanje i projektovanog nivoa dobiti.

Dobro upravljanje troškovima i interna ekonomija su bitan faktor uspešnog poslovanja. Kako ocenjujete ovaj aspekt aktivnosti u Impol Sevalu?

Veoma je važno da svi učesnici u lancu poslovanja shvate šta su troškovi i koliko je bitno upravljati troškovima. Možda je najilustrativniji primer, upravo preračun koliko je potrebno tona Al proizvoda da proizvedemo, prodamo i naplatimo, da bismo profit od tih prodatih tona, ponovo uložili. Na ovaj način se malo drugačije i dugoročnije razmišlja. To je jednostavna logika i zdrav pristup poslovanju.

U cilju što boljeg upravljanja troškovima i internom ekonomijom, u Impol Sevalu smo zadužili, pojedinačno, po vrstama troškova, one koji se o svakom trošku staraju. To je do sada dalo dobre rezultate, jer se svi troškovi prate i pravovremeno preduzimaju odgovarajuće mere za njihovu kontrolu. Treba imati u vidu da nije beskonačna mogućnost sniženje troškova. Uspeh je i održanje troškova na dostignutom nivou.



Nove investicije i osvajanje novih proizvoda i tržišta su jedini put za ostvarenje planova

O istoriji proizvodnih rezultata, tekućoj problematici proizvodnje i strateškim ciljevima u tom delu, razgovaramo sa Izvršnim direktorom za tehničke poslove, Budimirom Bulatovićem

Od privatizacije, istorija proizvodnih rezultata Impol Sevala beleži stalni rast i rekorde. Proizvodnja u tonama po zaposlenom kao konkurentska prednost, takođe raste. U kom kontekstu se odvijao ovaj proces u datom periodu i koji su ciljevi u narednom periodu i mere da se oni ostvare?

Tako je. Godinu 2002., kao prvu godinu posle privatizacije završili smo sa proizvodnjom od 13.596 tona, da bi se tokom narednih godina proizvodnja povećala sve do 51.005 tona u 2015. godini, što je rekordna proizvodnja hladno valjanog programa.

Godinu 2016. takođe smo završili sa odličnih 49.038 tona.

Rast proizvodnje prati i njeno povećanje, izraženo u tonama po zaposlenom. Počeli smo sa 12 tona po zaposlenom da bi smo poslednjih godina dostigli 111 tona po zaposlenom, što je svakako dobar napredak.

Kako se odvijao proces? Jednostavno, to je splet dobro planiranih i realizovanih investicija, vrlo dobre atmosfere u Impol Sevalu i želje menadžmenta i zaposlenih da ostvare postavljene ciljeve.

U narednom periodu, na prvom mestu je realizacija postavljenih planova u Strategiji razvoja Impol Sevala.

Ti planovi će biti ostvareni zahvaljujući novim investicijama, osvajanju novih proizvoda i novih tržišta.

To je jedini put.



Šta je trenutno ključna problematika proizvodnje?

Ključna problematika proizvodnje je u vezi sa modernizacijom Toplog valjačkog stana V-2.

Zbog pomeranja predviđenih rokova završetka ove investicije imali smo problema sa rokovima isporuke naših proizvoda kupcima.

Nadam se da smo to prevazišli i da se neće ponavljati u narednom periodu.

Koordinator ste Tima za pospešnje prodaje bojenog programa. Koliko ste zadovoljni rezultatima rada Tima?

Uglavnom sam zadovoljan, mada smatram da nam predstoji još mnogo posla, jer je bojeni program vrlo specifičan i ne dozvoljava opuštanje.

Šta smatrate najvažnijim za donošenje dobre poslovne odluke u Vašem delokrugu rada?

Timski rad, znanje i iskustvo starijih kolega i poverenje u mlade kadrove.

Talentom se dobijaju utakmice, ali titulu osvaja tim

O zaposlenima Impol Sevala i ciljevima ljudskih resursa u narednom periodu, razgovaramo sa Gordanom Savić, Direktorom za ljudske resurse i pravne poslove



U aprilu ove godine, anonimno, merena je organizaciona klima i zadovoljstvo zaposlenih u Impol Sevalu, po metodologiji koja se primenjuje na nivou grupe Impol. Koji su rezultati?

Zaposleni u Impol Sevalu su zadovoljni. Anketa je pokazala da je njihovo zadovoljstvo zasnovano na realnoj proceni, jer je istovremeno identifikovano

gde su prostori za poboljšanja, što je takođe, jedan od važnih ciljeva ankete.

Predanost poslu zaposlenih Impol Sevala je na nivou koji potvrđuje da rezultati ostvareni u proteklih 15 godina od privatizacije nisu slučajni.

Za odgovorno Društvo kao što je Impol Seval, ishodi ocene zadovoljstva zaposlenih u kontekstu daljih razvojnih opredeljenja u Impol Sevalu i na nivou grupe Impol, treba da doprinesu sistemskim razvojnim aktivnostima i na području ljudskih resursa, posebno u segmentu Plana karijere zaposlenih.

Kojim tempom se vrši podmlađivanje kadrova?

Statistički gledano, još uvek nedovoljnim, jer je prosečna starosna struktura 46,61 godina.

Nepovoljna okolnost je to što je sistem penzionisanja za većinu zaposlenih destimulativan, jer su umanjenja penzija za slučaj penzionisanja u režimu prevremenih penzija, trajna, a socijalni status porodica ugrožen otežanom mogućnošću zapošljavanja mladih u realnom okruženju.

U poslednje dve godine, selektivno, pripremu kadra obezbeđujemo angažovanjem mladih stručnih lica, različitih obrazovnih profila, bez radnog iskustva, u formi ugovora o stručnom osposobljavanju radi polaganja pripravničkog ispita.

Takođe, u saradnji sa Valjaonicom bakra AD Sevojno i Tehničkom školom iz Užica, učestvovali smo u projektu formiranja novog obrazovnog profila „Operater za preradu metala” u inovativnom modelu obrazovanja, prilagođenog našim potrebama.

U ovoj školskoj godini, upisano je prvo odeljenje od 26 učenika za koje je u Impol Sevalu i Valjaonici bakra, od no-

vembra, organizovana praktična nastava, ukupno u prvoj i ostalim godinama učenja, u znatno većem obimu nego što je bila dosadašnja praksa za uporediva zanimanja.

Kako sačuvati autentično znanje zaposlenih Impol Sevala?

Za razliku od drugih uporedivih privrednih subjekata Valjaonica aluminijuma je u izrazito kriznom periodu, pred privatizaciju, na sreću, uspela da sačuva kadrove i fond nesporno autentičnog znanja zaposlenih koji je omogućio da se tranzicija iz društvene u privatnu svojinu realizuje bez većih potresa, uz paralelno odvijanje brojnih investicionih i drugih razvojnih aktivnosti.

Tom prilikom stečena su veoma specifična nova znanja i veštine.

Radi očuvanja autentičnih znanja zaposlenih u narednom periodu, neophodna je njihova sistemska identifikacija u odgovarajućim područjima rada i organizovan prenos.

Na kojim principima se zasniva projekcija Plana kadrova Impol Seval za 2018. godinu?

Projekcija Plana kadrova Impol Sevala za 2018. godinu se zasniva na novoj organizaciji i sistematizaciji poslova, čija izrada je u toku, doslednije zasnovanoj na procesnom pristupu.

Takođe, doslednije, u skladu sa zakonom i aktima Društva, treba obezbediti i upravljanje odsutnošću zaposlenih sa rada i zdravstvenim smetnjama zaposlenih, a nad sistemom bezbednosti i zdravlja na radu uspostaviti linijski nadzor.

U prioritetu je priprema kadra za ključne pozicije i unapređenje komunikacije u radnom okruženju.

Kakav je efekat timskog rada na performanse radne organizacije?

Veoma značajan, ako ne i najznačajniji. Impol Seval je godinama rastao i postizao rezultate zahvaljujući dobrom timskom radu. Jedino timskim radom rezultat organizacije i njen ugled je održiv, a time i rezultati i ugled svakog pojedinca unutar organizacije. Tim koji ne funkcioniše, ruši poslovni tok. Davno je rečeno da se talentom dobijaju utakmice, ali titulu osvaja tim. Impol Seval je tim talentovanih igrača i to treba da ostane.

Dobra je samo ona prodaja kojom su zadovoljni i kupac i prodavac

Nema dugovečnosti ni uspeha u poslu, ako obe strane ne ispune svoja očekivanja.

Dobra je samo ona prodaja kojom su zadovoljni i kupac i prodavac, kaže Ljiljana Korićanac, direktor Sektora marketinga Impol Sevala

Koji su ključni efekti privatizacije na prodaju u Impol Sevalu?

Od privatizacije do danas, Društvo se kontinuirano menjalo u celini. Taj proces je tekao tako da je neminovno nametao potrebu stalnog prilagođavanja zahtevima tržišta i kupcu. Hteli ili ne, jaka konkurencija je od nas uvek tražila više i bolje. U svakom momentu tačno smo znali koje su nam slabe strane i šta može i mora da se unapredi.

Uz podršku Impola, izgrađena je stabilna prodajna mreža i jasno definisani principi rada.

Inovirana znanja smo primenili u komunikaciji i kontaktima sa kupcima.

Blagovremeno reagovanje je omogućilo stalni rast prodaja.

Kojom dinamikom je rasla prodaja u Impol Sevalu posle privatizacije?

Dinamičan rast prodaje od privatizacije do danas je uslovljen uspešnom realizacijom dosadašnjih investicionih ulaganja. Stvoreni su uslovi za povećanje proizvodnje, poboljšanje kvaliteta i proširenje asortimana proizvoda.

Proširenjem prodaje na nova tržišta i osvajanjem novih kupaca obezbeđuje se plasman proizvoda blizu nivoa projektovanog kapaciteta za hladno valjani asortiman.

Odstupanja u pojedinim godinama su posledica povremenih poremećaja na globalnom tržištu i promenjenih tržišnih uslova koji su doveli do pada tražnje za valjanim aluminijumom. Tada su dolazile do izražaja naše prednosti kao prerađivača koji radi sa širokim spektrom legura i stanja u relativno malim serijama.

Sve ove godine smo imali izuzetnu saradnju sa Komerzijalom Impola, tako da su postignuti rezultati posledica zajedničkog napora.

Pri tome, rast direktnih prodaja je doprinosa jačanju grupe Impol jer je ostvaren osvajanjem novih kupaca i plasmanima na nova tržišta.

Koliko ste zadovoljni rezultatima prodaje u prošloj godini?

Rezultati prodaje u najvećoj meri utiču na rezultate poslovanja.

Iako je prošla godina završena uspešno, zbog značajnog podbaca u ostvarenju Plana prodaje bojenog asortimana, svi smo nezadovoljni rezultatima prodaje.

U tekućoj godini je došlo do rasta prodaje bojenog asortimana, ali, nažalost, proizvodnja, zbog najvećim delom opravdanih razloga u ovom investicionom periodu, nije

mogla da prati željenu dinamiku tako da je produžetak rokova isporuke doveo do toga da nismo iskoristili sve šanse za značajnije povećanje prodaje.

Koja je aktuelna problematika prodaje i kako je prevazići?

Svaki proces ima dva nivoa problematike: dnevno-operativni i dugoročno-strateški.

Na operativnom nivou, aktuelna problematika je vezana za smanjenje tražnje, što u ovom momentu direktno dovodi do smanjenja prodaja. Rešenje je u fleksibilnom reagovanju na zahteve tržišta.

Što se tiče problematike prodaje na strateškom nivou, to je pitanje poboljšanja servisiranja kupaca.

Tržište je dobrim delom poznato sa našim potencijalom i kvalitetom naših proizvoda tako da najviše pažnje moramo posvetiti servisiranju kupaca.

To nije zadatak samo za komercijalnu već obuhvata sve funkcije u Društvu i zahteva jači timski rad. Kvalitet je nešto što se podrazumeva. Kupci nas sada rangiraju po kvalitetu servisa koji obuhvata sve aktivnosti, od obrade upita i davanja ponude, do otpreme u roku, i dalje, rešavanja problema koji se mogu javiti prilikom upotrebe proizvoda, pa i onda kada uzrok problema nije kvalitet isporučenog proizvoda.

Na tom polju imamo mnogo prostora za poboljšanja.

Kako realizovati ciljeve prodaje u 2018. godini?

Planom za 2018. godinu je definisan nivo prodaje od 52.500 tona proizvoda za tržišta od čega 14.000 tona bojenog asortimana.

To je zahtevan zadatak i već uveliko definišemo mere koje ćemo preduzeti.

Moramo se reorganizovati i formirati prodajni tim, aktivan na tržištu koji će biti logiciran efikasnim radom kancelarijske podrške (back office).

Naši agenti takođe moraju dobiti jasne zadatke i preuzeti odgovornost za ostvarenje ciljeva. Pri tome i dalje ostaje da je glavni zadatak da se ojača timski rad u Društvu, jer bez dobrog planiranja i poštovanja rokova datih kupcu u proizvodnji, nema željenog rezultata.

Koje je osnovno pravilo u (dobraj) prodaji?

Dobra je samo ona prodaja kojom su zadovoljni i kupac i prodavac.

To možda zvuči kao lakonski odgovor, ali je u jednostavnosti te definicije sadržana suština prodaje.

Nema dugovečnosti ni uspeha u poslu ako obe strane ne ispune svoja očekivanja.

Kakav je dobar prodavac?

Prodavac mora da ima znanje, da dobro poznaje proizvod koji prodaje, mora da ima dobre komunikacijske veštine i stil u nastupu, da ume da sluša.

Dobar je prodavac onaj koji je dobar u svim ovim segmentima, jer je onda fleksibilan i zavisno od reakcija druge strane, brzo menja i prilagođava svoj stil rada.

Ako ispunjava sve ove zahteve, to je siguran pokazatelj da voli posao koji radi.



15 godina posle

- ▶ 01.10.2002. – 01.10.2017.
- ▶ 204 investiciona projekta
- ▶ Uloženo 89.012.890. EUR

Piše: Radomit Dodok, direktor Sektora investicionog i aplikativnog razvoja



U oktobru 2002.godine Valjaonica aluminijuma Sevojno, odlukom Agencije za privatizaciju Republike Srbije, doživela je, ne samo vlasničku, već kako je vreme pokazalo, suštinsku transformaciju.

Od svih pokazatelja koji dokumentuju veoma uspešno poslovanje i jednu od najboljih privatizacija u Srbiji, investicije su kamen temeljac takvog rezultata.

Na koji način su investicije dovele do suštinske promene u Valjaonici aluminijuma?

Kooperativnim i veoma mudrim pristupom većinskog vlasnika trasirana je Strategija kontinuiranog investiranja tokom proteklih godina u sve segmente Društva.

Realizacijom ovakve Strategije, stvoreni su uslovi za postizanje dobrih poslovnih rezultata, ali i istinske transformacije Društva u sledećim segmentima:

- Povećanje proizvodnje do granica instalisanih kapaciteta;
- Povećanje produktivnosti rada;
- Automatizacija proizvodnih procesa;
- Informatička podrška proizvodnji i poslovnim procesima;

- Sopstveni energetske kapacitete;
- Sopstvene laboratorije;
- Humanizacija rada;
- Zaštita životne sredine;
- Bezbednost i zdravlje na radu;
- Uređenost proizvodnih hala, poslovnog prostora i okruženja;

Od velikog broja investicionih projekata realizovanih u proteklih 15 godina sledeće su dovele do suštinskih promena Impol Seval a.d.:

Izgradnja informacionog sistema IMPOL SEVAL a.d. Sevojno



- Odluka Upravnog odbora br.9/3 od 26.03.2003.

- Vrednost ulaganja 706.915 EUR

Efekti:

- Proizvodni informacioni sistem (PIS)
- Marketinški informacioni sistem (MIS)
- Robni informacioni sistem (BIS)
- Materijalni informacioni sistem (NAMIS)
- Finasijski informacioni sistem (FIS)

Generalna modernizacija valjačkog stana za hladno valjanje V-3

-Odluka Upravnog odbora br. 12-5/7 od 24.09.2003.

-Vrednost ulaganja 3.713.779 EUR



Efekti:

- Hidraulično podešavanje valjaka
- Novi hidraulični sistemi
- Novi merač debljine traka
- Merni valjak i letva za hlađenje
- Novi komandni pult
- Hermetizacija valjačkog stana
- AGC (Automatska regulacija debljine)
- AFC (Automatska regulacija ravnosti)
- Proizvodnja HVT višeg kvaliteta: ravnosti, tolerancije i površine
- Humanizacija rada

Gasifikacija



-Tačka 6.Zapisnika Upravnog odbora br.15/2004 od 09.03.2004.

-Vrednost ulaganja 1.085.606 EUR

Efekti:

- Magistralni gasovod i GMRS
- Gasovod Užice-krak Sevojno
- MRS "Seval"
- Konverzija potrošača u Impol Seval a.d.
- Potrošnja prirodnog gasa kao

čistijeg goriva u odnosu na propan butan i mazut

- Zaštita životne i radne sredine
- Povećana bezbednost na radu i PPZ
- Sigurnost snabdevanja

Laboratorija IMPOL SEVAL a.d.



-Odluka Upravnog odbora broj: 17/4-e od 24.05.2004.

-Vrednost ulaganja 510.013 EUR

Efekti:

- Efikasna logistika Proizvodnje
- Nezavisnost od drugih laboratorija
- Isplativost investicije za jednu godinu
- Podrška stručnom i istraživačkom radu

Livnica – II



-Odluka Upravnog odbora broj: 20/4-b od 14.01.2005

- Vrednost ulaganja:

13.511.891,00 EUR

Efekti:

- Povećanje kapaciteta Livnice za 50.000 tona/god, odnosno na

100.000 t/god

- Mogućnost povećanja potrošnje sekundara do 30%
- Mehanizovano šaržiranje i skidanje šljake
- Uvođenje kontinuirane degazacije tečnog Al
- Automatska regulacija parametara livenja
- Livenje šarži težine do 50t
- Livenje blokova dužine do 8,9m i težine do 15t
- Proizvodnja blokova sa kvalitetnom površinom i malim segregacionim slojem
- Visoka energetska efikasnost livne baterije
- Humanizacija rada i visoka bezbednost rada

Linija za ravnanje i poprečno sečenje limova "UNGERER"



-Odluka Upravnog odbora broj: 5 vanr./3 od 28.10.2005.

-Ukupno uloženo:

4.237.096,00 EUR

Efekti:

- Povećan kapacitet za proizvodnju limova na 30.000 t/god
- Povećana debljina sečenja limova sa 3,0 na 5,0 mm
- Proizvodnja limova sa malim tolerancijama na debljinu i dijagonale
- Proizvodnja kvalitetnih i ravnih limova
- Proizvodnja limova udvojenih sa papirom i folijama
- Automatsko slaganje limova
- Humanizacija rada pri proizvodnji limova

Linija za bojenje traka u IMPOL SEVAL a.d.



-Odluka Nadzornog odbora R.broj 474-3-1/10 od 25.10.2010.

-Ukupno uloženo: 18.284.863 EUR

Efekti:

- Povećanje kapaciteta na 25.000 t/god bojenih traka
- Proširenje opsega debljina bojenih traka na 0,15/2,0mm
- Povećanje brzine bojenja sa 30 na 60 m/min
- Merenje debljine bojenih premaza sa 3 merača
- Proizvodnja bojenih traka visokog kvaliteta površine i za najodgovornije primene
- Mogućnost obostranog bojenja traka sa istim ili različitim bojama
- Mogućnost tople laminacije sa plastičnim folijama
- Mogućnost korišćenja najšireg spektra boja
- Brza promena boja i hemijske pripreme
- Visoka energetska efikasnost Linije
- Efikasna zaštita životne sredine
- Prečišćavanje otpadnih voda
- Humanizacija rada

Sistem kvaliteta se primenjuje u praksi

O toku i problematici uspostavljanja sistema menadžmenta kvalitetom u postprivatizacionom periodu i implementaciji novog standarda, razgovaramo sa direktorom Sektora kvaliteta, Draganom Jovanovićem i šefom Službe za sistem kvaliteta Vesnom Daničić



Kako se razvijao sistem menadžmenta kvalitetom u postprivatizacionom periodu?

Valjaonica aluminijuma DP prvi put je sertifikovala sistem menadžmenta kvalitetom 25.03.1999. prema Standardu JUS ISO 9002:1996 koji je najveći akcenat davao dokumentaciji.

Nakon privatizacije, dobijen je zadatak da se Sistem menadžmenta kvaliteta sertifikuje u skladu sa zahtevima Standarda ISO 9001:2000. Aktivnosti na implementaciji zahteva Standarda ISO 9001:2000, započele su u maju 2003. godine.

Prva faza je bila osposobljavanje zaposlenih za razumevanje zahteva Standarda, definisanje procesa i usaglašavanje postojeće dokumentacije sa zahtevima novog Standarda.

U tom kratkom vremenskom periodu je pored osposobljavanja zaposlenih za razumevanje Standarda, sprovedena i obuka za interne proveravače sistema menadžmenta kvalitetom, interna provera u skladu sa novim zahtevima, kao i predsertifikaciona i resertifikaciona provera.

Nakon otklanjanja neusaglašenosti utvrđenih na pred-

sertifikacionoj proveri, sprovedena je sertifikaciona provera sistema menadžmenta kvalitetom i 17.10.2003. od strane BVQi Ljubljana izdat Sertifikat o njegovoj usaglašenosti sa zahtevima Standarda ISO 9001:2000.

U oktobru 2006., 2009., 2012. i septembru 2015. godine sprovedene su resertifikacione provere sistema menadžmenta kvalitetom, nakon čega su od strane Buerau Veritas Certification Ljubljana izdati Sertifikati. Osim ovih provera, od 2003. godine do sada, sprovedeno je i 19 kontrolnih provera.

Šta je bilo najteže tokom implementacije sistema menadžmenta kvalitetom u Impol Sevalu?

Zbog kratkog vremena za implementaciju zahteva Standarda, načina rada i u velikoj meri formalnog pristupa funkcionisanju sistema kvaliteta u periodu pre privatizacije, zbog velikog broja obaveza u tom periodu, nedovoljne osposobljenosti rukovodećeg kadra, kao i svesti o primeni Standarda, nije se dovoljno vremena posvećivalo sistemu menadžmenta kvalitetom.

Veliki broj zaposlenih, na svim nivoima, je formalno pristupao svojim obavezama u okviru sistema menadžmenta kvalitetom i doživljavao ih kao nepotreban teret. To je stvorilo problem razumevanja i primene osnovnog principa Standarda: procesni pristup i primena tačke 8. Standarda Merenje, analize i poboljšavanja, najviše u delu pokretanja i sprovođenja korektivnih mera, pa samim tim povećanja efikasnosti i efektivnosti procesa.

Nedavno je bila eksterna provera sistema menadžmenta kvalitetom od strane Bureau Veritas...

U periodu od 14.-15. septembra 2017. sprovedena je kontrolna provera sistema menadžmenta kvalitetom, kako je predviđeno planom provere.

Tim za proveru Bureau Veritas Certification Marko Mitrovič vođa tima za proveru i Gregor Simonič član tima je konstatovao da je preduzeće Impol Seval a.d. u prethodnom sertifikacijskom ciklusu neprestano razvijalo svoj sistem menadžmenta kvalitetom i prilagođavalo uslovima na tržištu, kao i vlastitim potrebama. Sistem se primenjuje u praksi! Ocena je, da je sistem dovoljno zreo i efikasan alat za dostizanje zadatih ciljeva na određenim nivoima u organizaciji. Preispitivanja od strane rukovodstva redovno se sprovode i rezultati su dokumentovani. Interne provere sprovedene su svake godine kako je i predviđeno planom. Sistem dokumentovanja nesuglašenosti, dokumentovanja mera za poboljšanje, dokumentovanja PM i KM još nije u potpunosti implementiran i nije zaživeo u operativnom smislu, uprkos izvedenim mnogim aktivnostima (obrazovanje, edukacija, ...) po tom pitanju. Provera efikasnosti izvedenih mera ne razmatra se celovito, i u duhu potencijalnog poboljšanja, kao alat poboljšanja i razvoja. Efikasnost izvedenih mera ne razmatra se kao smanjenje rizika u svim procesima.

Tokom provere nisu ustanovljene neusaglašenosti, za koje bi bile pokrenute korektivne mere. Tim za proveru je dao 7 opservacija za poboljšavanje sistema menadžmenta kvalitetom i konstatovao da organizacija uspostavljeni sistem kvaliteta održava u skladu sa zahtevima standarda i dokazuje sposobnost sistema da ostvari politiku i definisane ciljeve.

Pred nama je implementacija novog standarda sistema menadžmenta kvalitetom SRPS ISO 9001:2015, identičnog odgovarajućem međunarodnom standardu. Koja je dinamika implementacije novog standarda i na čemu se isti zasniva?

Obaveza svih sertifikovanih organizacija je da do 18. septembra 2018. godine sertifikuju svoje sisteme menadžmenta kvalitetom usaglašeno sa zahtevima standarda ISO 9001:2015.

Planirano je da do 15. maja 2018. godine Impol Seval sertifikuje sistem menadžmenta kvalitetom u skladu sa zahtevima Standarda SRPS ISO 9001:2015.

Kako bi se ostvario plan, već se započelo sa aktivnostima u pripremi tranzicije na novi model Standarda ISO

9001:2015. Prvi korak je bio formiranje tima, na sednici Odbora za kvalitet, koji treba da realizuje tranziciju na novi model standarda ISO 9001:2015. Vođa Tima je direktor Sektora kvaliteta.

Nakon formiranja Tima pristupilo se sprovođenju obuke za razumevanje i primenu novog modela Standarda ISO 9001:2015 za najviše rukovodstvo i za dva odeljenja vlasnika procesa i podprocesa i proveravača. Konsultant gospodin Jozef Šegel je sprovedeo obuku u periodu od 15.-17. marta 2017. Obuku je pohađalo ukupno 47 zaposlenih i to za najviše rukovodstvo i za dva odeljenja vlasnika procesa i podprocesa i proveravača.

Tokom obuke polaznici su upoznati sa razlikama između starog i novog modela Standarda, novim zahtevima i osnovnim smernicama za implementaciju novog modela Standarda u postojeći sistem menadžmenta kvalitetom. Novi model standarda ima 10 tačaka, za razliku od starog koji je imao 8. Osim toga i struktura novog modela Standarda se u velikoj meri razlikuje od prethodnog i u potpunosti je usaglašena sa srodnim standardima (ISO 14001, OHSAS 18001...). Svaka tačka standarda je obrađena pojedinačno, sa što sveobuhvatnijim objašnjenjem novih zahteva.

U cilju kompanijskog pristupa tranziciji na novi model Standarda, i dodatnih konsultacija, stručni Tim Impol Sevala je u periodu od 3.-5. oktobra 2017. posetio Impol d.o.o. u Slovenskoj Bistrici.

U narednom periodu će se intezivno raditi na preispitivanju postojeće dokumentacije, kako bi se izvršile izmene u skladu sa zahtevima novog modela Standarda. Prvi dokument čije je prilagođavanje u toku je Poslovnik o kvalitetu, i on će pretrpeti najviše izmena.

Zajedno sa vlasnicima procesa i podprocesa će biti preispitani svi procesi i izrađene nove karte procesa sa definisanim rizicima i prilikama. Nakon izrade završne verzije Poslovnika, vršiće se i izmena postojećih dokumenata u meri u kojoj je potrebno.

U zavisnosti od ukazanih potreba sprovodiće se i dodatne eksterne i interne obuke za zaposlene u cilju postizanja što bolje primene Standarda i postizanja veće efikasnosti i efektivnosti pokrenutih mera i ključnih pokazatelja procesa i podprocesa.

Nakon izmene dokumenata sistema menadžmenta kvalitetom, u februaru 2018. godine biće sprovedena Interna provera u skladu sa zahtevima Standarda ISO 9001:2015, kao i preispitivanje od strane rukovodstva, u sklopu završnih aktivnosti.

Raspolaže li Impol Seval neophodnim resursima po svim osnovama za imlementaciju novog standarda?

Za samu implementaciju novog standarda i shodno postojećem načinu rada može se reći da su obezbeđeni neophodni resursi. Nabavka prilagođene programske aplikacije za sistem menadžmenta kvalitetom bi u značajnoj meri poboljšala sistem u celini, kao i sveobuhvatnije praćenje svih aktivnosti, a najviše u domenu praćenja realizacije pokrenutih mera i njihovih efekata.

Rasli smo uz privatizaciju

Gde su i šta danas rade i misle, o proteklih 15 godina, zaposleni sa kojima smo 2003.godine , razgovarali o njihovim očekivanjima od privatizacije i zadovoljstvu privatizacijom , na njenu prvu godišnjicu.



Zoran Spalović:

Mnogo toga se kod mene promenilo od vremena kada smo poslednji put razgovarali. Tada sam od svoje plate izdržavao nezaposlene sina i suprugu, kao i ćerku na studijama.

Danas sin ima posao, ćerka je završila studije i inženjer je informatike.

Te 2003. godine sam radio u Livnici na Šarži. U međuvremenu sam se razboleo i zbog zdravstvenih ograničenja nisam više mogao da obavljam te poslove. Fabrika je vodila brigu o mom zdravstvenom statusu i obezbedila mi odgovarajući posao. Nikada me niko nije terao da radim ono što ne mogu. Na Zelenom sam pojasu, na čistom vazduhu, što je dobro uticalo na moj oporavak i poboljšanje zdravstvenog stanja.

Fabrika je u stalnom usponu i ide stalno napred. To se vidi prema rezultatima ostvarenim u proteklih 15 godina. Zarada je dostigla zadovoljavajući nivo, imajući u vidu moju struku i okruženje. Posebno bih istakao rad rukovodstva na podmlađivanju kadrova.

Iduće godine odlazim zadovoljan u penziju.



Dobrilo Vetrović:

I danas radim na poslovima Prvog električara.

I dalje sam, kao i pre 15 godina, zadovoljan ulaganjima u fabriku, kao i svim drugim što se radilo i što se radi u cilju povećanja proizvodnje.

Raduje me da fabrika stalno ide napred i da ima budućnost. Plate treba da budu još bolje, što je težnja svih zaposlenih, i motivacija za još bolji rad i zalaganje na poslu i veću pripadnost Društvu.

Fabrika u kontinuitetu prati smenu generacija i zapošljava mlade ljude. Veoma je važno, za dalji razvoj fabrike, da mi stariji radnici na vreme prenesemo svoja znanja ste-

čena kroz dugogodišnje radno iskustvo, mlađima koji dolaze.



Miladin Stanojić:

U vreme privatizacije radio sam na poslovima Topioničara. Protekom vremena, kada sam kroz dugogodišnji rad stekao dovoljno iskustva, premešten sam na poslove Poslovođe proizvodnje u Livnici.

Privatizacija je ispunila moja očekivanja. Dosta je uloženo u modernizaciju, kako Livnice, tako i cele Fabrike. Nova oprema (WAGSTAFF) nam je olakšala posao, poboljšala uslove rada, kao i kvalitet i kvantitet proizvodnje.

Livnicu su uvek karakterisali dobri međuljudski odnosi i saradnja između kolega- tako je bilo pre, tako i još bolje je i danas.

Posle privatizacije znatno je podignut nivo komunikacije sa pretpostavljenima. Za razliku od starih vremena, danas pretpostavljene možemo da kontaktiramo ne samo na poslu, već i vikendom i noću, kada god to potreba posla zahteva.

Podmladak Livnice je izuzetan. Mladi ljudi se zalažu da što bolje rade, da kroz rad uče i jednom rečju daju sve od sebe u poslu, jer im je jasno da jedino tako mogu napredovati.

Očekujem nastavak modernizacije i planiranih ulaganja , kroz koje će, zajedno sa podmlađivanjem kadra, Fabrika nastaviti svoj dalji rast.



Gordana Petrović:

Pre četrnaest godina, u vreme našeg zadnjeg razgovora za novine, nas zaposlene na pakovanju je najviše interesovalo kada će stići mašina za pakovanje limova. U međuvremenu, 2006.

godine počeo je sa radom UNGERER, čime nam je mnogo olakšan posao.

U odnosu na ta vremena, mnogo se napredovalo. Moje lično mišljenje je da bi bilo dobro, ukoliko bi se nekako, nama zaposlenim na pakovanju, moglo obezbediti manje angažovanja za dane vikenda.

O našoj fabrici mogu reći sve samo najbolje, jer sam rasla uz nju, sa njom i od nje -tata mi je ceo svoj radni vek proveo ovde.

Plata je redovna, što je retko gde u okruženju prisutno. Tu su regres i ostala primanja i prava koja imamo.

U bliskoj budućnosti nekoliko nas će otići u penziju, pa se nadam prijemu podmlatka.



Velimir Ćosić:

Sećam se da sam te 2003. godine, prve nakon privatizacije, izjavio da su uslovi rada na V3 teški i, pri tom, izrazio nadu da će u budućnosti taj problem biti rešen.

Iako više ne radim na toj mašini, već sam na V24,

zadovoljan sam što su, u međuvremenu, uslovi rada na V3 mnogo bolji.

U proteklih petnaest godina, od privatizacije, sve ide napred. Jedino što bi plate mogle biti i bolje. Takođe, treba i dalje raditi na poboljšanju komunikacije i razumevanju između radnika i organizatora poslova.

Imidž firme, kao i proizvodnja, stalno raste. Nadam se i dalje tom trendu, a koji će, nadam se, rezultirati i rastom zarada i našim daljim sveukupnim zadovoljstvom.



Vidan Milovanović:

Kada se osvrnem na protekli petnaestogodišnji period rada, sa sigurnošću mogu reći da smo dosta napredovali, puno se radilo i dosta toga je urađeno.

Svakako, treba da idemo dalje, jer mesta za poboljšanja uvek ima, čemu

treba svi zajedničkim snagama, da stremimo.

Zarade su solidne, ali mogle bi biti još bolje, što je, nadam se, težnja svih nas.

Mišljenja sam da je prioritetan zadatak fabrike dalji rad na podmlađivanju kadrova, imajući u vidu, pre svega,

mesta sa posebnim uslovima rada i ona na kojima se radi i noću.

U proteklom periodu veliki broj zaposlenih je bio na dodatnim obukama, odnosno stručnim osposobljavanjima i usavršavanjima, a koje su za cilj imale sticanje novih znanja i veština za rad na novoj opremi, čija nabavka je jedna od najznačajnijih karakteristika proteklog perioda.



Željko Kostadinović:

I danas kao i 2003. godine radim kao Prvi rukovatelj na frez mašini.

U proteklih 15 godina dosta smo napredovali, što se vidi i kroz dobre proizvodne rezultate.

Dosta se ulagalo i ulaže u opremu, ali kao i tada,

smatram da bi trebalo uraditi remont i frez mašine, svestan teškoća zbog zaustavljanja proizvodnog procesa pri remontu.

Drago mi je, i posebno bih, kao stariji radnik, istakao brigu oko dugoročnog podmlađivanja kadra, jer fabriku treba ostaviti mladim i stručnim ljudima.

Naša penzionerka

Međedović Ljiljana,

metalurški tehničar, zasnovała je radni odnos u Društvu 02.02.1982. godine na poslovima "Tehničar pratilac tehnološkog procesa".

U toku radnog veka, obavljala je sledeće poslove:

- Tehničar za proizvodnju i tehnologiju valjaonice, od 1992. do 1996. godine
- Tehničar metalurške tehnologije, od 1996. do 2003. godine
- Tehnolog metalurške tehnologije PJ Valjaonica III, od 2003. do 2004. godine
- Tehnolog metalurške tehnologije PJ Valjaonica II, od 2004. do 2005. godine
- Tehnolog metalurške tehnologije PJ Valjaonica III, od 2006. do 2014. godine

U penziju je otišla sa poslova Tehnolog za standardizaciju, dana 29.09.2017. godine.



Spisak zaposlenih i bivših zaposlenih u Impol Seval koji su u 2017. godini navršili ili navršavaju jubilarne godine neprekidnog rada u Društvu

35 godina					
1.	Aleksić A. Milovan	11.	Janković D. Dragan	21.	Mitrović V. Vladan
2.	Andrić R. Vlajko	12.	Janković M. Tihomir	22.	Panić R. Miljko
3.	Antonijević M. Vidan	13.	Jevđović S. Dragan	23.	Petrović D. Ljiljana
4.	Babić R. Miljko	14.	Jevtić S. Dragan	24.	Popović M. Milenko
5.	Bacetić B. Radomir	15.	Krejović V. Milan	25.	Sokić R. Mirjana
6.	Božović L. Zoran	16.	Kulašević R. Novica	26.	Starčević G. Branka
7.	Bratuljević K. Vladan	17.	Lazić D. Milijan	27.	Stevanović I. Miloje
8.	Brkić S. Branko	18.	Mandić T. Milanko	28.	Todorović V. Mladen
9.	Grk M. Mirjana	19.	Međedović M. Ljiljana	29.	Čirković V. Gordana
10.	Drinčić M. Milija	20.	Milovanović M. Vidan	30.	Čolić P. Milan
30 godina					
1.	Antonijević M. Slobodan	8.	Đoković M. Ozren	14.	Radojičić D. Goran
2.	Vasić M. Vladan	9.	Ljamić V. Ljiljana	15.	Stankić R. Dragan
3.	Vidić B. Radomir	10.	Mandić M. Dragan	16.	Starčević M. Radomir
4.	Virić S. Gordana	11.	Mijatović M. Goran	17.	Tasić A. Žarko
5.	Virić M. Zorica	12.	Milanović J. Gordana	18.	Timotijević D. Biljana
6.	Đoković R. Jovica	13.	Obučina Ž. Vera	19.	Huncik A. Janko
7.	Đoković M. Milan				
25 godina					
1.	Panić M. Milomir				
20 godina					
1.	Gavrilović V. Dragan				
15 godina					
1.	Didanović M. Sanja	4.	Petrović T. Božidar	6.	Čolić M. Vladan
2.	Milutinović I. Radosav	5.	Pjević A. Đorđe	7.	Čolić N. Dušan
3.	Nikitović D. Dejan				
10 godina					
1.	Vasiljević M. Marko	4.	Ječmenica Tošanić RDaniijela	7.	Stanić V. Verica
2.	Dimitrijević Z. Dragana	5.	Nenadić V. Nikola	8.	Filipović S. Dušica
3.	Živković M. Rajko	6.	Spasojević B. Darko		

Jubilarci: juniori i seniori

Među dobitnicima jubilarnih nagrada, ove godine su, između ostalih, i 30 zaposlenih i bivših zaposlenih koji su ove godine navršili 35 godina neprekidnog rada u Društvu, kao i 8 zaposlenih sa 10 godina:

Nenadić Nikola, 10 jubilarnih godina rada u Društvu



U Impol Sevalu sam počeo da radim 16.marta 2003. godine, na poslovima trećeg livca. Danas se lepo osećam kao jubilarac.

Ovih 10 godina je brzo prošlo u radu i neprestanom učenju. Počeo sam kao III, a danas sam I livac, čime se nosim.

Od prvih dana moga rada dosta toga se promenilo i iz dana u dan napredovalo, mnoge mašine su automatizovane...

Posebno me raduje, što se u radni odnos prima još kolega i što više nisam najmlađi livac.

Sećam se prvih dana moga rada. Počeo sam da radim na starim pećima uz poslovođu Mita i nadzor mentora, Vladana Rajevca, od koga sam, kao i od Ostojić Boška, naučio prve tajne livačkog zanata. Bio sam lepo prihvaćen od strane kolega, koji su prema meni, sa tek stečenim školskim teoretskim znanjem, pokazali veliko strpljenje.

Nakon 2 godine rada, premešten sam na novu peć za livenje L2/4, gde sam od starijih kolega Željka Supurovića i Perice Gogića učio najvažnije o funkcionisanju novih peći i procesu livenja.

Od 2016. godine sam I livac i u prilici da sada ja upoznajem mlađe kolege sa livačkim zanatom.

Svim dobitnicima jubilarnih nagrada, kao i ostalim zaposlenim čestitam Dan Društva.

Ćirković Gordana, 35 jubilarnih godina rada u Društvu

Davne 1982. godine 2. avgusta sam počela da radim u fabrici. Još uvek pamtim taj dan i sećam ga se kao da je bilo juče.

Prvi radni dan mi je započeo sa dragim bivšim kolegama Milicom Milović i Ratkom Krčevincem.

Kasnije, u fazi privikavanja i savlađivanja svih izazova posla Industrijskog elektroničara, najviše sam učila i naučila od kolega Pantić Stanka i Miodraga Dikića.

Taj period pamtim, takođe, po безусловnoj saradnji kolega, druženju i stalno prisutnim entuzijazmu nas mladih za učenjem.

Kako se razvijala fabrika, rasli smo i razvijali se i mi. Bili smo mladi, puni entuzijazma, formirali porodice i sticali prvi sopstveni krov nad glavom, uz pomoć Fabrike.

Ponosna sam na svaku svoju godinu provedenu u ovoj Fabrici.

Danas, u mom radnom okruženju ima puno mladih i sposobnih kolega, kojima se trudim da svakodnevno prenesem deo po deo znanja stečenih dugogodišnjim radnim iskustvom.

Svim kolegama jubilarcima i ostalim zaposlenim čestitam dan Fabrike.



2002.



Zapisi sa starih

2004.



Vatrogasna jedinica Impol Sevala pobednik na skoro svim takmicenjima vatrogasaca

2004



Izlet...

2005.



Održan prvi simpozijum istraživača Impol Sevala

Dragan Jovanović, Radomir Dodok i Branislava Milović

Foto vest

2005



Krajem proklele sedmice predstavnik BVOJ, Miran Gasper izvršio je četvrtu proveru Sistema menadžmenta kvaliteta u Impol Sevalu. Rezultate provere objavićemo u sledećem broju «Sevala». na slici: Miran Gasper (levo), ID Sektora kvaliteta, Dragan M. Jovanović i šef Službe za Sistem kvaliteta, Vesna Daničić.

2005.



Zaposleni na pakovanju su udarnički radili u 2005. godini

2007.



Rekord na UNGERERU-2.120 tona

2008.



uspeh fabrike u postprizivacionom periodu najzaslužniji su zaposleni

2007.



OBELEŽEN DAN FABRIKE I PET GODINA PRIVATIZACIJE

2009.



Majski susreti radnika Srbije u Canju

2007



Novi stručnjaci

2007



Kad bi tr

stranica lista Seval

2002.

Vreme rada...

2003.



... i poverenja

2004.



Zahvaljujući akcijašima, fabrički krug izgleda čistije nego ikada. Ovo je fabrički krug u širem okruženju

PKC d.o.o.

2005.



U okviru Impol Seval počela su da rade tri nove poslovne jedinice u okviru ograničenom odgovornošću: ZENIKA d.o.o., FRIAL d.o.o., PKC d.o.o.

FRIAL d.o.o.

2005.



Izvajana prva traka novom opremom

2005.



Ljubomir Jevtić (prvi s desna) rukovodi V-2 (Ljubinka Zečević, Krista Milosavljević i Novak Ponjavić)



2006.

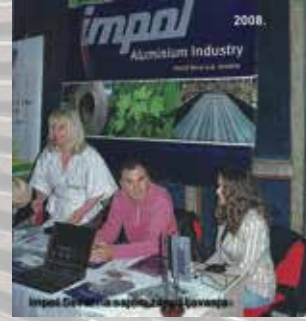
Članovi UO Impol Sevala prate rad linije UNGERER



Seval i Mađarska: Fabrika će se proširiti na 100 miliona



Dobili smo savremenu tehnologiju



2008.

Impol d.o.o. u okviru projekta UNGERER



Sve je teže ublažavati posledice svetske ekonomske krize



2008.

Organizatori poslova na obuci iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu

2009.



Menadžment Impol Sevala



dan na poslu



2010.

Srušni tim Livnice koji je osvojio nove tehnologije

Privatizacija je ispunila naša očekivanja

O iskustvu privatizacije razgovaramo sa zaposlenima:



Gordana Virić:

Drago mi je da sam od početka bila aktivni učesnik u stvaranju danasnjeg izgleda i imidža naše fabrike.

Ono čega se najviše sećam je vreme pred privatizaciju kada smo pripremali kolektivni ugovor za novog vlasnika, ne znajući pri tome ni ko će to biti, niti da li će prihvatiti sve što smo tražili u pokušaju da ostvarimo što veća prava za nas.

Danas tek vidim da smo imali sreće što je to bio Impol iz Slovenske Bistrice, ozbiljna, proizvodno orijentisana firma koja ima dugoročnu strategiju i jasnu ideju kako da ostvari svoju viziju, poštujući pri tom naše zakonske okvire.

U početku nije bilo lako jer smo morali da učimo nove programe, da prebacujemo podatke iz jednog sistema u drugi što zahteva dosta posla i znanja, ali je to išlo nekako lako, sa puno volje, elana i želje da uspemo.

Imali smo i veliku podršku i razumevanje kolega iz Simfina sa kojima i danas divno saradujemo.

Ono najviše što smo dobili, makar mi u računovodstvu i finansijama, je mogućnost korišćenja najnovijih informatičkih alata za izradu što bržih i kvalitetnijih izveštaja, što se menja iz dana u dan.

Zahvaljujući mladim ljudima koji će nastaviti naše poslove sa novim savremenim i konkurentnim znanjima, verujem, i želim da se ova fabrika razvija i ravnopravno učestvuje u svetskoj tržišnoj utakmici.

A ima veliki potencijal za to u svim resursima, i nadam se da će i buduće generacije umeti na pravi način da ih iskoriste.



Branko Radičević:

Od početka svog rada u ovoj Fabrici, davne 1983. godine, bio sam učesnik svih velikih poslova na montažama i rekonstrukcijama.

Vreme posle privatizacije, a naročito današnje, obeleženo je velikim investicionim aktivnostima i većim radnim angažovanjem zaposlenih.

Dosta posla ima i danas, u ovoj jubilarnoj godini od privatizacije, a prevashodno na modernizaciji Toplog valjačkog stana i Liniji za premotavanje i embosiranje traka.

Od početka privatizacije, zaposleni TEHNIKE su učestvovali u svim investicionim radovima, počev od V3, preko Livnice, novog V8, nove Linije za bojenje i valjačkog stana V2.

Posleprivatizacioni period, osim navedenih investicionih radova, karakteriše i bolja organizacija posla, veće zalaganje zaposlenih da se što više i kvalitetnije uradi.

Ono što je neprocenjivo, jeste stečeno iskustvo na radnim zadacima sa kojima smo se po prvi put susreli učestvujući u investicionim radovima, odnosno rekonstrukcijama i montažama nove opreme. Zaposleni su se tako osposobili i stekli veštine za naredne velike poduhvate koji nas očekuju. Ovo je posebno značajno za mlade radnike, koji su sticajem okolnosti, svoje prve radne korake načinili i prekalili se na velikim i značajnim poslovima.

Uspešnom radu TEHNIKE svakako doprinosi, kao i uvek, dobra radna atmosfera i korektna saradnja kolega.

Očekujem uspešan završetak započetih investicionih radova, kao i još mnogo poslovnih izazova.



Marina Dimitrijević:

U Fabrici radim od 2007. godine.

U odnosu na taj period, danas je sve mnogo bolje u svim segmentima rada. Izgradnjom nove Linije za bojenje, u mnogome su poboljšani uslovi za rad nas zaposlenih. Dalja poboljšanja su potrebna u vezi sa razvrstavanjem boja na Liniji, odnosno upravljanjem nalozima za bojenje. Naloge za bojenje treba davati tako da se izbegne da se više puta u toku nedelje boji istom bojom, što utiče na efikasnost i efektivnost Linije.

Želela bih da istaknem dobru saradnju kolega na Liniji i izraženu odgovornost svih za svoj rad. Takođe, saradnja sa kolegama iz ostalih organizacionih celina je sve bolja, što je, između ostalog, posledica i boljeg uvida i razumevanja kompleksnosti rada Linije za bojenje.



Mićan Tarabić:

U ovoj Fabrici sam već 30 godina. Kao stipendista, dobio sam posao odmah po završetku srednje škole. Kako se razvijala Fabrica, napredovao sam i ja, od drugog valjača, do poslovođe, za koje poslove sam funkcionalno osposobljen i koje trenutno obavljam.

Kao i ostale, i privatizacija naše Fabrike je bila teška i puna neizvesnosti.

Mogu reći da je svaka godina posle privatizacije bila bolja u svakom pogledu, u odnosu na prethodni period pre privatizacije.

Posla ima, ima naloga, plate su redovne, kao i ostala primanja.

Mišljenja sam da su u Valjaonici odnosi među kolegama i sa pretpostavljenima na zavidnom nivou. Do pretpostavljenog možemo doći u svakom momentu, možemo o svemu otvoreno razgovarati, pa čak i ako nas nešto muči privatno. Takav odnos u mnogome doprinosi stalnom unapređenju međusobne saradnje, komunikacije, a sve to zajedno se odražava na kvalitet i rezultate rada. (Pri tome ne mogu a da ne napomenem da u vreme kada

sam počeo da radim, ni ja kao ni ostale kolege nismo mogli neposredno da kontaktiramo ni upravnika ni direktora celine).

Naša starosna struktura je takva, da se u periodu koji sledi, očekuje odlazak iskusnih kolega u zasluženu penziju, za koje treba obezbediti zamenu mladim, školovanim i dobro obučanim ljudima, koji će nastaviti dalje njihovim uspešnim putem i još boljim rezultatima.



Mirjana Grk:

Idući u susret privatizaciji imala sam, kao i većina zaposlenih, izvesnu dozu straha zbog neizvesnosti, ali i nadu i veru u pozitivne efekte ovog procesa.

Po meni najteži je bio prvi period, neposredno nakon privatizacije, ali vreme i uspešna saradnja zaposlenih sa ovlašćenim predstavnicima većinskog vlasnika kapitala, su učinili svoje.

Napredak je na svim poljima veliki i očigledan, sa stalnom tendencijom rasta.

Sada, sa ove vremenske distance mogu da kažem da su se nadanja nesporno ostvarila, na veliko zadovoljstvo zaposlenih sistema Impol Seval i menadžmenta, kao i našeg okruženja.

Nadam se da su ispunjena i očekivanja većinskog vlasnika kapitala.

Zadovoljna sam da u kolektivu ima sve više mladih i nadam se da će ih biti još više.

Moja želja je da nastave uspešan rad ovog kolektiva uz poštovanje timskog rada, kao osnovnog principa na kome se i do sada zasnivaju rezultati poslovanja.



Rizović Nenad

Moji počeci u Fabrici bili su, neposredno pre privatizacije, 2001. godine, na pećima za topljenje. Od 2003. godine obavljam poslove Prvog rukovaoca na frez mašini.

Godine posle privatizacije donele su nam napredak na svim poljima. U tom periodu desio se za mene, još jedan značajan momenat-osnovao sam porodicu. Moja deca su savremenici naše privatizacije, rasla su, rastu i dalje napreduju uz nju.

U odnosu na predprivatizacioni period, broj zaposlenih se u mnogome smanjio, što je za rezultat, između ostalog, imalo dodatni trud svakog od nas i nesebičan doprinos daljem napretku fabrike.

Zadovoljan sam poslom kojim obavljam i svim ostalim aspektima rada.

Velika vrednost je i dobra saradnja sa kolegama i pretpostavljenim, koja je bila izražena i pre privatizacije i koja je i dan-danas ostala takva.



Slavica Stojanović:

Moja očekivanja od privatizacije, te davne 2002 god. bila su velika.

Iskrena da budem ta očekivanja su se uveliko i ostvarila.

Neću da pričam o tonama i tonama veće proizvodnje, kojih smo svi svedoci već da se setim i uporedim kako smo nekada radili.

Svoj radni vek sam provela u komercijali gde je uvek bilo dinamično i aktivno. Ne mogu da zamislim kako smo nekada davali radne naloge ručno, radili rasporede naplata i evidencije po sveskama, kontaktirali sa kupcima teleksima i telefonski, a sada je sve brže, jednostavnije, kompjuterski i preko interneta.

Postoji mala žal za tim starim vremenima ali mnogo jači osećaj izaziva aktivno učešće u novim i savremenim tehnologijama i komunikacijama.

Želim da fabrika i dalje napreduje, da bude oslonac i uporište našoj deci i budućim naraštajima kao što je bila i nama.



Zaposleni TEHNIKA DOO, u proizvodnom pogonu u Krčagovu, o vremenu pre i posle privatizacije

Marinković Slavka:

Sećam se dobro tog vremena pred privatizaciju. Radila sam u proizvodnji, u pogonu Ravni. Očekivala sam privatizaciju sa zebnjom, jer nisam znala šta će doneti. Ispostavilo se, kao što se sad vidi, da su svi moji strahovi bili bez osnova.



Rezultate privatizacije osećam najviše po tome što je sistem uređeniji, radi se planski, što znatno olakšava rad. To se naročito ogleda u tome što sada sistem prodaje i nabavke besprekorno funkcioniše i sve je zasnovano na komunikaciji na najvišem nivou, kako između saradnika, zaposlenih i pretpostavljenih, tako i između službi kao celina. Sve to je doprinelo da smo zadovoljniji i da efikasnije radimo.

Zadovoljna sam kako zaradom, tako i sa svim što je urađeno i postignuto u prethodnih 15 godina. Nadam se da ćemo i u budućnosti dobro raditi, jer za to imamo osnovu. Ponosna sam što radim u fabrici kao što je ova.

Radović Dragiša:



U vreme privatizacije radio sam u Ravnima, a od 2003. godine pripali smo Finalizaciji.

Sa ove distance od 15 godina sa sigurnošću mogu reći da smo imali sreće što smo dobili ovakve većinske vlasnike. Vreme je brzo prošlo u radu i stalnom napretku.

Zahvaljujući takvoj pozitivnoj atmosferi, stvaranju ambijenta u kome su zaposleni upućeni jedni na druge, stalnom dograđivanju dobrih međuljudskih odnosa i uz stalnu podršku rukovodstva, rezultati nisu izostali.

Protekli period je obeležio i moj lični napredak i razvoj koji je za rezultat imao premeštaj na poslove Prvog rukovodstva.

Zadovoljan sam primanjima i brigom o zaposlenima.

Kao predstavnik zaposlenih TEHNIKE u Sindikatu, dodatno se zalažem i, nadam se, doprinosim unapređenju saradnje i dobrih odnosa i razumevanja između poslovođstva i radnika.

Fabrika u koju se neprestano ulaže i koja ovako i ovoliko radi, ima svetlu budućnost.

Tešić Dragoljub:

U momentu privatizacije bio sam Komandir fizičko-tehničkog obezbeđenja u pogonima Trešnjica i Ravni. Nakon privatizacije, radio sam u pogonu Ambalaža, a zatim sam napredovao i već 7 godina sam poslovođa Ambalaže.

Sa privatizacijom su došli bolji rezultati u proizvodnji. Organizacija posla je mnogo bolja. To se naročito ogleda u tome



što su kod nas prekovremeni rad i rad vikendom svedeni na najmanju moguću meru, a da pri tome nema praznih hodaniti zašto je u proizvodnji. Radi se i sa manjim brojem ljudi, što je očigledno doprinelo i efikasnosti u radu.

Ono što bih posebno istakao je to da sada, za razliku od perioda pre privatizacije, kada to nije bio slučaj, nemamo reklamacija na ambalažu kao naš proizvod.

Radi se dobro, ali može još bolje i još više. Složni i zajedničkim snagama, sa istim ciljem, sačuvaćemo do sada stečeno i napredovati dalje.

Zarade su solidne, pogotovu u odnosu na okruženje, a njihov dalji rast, u većoj meri, zavisi i od nas samih, odnosno našeg doprinosa i angažovanja u sopstvenom poslu.

U vreme početka privatizacije izdržavao sam dva studenta. Ova fabrika mi je pomogla da ih izvedem na pravi put. Oni su danas svoji ljudi: sin je magistar tehničkih nauka, a ćerka profesor.

U budućnosti očekujem i angažovanje što više mladih radnika i da im mi, stariji radnici, dok smo još tu, pomognemo da savladaju sve tajne svog zanata koje se ne uče u školi, već osvajaju kroz radno iskustvo.



Marinković Vladan, poslovođa proizvodnje i održavanja i Tamburić Radomir, radnik u proizvodnji i održavanju

Sindikata

Zaposleni Impol Sevala su zadovoljni

O ulozi i daljim aktivnostima Sindikata Impol Sevala, razgovaramo sa Gogić Pericom, predsjednikom Sindikata



Kako ocenjujete ulogu Sindikata u proteklih 15 godina od privatizacije Impol Sevala?

Dobro. Uloga Sindikata u postupku privatizacije i danas je bila saradnička, u interesu i poslodavca i zaposlenih.

Kako se Sindikat razvijao u istom periodu?

Sindikata je u svakom pogledu napredovao onako kako se razvijala i fabrika. Bili smo i ostali uzor kvalitetnog sindikalnog organizovanja.

Koji su pravci daljeg rada i razvoja Sindikata u Impol Sevalu?

Kao i do sada, Sindikat će nastaviti da se stara o poboljšanju uslova rada u komunikaciji sa poslodavcem i daljem unapređenju Kolektivnog ugovora od interesa za zaposlene.

Takođe, Sindikat se u proteklom periodu uključio u niz aktivnosti van Društva, na nivou lokalne samouprave i nastaviće da deluje u tom pravcu s obzirom na to da time dodatno animira zaposlene – i članove Sindikata.

Jesu li zaposleni u Impol Sevalu zadovoljni?

Generalno, da. Eventualna nezadovoljstva su pojedinačna i sastavni deo rada svakog sindikata i poslodavca.

Mera tog zadovoljstva je i broj članova Sindikata, koji je u kontinuitetu već duži period stabilan. U datom momentu oko 80% zaposlenih Impol Sevala je učlanjeno u Sindikat.

Zdravstveno preventivni odmori zaposlenih u 2017. godini

U cilju zaštite zdravlja i sprečavanja profesionalnog oboljenja, kao posebna mera za zaposlene na poslovima sa povećanim rizikom, Kolektivnim ugovorom Društva predviđena je solidarna pomoć na ime zdravstveno preventivnog odmora, koju zaposleni može ostvariti jednom u 2 godine.

Zdravstveno preventivni odmor i ove godine organizuje se, u našem Hotelu „Impol Seval President“ d.o.o., na Zlatiboru. Zaposleni su smešteni u Hotelu, a odgovarajuće zdravstvene usluge rekreativnog karaktera su organizovane u RH Centru Čigota, u neposrednoj blizini Hotela.

Ove godine na zdravstveno preventivni odmor upućeno je 58 zaposlenih iz PJ Valjaonica i PJ Livnica. Zdravstveno preventivni odmori realizuju se u trajanju od po 7 dana, prema unapred utvrđenom Planu korišćenja.





Dečija nedelja u Vatrogasnoj jedinici Impol Seval

Od 02. do 08. oktobra obeležena je još jedna Dečja nedelja pod sloganom „Gradimo mostove među generacijama za radost svakog deteta“. U okviru ove manifestacije u četvrtak 05. oktobra dve grupe dece iz vrtića „Maslačak“ iz Sevojna posetile su Vatrogasnu jedinicu Impol Sevala.

U prostorijama Vatrogasne jedinice organizovano je druženje dece sa vatrogascima, kao i upoznavanje sa vatrogasnim vozilima i opremom. Kroz igru i druženje deci je predstavljen posao vatrogasca. Takođe izvedena je pokazna vežba intervencije gašenja požara vodom sa jednim vatrogasnim vozilom, kao i gašenje požara prahom i penom.

Boravak u vatrogasnim vozilima kao i to da su se našli u ulozi vatrogasca noseći njihovu zaštitnu uniformu i učestvujući u intervenciji gašenja požara zajedno sa svojim starijim „kolegama“ domaćinima veoma je obradovao dečake i devojčice iz vrtića „Maslačak“.

Poseta je pored zabavnog imala i edukativni karakter jer su vatrogasci decu upoznali sa uzrocima požara kao i sa tim šta treba preduzeti da ne dođe do požara i kako se ponašati u slučaju da se nađu u opasnosti.

Na samom kraju ovog već tradicionalnog druženja koje se organizuje treću godinu za redom usledilo je slatko poslužjenje i osveženje, a deca su se vatrogascima zahvalila recitacijom i crtežom sa vatrogasnim motivima.



Poseta iz Slovenije

Početak oktobra Impol Seval su posetili projektanti Tehničkog biroa Jesenice, Slovenija i firme Kolding d.o.o. takođe iz Slovenije, ukupno 30 posetilaca.

Cilj posete je bio upoznavanje sa opremom u Impol Sevalu, a posebno sa novim hidrauličnim makazama.

Goste su primili predstavnici menadžmenta Društva, a u pratnji stručnih i odgovornih lica su obišli proizvodne pogone Društva.





I ova godina za KUD Valjaonica Sevojno je godina priznanja

Kulturno umetničko društvo Valjaonica bakra i aluminijuma Sevojno i u 2017. godini beleži važna priznanja.

U martu to je bila plaketa Užičanin godine koju dodeljuje Užička nedelja, a potom plaketa Grada Užica koju je 9. oktobra na svečanoj akademiji povodom dana Grada, u ime Društva primio predsednik Upravnog odbora Đorđe Pjević, direktor finansijsko računovodstvenih poslova u Impol Sevalu, jednom od osnivača KUD Valjaonica.

Prilika je da se podsetimo da KUD Valjaonica Sevojno postoji već 63 godine.

Pre 15 godina, u vreme privatizacije Valjaonice aluminijuma, a kasnije i Valjaonice bakra, kao osnivača, zbog nedostatka finansijskih sredstava i drugih resursa, sudbina KUD Valjaonica je bila neizvesna.

Srećom, svojim već tradicionalnim kvalitetom i prepoznatljivošću KUD Valjaonica je uspeo da animira vlasnike i menadžment osnivača. Dalje je teklo onako kako rezultati pokazuju.

Te 2002. godine KUD Valjaonica je brojao 150 članova. U sledećim godinama broj članova varira, da bi se u poslednjih 7-8 godina ustalio, zalaganjem i radom uprave Društva i njegovih članova i podrškom vlasnika i menadžmenta osnivača.

Danas KUD Valjaonica ima 350 članova raspoređenih u 10 sekcija. Umetnički rukovodilac KUD Valjaonica Sevojno je Đorđe Delić.





Izvršni urednik: Gordana Savić
Članovi redakcije: Ninko Tešić, Gordana Savić, Budimir Bulatović, Sanja Bosiljčić
Obradile i uredile: Gordana Savić i Nataša Glogovac
Tekstove pripremila: Gordana Savić
Fotografije: Nataša Glogovac i Lazar Đokić
Izdaje: Impol Seval a.d. Sevojno, Prvomajska bb
e-mail: gordana.savic@impol.rs
Štampa: Grafičar Užice
Tiraž: 700 primeraka