

# SEVAI

**impol**  
Aluminum Industry  
Impol · Seval

INFORMATIVNI LIST | **APRIL 2018.** | BROJ 153



# Sadržaj

4

Bez radne i tehnološke discipline nema posvećenosti



6

Organi Društva u novom sazivu



7

Politika Grupe Impol

## POLITIKA GRUPE IMPOL

Proizvodimo visokokvalitetne proizvode od aluminijuma i njegovih legura naprednim tehnologijama. Svojim kupcima nudimo servis i usluge visokog nivoa kvaliteta. Trudimo se da neprestano smanjujemo uticaj na životnu sredinu koji su posledica našeg sadašnjeg i minulog rada. Izvođenjem neprestanih poboljšanja procesa želimo da ostvarimo dugoročno zadovoljstvo kupaca, visok stepen zdravlja i bezbednosti te privrženost zaposlenih i da neprestano smanjimo negativne uticaje na životnu sredinu.

**STRATEŠKE SMERNICE ZA POSTAVLJANJE IZVRŠNIH CILJEVA GRUPE IMPOL**

**KVALITET**  
Poslovi raste, dugoročna finansijska sigurnost, rast, dodatne vrednosti po zaposlenima

8

Razvoj Impol Sevala nikada ne sme stati



# Postanimo efektivni menadžeri

Reč „menadžment“ nema prevod ni na jednom jeziku na svetu: engleski jezik nudi sinonime koji se bez izuzetka svode na to da je menadžment jednosmeran proces. Menadžeri su oni koji vode, a zaposleni su oni koji su vođeni. To znači da nema razmene energije. Postoje naredbodavci i izvršioci.

Efektivni menadžeri ne rade tako. Oni dobro poznaju svoje ljude. Oni ne daju odgovore, već postavljaju pitanja. Oni tačno znaju šta motiviše njihove zaposlene. Svesni su da su dobra zarada, nagrada i drugi benefiti, iako važni, kratkoročni motivacioni faktori koji jednom dobijeni, postaju očekivani za zaposlene. Manja plata, nagrada, ukidanje ili smanjenje drugih benefita, čak i sasvim opravdano, ne samo da demotiviše zaposlene, već ih čini ozbiljno nezadovoljnim, pa i poslom uopšte, kakav god on bio. Pod tim okolnostima zaposleni postaju skloni izbegavanju radnih obaveza ili manje više latentnoj formalno opravdanoj odsutnosti sa posla, ispunjenoj drugim aktivnostima i interesovanjima.

Pravi pokretači zapravo uključuju dostignuća, priznanja, smislen rad, odgovornost, napredak i rast, iskreno poštovanje svakog zaposlenog, ali i ispravno i jasno postavljen zahtev prema zaposlenom, usmeren na krajnji cilj posla.

Vreme je da se u organizovanju zaposlenih u procesu rada i pored svih objektivnih teškoća i stalnog nedostatka vremena, upustimo u promene u načinu rukovođenja, a koje će kreirati stabilnije i pouzdanije radno okruženje. Time ćemo ublažiti (objektivne) teškoće i makar delimično nadoknaditi nedostajuće vreme.

Postanimo efektivni menadžeri, znalci svog posla, pravični, dosledni, posvećeni, spremni da kažemo zaposlenom ono što mora biti rečeno i što će mu omogućiti da za svoj rad preuzme odgovornost. Budimo mentori, razvijajmo ljude i podržavajmo javno njihova dostignuća. Učimo svoj posao svaki dan da bi smo mogli da učimo druge i uvek nanovo stičemo njihovo poverenje.

Čini se da nam u ovom trenutku treba upravo takav pristup i da su menadžeri Impol Sevala svih nivoa na potezu. Treba dobro slušati zaposlene, fokusirati se na činjenice i ciljeve, kontinuirano razvijajući saznanja i svest zaposlenih o njihovoj ulozi u ostvarenju tih ciljeva.

Izvršni urednik  
Gordana Savić

# BEZ RADNE I TEHNOLOŠKE DISCIPLINE NEMA POSVEĆENOSTI

*O aktuelnoj problematici poslovanja i zaposlenima, razgovaramo sa generalnim direktorom Impol Sevala Ninkom Tešićem.*



## ***Kako je protekao prvi kvartal 2018. godine u Impol Sevalu i koja je bila ključna problematika ?***

Zadovoljan sam proizvodno finansijskim rezultatima u prvom kvartalu ove godine, iako je moglo biti i bolje.

Planski zadaci u Livnici i Valjaonici su ostvareni.

Posebni problema nije bilo osim problema u pregovorima sa dobavljačem SMS povodom investicionih aktivnosti na toplom valjačkom stanu V2.

## ***Koja je aktuelna problematika ?***

Aktuelna problematika, iz dana u dan, postaje sve delikatnija.

U aprilu je bilo dosta objektivnih problema na mašinama i opremi, počev od Livnice, preko TVS V2, hladnih valjačkih stanova do peći za žarenje V5/5. Svi ti problemi su bili rešivi i rešeni su, uz dodatno angažovanje zaposlenih, ali su umanjili očekivane proizvodne i druge efekte.

Ozbiljan problem je stanje na tržištu sirovina. Dodatne ekonomske sankcije prema Rusiji su dovele do rasta cena sirovog aluminijuma na berzi, a poznato je da je Rusija najveći proizvođač sirovog aluminijuma. Nadoplatak na metal

vrtoglavo raste sa tendencijom daljeg povećanja.

Sa druge strane, visina cena sirovina dovodi do pada tražnje. Kupci su oprezni i čekaju šta će se dogoditi u narednom periodu.

Od dobavljača sirovina imamo obećanja da će sirovina stizati uobičajenom dinamikom, ali je pitanje kako će kupci prihvatiti povećanje cena.

Zato naloge koje imamo moramo uraditi u roku i kvalitetno. Ostalo je na tržištu. Pažljivo ćemo pratiti šta se dešava i tome prilagođavati svoje ponašanje.

Takođe, odsutnost zaposlenih po osnovu bolovanja, već duži period je visoka i izrazito visoka, sa upornom tendencijom rasta. U vezi sa tim moramo preduzeti dodatne mere.

## ***Kojom dinamikom teku investicione aktivnosti ?***

U toku je montaža peći Otto Junker koja teče prema Planu. U vezi sa ovom investicijom ne bi trebalo da bude problema.

Pripremamo se za investicije u Livnici i na Hladno valjačkom stanu V3, ali zbog problema koji su nastali prilikom sprovođenja investicionih aktivnosti na V2, sve naredne investicije će biti fazno pomerene.

Problemi u realizaciji investicionog projekta na Toplom valjačkom stanu V2 su već svima poznati.

Nismo završili ni sve poslove iz I faze zbog kašnjenja u isporuci i grešaka u projektovanju od strane dobavljača.

Uz redovan rad V2, dosta toga što je bilo sporno, uz učešće isporučiooca opreme je otklonjeno.

Da bi se završila I faza i pripremio početak II faze na realizaciji ove investicije potrebno je nekoliko zaustavljanja V2 u trajanju od nekoliko dana.

Na sastanku sa SMS-om je dogovoreno da se u drugoj nedelji januara 2019. godine zaustavi Valjački stan i završi I faza (hidraulika, haube i hermetizacija Valjačkog stana i postavljanje novog odnosača kotura).

Zbog potrebe da se obezbede zalihe TVT, za nesmeta-nu proizvodnju, pomeren je rok za II fazu i to zaustavljanje će trajati od 01.09. do 20.10.2019. godine.

Nakon toga će se 30 dana vršiti optimalizacija Toplog valjačkog stana.

### **Šta je prioritet Impol Sevala u 2018. godini i kako ga obezbediti ?**

Prioritet Impol Sevala u 2018. godini je ostvarenje planskih proizvodnih rezultata i dobiti kako bi smo mogli da iznesemo ono što treba da uradimo u 2019. godini.

**Od kadrova se više ne očekuje samo fizička snaga, usko operativno znanje i poslušnost nego osposobljenost, kreativnost, inovativnost, visoka motivisanost i odgovarajuće organizaciono ponašanje, što je proces posebne vrste. Kako vidite Impol Seval u tom kontekstu ?**

Zbog prirode tehnološkog procesa i opreme, Impol Seval nikada nije tražio, niti će tražiti fizičku radnu snagu.

Uvek smo više polagali na nova znanja i kreativnost zaposlenih i to naši rezultati pokazuju.

Stalna ulaganja, IV industrijska revolucija, traži zaposlene koji su uz nesporna znanja i kreativnost, visoko motivisani, posvećeni i skoncentrisani na posao.

Dobar deo naših zaposlenih ta svojstva poseduje.

Koristim priliku da poručim zaposlenima da osim toga što ovakve kvalitete zaposlenih, organizovano i sistematski moramo dalje unapređivati, zaposleni i sami moraju dati ozbiljan doprinos sopstvenom razvoju i razvoju svog radnog okruženja.

### **Šta biste pitali zaposlene ?**

Zaposlene bih pitao da li ćemo da nastavimo sa uspesima i povećanjem plata ili ćemo da se zaustavimo na ovom nivou ?

Većina bi odgovorila da nastavimo dalje. Zato ovo pitanje postavljam onima čiji bi odgovor bio drugačiji.



Impol Seval se kao retko koji poslodavac u Srbiji trudi da ispoštuje sve zakonske obaveze i obaveze definisane aktima Društva, pa i više od toga.

Dobar deo zaposlenih je dobro proučio svoja prava, što je svakako u redu, ali je među njima i znatan broj onih koji se ne bave svojim obavezama u procesu rada.

Takve pitam da li čitaju svoje ugovore o radu, opšte i pojedinačne akte poslodavca, naredbe i uputstva koji su im na dohvata ruke, a koji regulišu upotrebu mobilnih telefona, dolazak i odlazak sa rada odnosno radno vreme, pauze u toku rada i slično.

Bez radne i tehnološke discipline nema posvećenosti, a bez posvećenosti izostaju rezultati i kontinuirani napredak koji nas jedino može održati.

## **Resertifikaciona provera sistema menadžmenta kvalitetom**

U periodu od 15. do 17. maja 2018. godine Tim za proveru sertifikacione organizacije Bureau Veritas Ljubljana izvršiće resertifikacionu proveru sistema menadžmenta kvalitetom u našem Društvu u skladu sa novim modelom standarda ISO 9001:2015.

U cilju pripreme za resertifikaciju realizovane su obuke vlasnika procesa i internih proveravača, izvršene redovna i vanredna Interna provera i održana sednica Odbora za kvalitet.

Preispitivanje od strane rukovodstva funkcionisanja sistema menadžmenta kvalitetom u našem Društvu, u skladu sa novim modelom standarda ISO 9001:2015 i definisanje i usvajanje mera za njegovo poboljšavanje, izvršeno je krajem aprila.



*Predsednik Nadzornog odbora Impol Seval a.d., gospodin Andrej Kolmanič*

Gospodin Andrej Kolmanič je u grupi Impol u Slovenskoj Bistrici zaposlen 17 godina. Radni odnos je zasnovao na poslovima tehnologa održavanja u Livnici.

Potom je bio vođa proizvodnje, kasnije vođa projekata i direktor društva Impol LLT i direktor divizije Livarništvo, sa kojih poslova je, krajem prošle godine, postao glavni izvršni direktor grupe Impol.

## Organi Društva u novom sazivu

U drugoj polovini marta održana je sednica Skupštine akcionara Impol Seval a.d. Sevojno na kojoj su izabrani članovi Nadzornog odbora Društva u narednom mandatu u trajanju od 2 (dve) godine:

- Gospodin Jernej Čokl
- Gospodin Vladimir Leskovar
- Gospođa Irena Šela
- Gospodin Janko Žerjav
- Gospodin Andrej Kolmanič

Za predsednika Nadzornog odbora Društva izabran je gospodin Andrej Kolmanič, glavni izvršni direktor grupe Impol. Za zamenika predsednika Nadzornog odbora izabran je gospodin Vladimir Leskovar.

Članovi Izvršnog odbora za naredni mandatni period od 2 (dve) godine su Ninko Tešić, Generalni direktor, Sanja Bosiljčić, Izvršni direktor za ekonomske poslove i Budimir Bulatović, Izvršni direktor za tehničke poslove.

Za Sekretara Društva je ponovo izabrana Mirjana Grk.

# POLITIKA GRUPE IMPOL

impol  
Aluminium Industry

Proizvodimo visokokvalitetne proizvode od aluminijuma i njegovih legura naprednim tehnologijama. Svojim kupcima nudimo servis i usluge visokog nivoa kvaliteta. Trudimo se da neprestano smanjujemo uticaj na životnu sredinu koji su posledica našeg sadašnjeg i minulog rada. Uvođenjem i izvođenjem neprestanih poboljšanja procesa želimo da ostvarimo dugoročno zadovoljstvo i lojalnost kupaca, visok stepen zdravlja i bezbednosti te privrženost zaposlenih i da neprestano smanjujemo negativne uticaje na životnu sredinu.

## STRATEŠKE SMERNICE ZA POSTAVLJANJE IZVRŠNIH CILJEVA GRUPE IMPOL KVALITET

- Poslovni rast, dugoročna finansijska sigurnost i rast dodatne vrednosti po zaposlenom.
- Rast **zadovoljstva kupaca** pomoću sve bolje ispoštovanih rokova i pravovremenih nabavki, te smanjenja broja pritužbi kupaca.
- Razvoj i ulaganja u proizvode s ciljem uključivanja naprednih tehnologija i stvaranja inovativnih proizvoda.

## ŽIVOTNA SREDINA

- Doprineti očuvanju prirodnih resursa **reciklažom sekundarnih sirovina i brižnim korišćenjem svih resursa, naročito smanjenjem specifične potrošnje energenata ulaganjem u energetske efikasnije uređaje.**
- Postepeno **ulagati u najbolje dostupne proizvodne tehnike**, uvoditi bezbednije i zdravstveno ispravnije postupke u skladu sa tehnološkim i finansijskim mogućnostima uz poštovanje načela dobre privredne prakse.

## ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADU

- Neprestano razvijati kompetencije zaposlenih za izgradnju posvećenosti i pripadnosti.
- Graditi organizacionu kulturu u kojoj su bezbednost i zdravlje zaposlenih prioritet.

## OBAVEZE GRUPE IMPOL

- **Neprestano ćemo poboljšavati sisteme upravljanja kvalitetom, postupanja sa životnom sredinom i brige o bezbednosti i zdravlja na radu.**
- Osluškivaćemo i odazvati se na potrebe, očekivanja, ideje i pobude svih zainteresovanih strana, pre svega kupaca, zaposlenih i javnosti.
- Na svim područjima rada prepoznaćemo i savladaćemo rizike koji bi mogli da ugroze poslovanje društva.
- Nastojaćemo da neprestano smanjujemo uticaje na životnu sredinu koji su posledica sadašnjeg i minulog rada.
- Naše aktivnosti u oblasti upravljanja zaposlenima biće usmerene izgradnji privrženosti te sprečavanju povreda i ugrožavanja zdravlja.
- Pojedinačno preduzeće će na svim nivoima poslovanja **poštovati zakonske zahteve** i sve druge obaveze koje je preduzeće primilo sa relevantnim zainteresovanim stranama.

Navedena Politika Grupe Impol je obavezujuća za sva preduzeća i procese koji rade u njeno ime.

Slovenska Bistrica, dana 1.9.2017.

Edvard Slaček,  
glavni izvršni  
direktor



Irena Šela,  
izvršna direktorka za  
finansije



mag. Tanja Brkljačič,  
direktorka društva  
Impol d.o.o.



# Razvoj Impol Sevala nikada ne sme stati

O Impol Sevalu i iskustvima dugogodišnjeg rada u njemu, razgovaramo sa Ljubišom Kostićem, tehnologom mašinskog održavanja u PJ Valjaonica



## **Ko je Ljubiša Kostić?**

Komunikativan čovek kome ljudi veruju.

**Vaši pretpostavljeni, kolege i saradnici kažu da ste jedinstveni, i kao stručnjak i kao čovek. Doživljavate li Vi sebe jedinstvenim i na koji način ?**

Ne mislim da sam jedinstven. Ako je to tako, jedinstveni su i mnogi

drugi, bez obzira na godine, samo ne znaju koliko znaju odnosno koliko su jedinstveni !

Ja sam stalno prisutan u pogonu. Kad god me pozovu, dođem. Kada dođem, ne bojim se da donesem odluku povodom problema koji je nastao. Time sam stekao poverenje pretpostavljenih, kolega i saradnika. A za donošenje odluke, nije dovoljno samo znanje. Potrebno je pažljivo saslušati nosioce posla. Potrebno je imati rutinu i sposobnost da doneseš optimalnu odluku i da za nju preuzmeš odgovornost.

Posao sam učio od bravara, dobrih majstora koji su tokom školovanja više bili u fabrici, na praksi, nego u školskim klupama. Prihvatili su me i u tome je bila moja prednost.

**Razvojno, što se tiče ljudskih resursa, dobre organizacije počivaju na stečenim autentičnim znanjima i iskustvima i njihovom očuvanju i unapređenju. Šta smatrate takvim znanjima i iskustvima u svom delokrugu rada, da li ih, kako i kome prenosite?**

Svoje znanje i iskustvo svakodnevno prenosim mlađim saradnicima.

Treba odvojiti ono znanje koje je sistematizovano u dokumentaciji, uputstvima i procedurama. Ono nekako više pripada firmi, očiglednije je, dostupnije.

Posebnost je u znanju koje neko ima lično, a naročito u iskustvima i informacijama kojima raspolaže na osnovu dugogodišnjeg rada u firmi. Najdragoceniji deo tog znanja je sposobnost da sagledaš celinu stvari i da se bez rezerve upustiš u rešavanje konkretnog problema.

Teško je suštinski obavezati zaposlene na prenos ovih znanja. Dok su mlađi, zaposleni se boje da bi prenosom ovih znanja ugrozili svoju radnu poziciju i mogućnost napredovanja.

Ovo, autentično znanje, najsigurnije će preneti oni zaposleni koji u skorije vreme odlaze u penziju, a koji ga, po pravilu, objektivno najviše i imaju.

Pri tome, treba obezbediti blagovremen prenos takvih znanja. Ne bi trebalo da se desi da novozaposleni ostane sam, jer je prethodnik otišao u penziju pre njegovog dolaska.

## **Da li su mladi zainteresovani za prenos znanja?**

Veoma. Više nego što mi stariji ponekad mislimo.

Koliko god bila važna, ne deluje samo visina zarade stimulatивно. Mladi, kao i drugi zaposleni vole da su važni u svom poslu, da se pitaju, da ih poštuju, da iza njih ostane trag.

To je dobra podloga za prenos znanja.

Sa druge strane, prenosom znanja stariji zaposleni sebi olakšavaju posao, jer osposobljavaju one kojima se posao može pouzdano delegirati.

**Na inicijativu Impol Sevala, sporazumno ste nastavili rad u Društvu iako ste stekli uslove za penziju. Kojim povodom?**

Započeta je investicija na Toplom valjačkom stanu V2 i treba je završiti.

**Koje projekte u istoriji Impol Sevala smatrate naročito važnim?**

Prvi veliki projekat u Impol Sevalu, uspešan, važan, je bila investicija na Hladnom valjačkom stanu V-3. Ne zaostaje ni investicija u Livnicu, a kasnije i sve ostale investicije.

Sva investiciona ulaganja u Impol Sevalu, uključujući i tekuća kao i ona koji su zacrtana u planskim i strateškim dokumentima Društva su uzajamno povezana i jedna druge uslovljavaju.

Zbog toga su sva važna.

## **Kako vidite Impol Seval za pet godina?**

Razvoj u Impol Sevalu nikada ne sme stati. U protivnom, sve gubi smisao.

## **Šta bi ste poručili mladim kolegama u Društvu?**

Za mlađe kolege u Društvu imam dve poruke, manje više opštepoznate, ali proverene, a to je da se od svakoga nešto može naučiti i da čovek uči dok je živ.



## Mentorstvo je zajedničko putovanje

*Biti mentor je nabolji način da se vrati dug za ono što smo naučili od svog mentora. Krug mentorstva sastoji se iz učenja od nekoga i potom prosleđivanja naučenih mudrosti dalje, nekom drugom.  
(Abiddin & Hassan, 2012)*

### O značaju i unapređenju mentorstva u Impol Sevalu, piše Nataša Glogovac, Vodeći saradnik za kadrovske poslove

Mentorstvo je kompleksan, interaktivan proces u kojem stručnija i iskusnija osoba (mentor) prenosi znanje i iskustvo na manje iskusnu osobu (mentorisanog) i daje joj podršku.

Time se mentorisani uvodi u posao sa ciljem da ga protekom odgovarajućeg vremena samostalno preuzme.

Pri tome, dobar mentor obezbeđuje mentorisanom da se ravnopravno sa ostalim uključi u grupu u procesu rada i stekne neophodne unutrašnje i spoljašnje kontakte od uticaja na posao.

Krajnji cilj mentorstva je da mentorisani, učeći konkretan posao, prihvati i pozitivne vrednosti postojeće organizacione kulture odnosno pravila, standarde i očekivanja koja ona promoviše.

Zbog toga je mentorstvo zajedničko putovanje koje podrazumeva ne samo selektovanje mentorisanog, nego i mentora.

Evaluacijom mentorstva u Impol Sevalu u 2017. godini, između ostalog, je utvrđeno da je potrebno otkloniti određene nedostatke u mentorskom radu kako bi se unapredio kvalitet obuke mentorisanog i njegova adaptacija u radno okruženje.

Ključ za otklanjanje nedostataka u mentorisanju je izbor za mentore iskusnih zaposlenih, koji rade ili su radili na poslovima za koje se mentorisani osposobljava. Osim znanja i sposobnosti da znanja prenesu drugima mentori moraju da imaju i želju da to učine. Takođe, pravi mentori su oni koji mentorski rad shvataju i kao privilegiju odnosno potvrdu sopstvenih znanja i veština.

Koliko je bitno da se u narednom periodu posveti dodatna pažnja mentorskom radu, ukazuje i podatak da bi do 2022. godine oko 200 zaposlenih u Impol Sevalu moglo da ode i sa sobom odnese deo dragocenih, autentičnih znanja Društva.



### Poreklo mentorstva

Pojam „mentor” potiče iz drevne Grčke i vezuje se za Odisēja, kralja Itake.

Kada je odlazio u trojanski rat, Odisej je brigu o svom sinu Telemahu poverio svom starom prijatelju Mentoru.

Uloga Mentora nije bila samo da podiže Telemaha i brine o njemu, već i da ga pripremi za buduće zadatke i kod njega podstakne odgovornost.

Tako je izraz “mentor” postao sinonim za pouzdanog i mudrog savetnika, prijatelja i učitelja.

## Naši zaposleni



**Šaponjić Dušan**  
PJ Valjaonica

**Obrazovanje:** diplomirani inženjer elektrotehnike

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2008. godine

**Trenutno na poslovima:** Tehnolog EO PJ Valjaonica I

**Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?**

Od tri, tada potencijalnih poslodavaca, izabrao sam Impol, kao najperspektivniju firmu.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Projektovanje novih sistema upravljanja i konstantan profesionalni razvoj u svim sferama rada.

**Porodica?**

Od pre tri meseca, otac male Ružice.

**Slobodno vreme/hobi?**

WEB programiranje-izrada WEB sajtova.

**Hrana koju najviše volite?**

Teletina sa pečurkama.

**Kako bi ste opisali sebe u tri reči?**

Tolerantan, dobronameran, smiren.

**Vaša poruka zaposlenima?**

Što više optimizma i dobrog raspoloženja za postizanje radnih uspeha.



**Slađana Erić**  
PJ Valjaonica

**Obrazovanje:** metalurški tehničar

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2001. godine

**Trenutno na poslovima:** Tehnolog za standardizaciju

**Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?**

Rasla sam uz ovu fabriku i lepe priče o njoj od oba roditelja, koji su radili ovde. Moje opredeljenje za školovanje u metalurškoj struci upravo je bilo time i inspirisano.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Posao sadrži dosta različitih izazova, nije monoton i obavlja se uz stalnu komunikaciju sa zaposlenima iz drugih sektora.

**Porodica?**

Udata, majka dva dečaka.

**Slobodno vreme/hobi?**

Šetnja, druženje sa prijateljicama.

**Hrana koju najviše volite?**

Pohovana piletina sa susamom.

**Kako bi ste opisali sebe u tri reči?**

Odgovorna, vredna, uporna.

**Vaša poruka zaposlenima?**

Više odgovornosti i zalaganja i rezultati neće izostati.



**Rodaljević Luka**  
**PJ Valjaonica**

**Obrazovanje:** valjaoničar

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 1987. godine

**Trenutno na poslovima:** Rukovalac u proizvodnji I

**Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?**

Bio sam stipendista Valjaonice aluminijuma, tako da sam odmah posle završetka školovanja zasnovao radni odnos.

**Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?**

Timski rad i dinamičnost.

**Porodica?**

Oženjen, otac dvoje dece.

**Slobodno vreme/hobi?**

Biciklizam.

**Hrana koju najviše volite:**

Podvarak, pasulj.

**Kako bi ste opisali sebe u tri reči?**

Iskren, vredan, uporan.

**Vaša poruka zaposlenima:**

Sarađujmo i uvažavajmo jedni druge i neprestano radimo na izgradnji dobrih međuljudski odnosa i komunikaciji.



**Dragana Dimitrijević**  
**Sektor kvaliteta**

**Obrazovanje:** diplomirani inženjer tehnologije

**Mesto stanovanja:** Užice

**Zaposlen u Impol Sevalu od:** 2007. godine

**Trenutno na poslovima:** Šef Službe hemijske laboratorije

**Šta je ono zbog čega ste zasnovali radni odnos u ovom Društvu?**

Izabrala sam Impol kao jednu od najuspešnijih firmi. Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate? Savremena oprema u Hemijskoj laboratoriji koja omogućava savremene metode rada.

**Porodica?**

Udata, majka dve devojčice.

**Slobodno vreme/hobi?**

Šetnja.

**Hrana koju najviše volite?**

Pavlova torta.

**Kako bi ste opisali sebe u tri reči?**

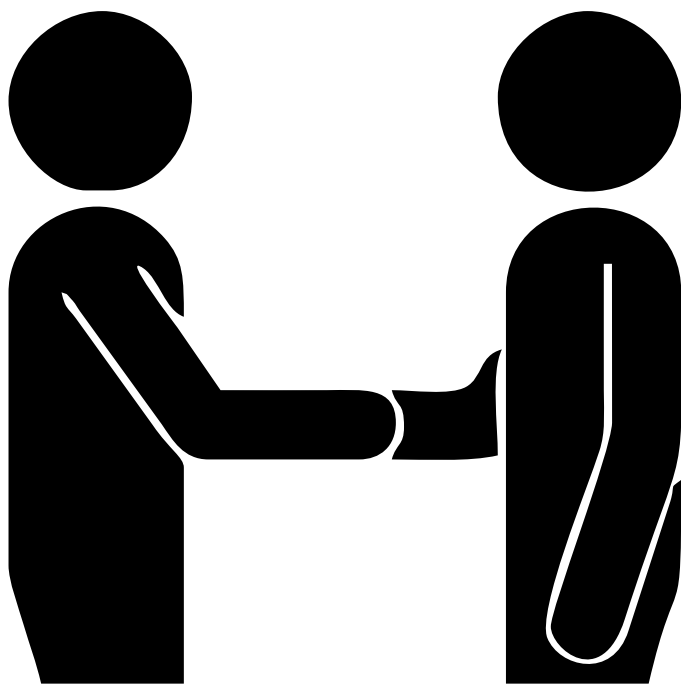
Pouzdana, posvećena, temeljna.

**Vaša poruka zaposlenima?**

Rezultate može dati samo posvećenost poslu i dobri međuljudski odnosi.

# Kako prevazići razliku u godinama na radnom mestu

Izvor: [poslovi.infostud.com](http://poslovi.infostud.com)



Radne kolege su stavka u radnom odnosu na koju nekad ne možemo da utičemo ali koja može da ima veliki uticaj na nas. Ukoliko nam okruženje u kom radimo deluje stimulatивно i ohrabrujuće, i mi možemo tako da se osećamo. Međutim, ukoliko je atmosfera zategnuta, može da se dogodi da svako jutro sa grčom krećete na posao i da pritom to radite bez imalo volje. Još jedna varijanta je da se jednostavno ne uklapate. Ovakva situacija se najčešće dešava kada postoje velike generacijske razlike. Ovo nije nepremostiva prepreka, samo treba imati uvid u potrebe i jedne i druge strane.

## Za najmlađe kolege

Kao i za sve druge sfere života, ljudi su ti koje je nemoguće generalizovati i svako pravilo ima svoj izuzetak. Ovom prilikom se to može pokazati tako da, ma koliko mi predviđali potencijalne probleme, sasvim je moguće da sve jednostavno ide glatko, bez muke i posebnog truda. Međutim,

najteže će biti premostiti predrasude i stereotipe. Dakle, ako ste pripadnik mlađih generacija, nije neverovatno da ste pomislili kako ćete možda upasti u kancelariju punu mrzovoljnih ljudi (koji mrze svoj posao ali moraju da ga rade do penzije) koji će vas vazda opominjati da ste lenji i da ništa ne radite ili nemate pojma, još ste „zeleni“ i pripadate ovim „novim generacijama na koje čovek ne može da se osloni“.

Pokušajte da imate razumevanje za njihove godine i iskustvo, možete mnogo naučiti i puno toga vam mogu olakšati. Morate da shvatite da je vreme u kom ste rasli veoma različito i da je to plodno tlo za rečenice tipa "u moje vreme to nije bilo..." ali morate biti istrajni i vrednim radom, trudom, pristojnošću i korektnim odnosima dokazati svoju vrednost.

Prednost vremena u kom živimo, u odnosu na nekadašnje, jeste da je poslovna šansa u većoj meri data mladim ljudima i da uglavnom ne postoje više ona unapređenja isključivo po senioritetu, već to više ide po zaslugi i učinku, pa shodno tome u korektnim firmama niko nikoga neće ugrožavati čisto zbog godina.

## Ako ste među starijima

Nemojte se osećati ugroženo, potrudite se da se uklopite onoliko koliko je to moguće i dajte svojim kolegama do znanja da vaše iskustvo može da im pomogne. Imajte razumevanja i tolerancije za njihove priče i stavove, kao i za početničke greške, jer su se stvari promenile od vremena kada ste vi bili na njihovom mestu. Trudite se da budete u toku sa aktuelnim temama jer je važno da ostvarite normalnu konverzaciju sa kolegama, a posle toga će već sve biti jednostavnije.

Ne grešite mešajući nedostatak entuzijazma za lenjost. Nove generacije ljudi se uglavnom ne boje da rade, samo su se njihovi ciljevi promenili. Ono što je karakteristično za te ciljeve jeste da oni često zahtevaju lična ispunjenja i izvan uspeha u karijeri. Ako se ta potreba zadovolji, njihovo zadovoljstvo se i te kako može reflektovati na posao i produktivnost će biti vidljiva.

Nedostatak lojalnosti je pojam koji je takođe promenjen vremenom i, takođe ga, često mešaju sa lenjošću. Niko ne očekuje ni od koga da jedan posao pod obavezno zadrži do penzije, kako je to ranije češće bilo uvreženo. Dakle, niko nije dužan da trpi lošu situaciju i loše uslove rada po svaku cenu, a "mlađe kolege" na taj način nisu iskazale lenjost (koja je naravno svugde prisutna u nekom momentu) niti je ovo bunt tipa "e, sad neću!". Tako da, ukoliko ste među mlađima, ovo nije razlog za paniku niti opomene.

Generacijske razlike su sada sve veće jer se sve mnogo brže menja nego ranije - i društveni i poslovni odnosi, a i ljudi su se izmenili shodno potrebama posla i nije loše da učimo jedni od drugih i da uzmemo najbolje iz iskustva koje nam je pruženo.

## Potencijalne konfliktne situacije

Ukoliko se nađete u situaciji da vaše starije kolege nisu toliko tolerantne i pažljive, pa potcenjuju vaše sposobnosti i znanje, pokušajte da izbrojite do 10 i da umesto svađe, dokažete svojim radom i objektivnim argumentima koliko niste u pravu. Vremena se menjaju i vi ste dobili priliku za ličnim razvoj kroz samo odrastanje i školovanje i niste morali odjednom da savladate sadržaje koji su u vašem životu prisutni tek nekoliko godina, kao što su recimo neke nove tehnologije. Ovo vas stavlja u bolji položaj, ali se i dalje morate iskazati. Ako naiđete na problem, glasno i jasno dajte do znanja da imate rešenje i nemojte se staviti u poziciju pasivnog kolege koji samo sluša šta mu se kaže. Moraju vas čuti kako bi vas poštovali!

Ali ono što treba da čuju mora biti konstruktivni dijalog, a ne agresija, ignorisanje, potcenjivanje ili nešto slično. Dakle, ako neke vaše starije kolege nisu rasle uz računare i kurseve stranih jezika, to ne sme da bude razlog zbog koga ćete ih potcenjivati. Svako ima svoju ulogu i svoje mogućnosti, timski rad treba da bude prožet nadopunjavanjem i međusobnim pomaganjem. Tek kad se to ostvari možemo osetiti pravu vrednost kolegijalnosti i snagu tima! U tom svetlu, setite se recimo da preveliko korišćenje tehnologije može da ima i svoju negativnu stranu. Šta više, možda ste recimo zbog stalne navike da koristite samo kalkulator i računar, maltene i zaboravili da množite i obavljate neke računarske operacije bez računara, ali neke vaše starije kolege su i dalje uvežbane u tome i brzo će vam napamet napraviti obračun. Ili ste naučeni da knjiženje radite samo po programu koji koristite, ali ćete se zbuniti ako vam se računar pokvario i treba „na papiru“ da objasnite klijentu bilans uspeha ili da se snađete u kontnom planu. Ali jednom „starijom računovođi“ koji je još davno savladao suštinu računovodstva, to neće biti problem.

Sa druge strane, na meti mogu biti i mladi ljudi koji su na nekoj od upravljačkih pozicija. Ako morate da dajete

uputstva nekome ko je dosta stariji od vas, možete se naći u nezgodnoj poziciji da vaš autoritet bude "potkopan" vašim godinama. U ovakvoj situaciji važno je postaviti se taktički i svoje stavove obrazlagati sa više pažnje i staloženosti nego što biste to inače činili. Poslušajte svačiji stav jer neke ideje zaista mogu da se rode samo iz iskustva, a stariji članovi tima su ljudi koji će ih imati. Ali i pored sve pažnje koju imate, nemojte dozvoliti da to ode predaleko i da na kraju vaš autoritet apsolutno ne postoji i da vas neko zbog manjka iskustva provocira i omalovažava. Na sebe ne dajte a druge ne ugrožavajte.

Pojam oblačenja i ličnog izgleda je nešto što se drastično menjalo vremenom. Izgled mlađih generacija je često tema diskusija pa, iako su nas učili da o ljudima ne sudimo samo po njihovom izgledu, to se ipak često čini. Ali zapamtite - bez obzira na vašu eventualno ličnu ekstravagantnost, posao zahteva i poslovno oblačenje, te ukoliko budete poštovali pravila oblačenja na radnom mestu, lišavate sebe dodatnih problema.



*No, generalno, osim saveta koje smo gore naveli, najvažnije je imati nameru da prema nekome postupamo kao prema ljudskom biću, sa pažnjom koju i sami očekujemo. Ne treba da radimo bilo šta što smatramo da bi i nas same moglo da povredi, treba da se stavimo i u cipele drugih i sagledamo situaciju i njihovim očima, pre „skakanja“ u donošenje zaključaka i osuda. Jedino na ovakav način možemo da se nadamo zdravim odnosima na radnom mestu, bez netrpeljivosti.*

## Naši penzioneri



**Vuković Svetlana**, zasnovala je radni odnos u Društvu 01.03.1984. godine na poslovima prikivanja.

U toku radnog veka, obavljala je sledeće poslove:

- Garderobier od 15.06.1992. do 30.06.2004. godine
- Pomoćni radnik od 01.07.2004. do 31.07.2005. godine
- Radnik u Finalizaciji od 01.08.2005. do 25.01.2010. godine

U penziju je otišla sa poslova Higijeničara dana 20.03.2018. godine.



**Cicvarić Aleksandar**, KV žarilac, zasnovao je radni odnos u Društvu 25.08.1975. godine na poslovima "Žarilac na komornim pećima za termičku obradu".

U toku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- II žarilac tople valjaonice od 1975. do 1976. godine
- I žarilac tople valjaonice od 1978. do 1979. godine
- Rukovalac žarnih uređaja u PJ Valjaonica I od 1979. do 2004. godine

U penziju je otišao sa poslova Rukovalac peći za zagrevanje blokova dana 31.03.2018. godine.



**Milovanović Radojko**, zasnovao je radni odnos u Društvu 13.07.1985. godine na poslovima Pomoćnog radnika u pogonu Valjaonica. U toku radnog veka, obavljao je sledeće poslove:

- Radnik na pakovanju gotovih proizvoda od 1996. do 2002. godine
- Radnik u priručnom magacinu materijala i alata proizvodnje i pakovanja od 2002 do 2003. godine

U penziju je otišao sa poslova Radnika na pakovanju gotovih proizvoda dana 05.04.2018. godine.

## Sindikalne aktivnosti:

Sindikalna organizacija Impol Sevala, na prethodne dve sednice, je donela odluke na osnovu kojih je zaključen Aneks Kolektivnog ugovora kojim je regulisano:

- pravo zaposlenih na plaćeno odsustvo u trajanju od 2 radna dana radi sklapanja braka kao i za rođenje deteta (ranije 1 radni dan)

- cena rada je, od aprila, povećana za 3%

Takođe, doneta je i odluka o učešću do 30 zaposlenih članova Sindikata Impol Sevala na Letnjim igrama u Bečićima.

Utvrđene su i cene smeštaja u kampu Buljarica:

Smena 21.06.2016. godine	-Cena 14.000,00 dinara
Smena 01.07.2016. godine	-Cena 16.000,00 dinara
Smena 11.07.2016. godine	-Cena 16.000,00 dinara
Smena 21.07.2016. godine	-Cena 16.000,00 dinara
Smena 31.07.2016. godine	-Cena 18.000,00 dinara
Smena 10.08.2016. godine	-Cena 18.000,00 dinara
Smena 20.08.2016. godine	-Cena 18.000,00 dinara
Smena 30.08.2016. godine	-Cena 14.000,00 dinara
Smena 09.09.2016. godine	-Cena 9.000,00 dinara (7 dana)

Cene su iste za zaposlene i za treća lica. Kontakt telefon za prijavu: 031/591-355; 591-353; mob. 063 116 14 02



**VEŽBE OBIMA POKRETA**



**9 ROTACIJA** | Okrenite glavu na svaku stranu pojedinačno, kao da gledate preko ramena. Držite lice pod uglom od 90 stepeni u odnosu na pod.



**10 LATEROFLEKSIJA** | Držite glavu u položaju paralelnom u odnosu na zid/ogledalo. Savijajte glavu u stranu, tako da uvo približavate ramenu.



**11 FLEKSIJA** | Uvucite bradu i savijajte glavu tako da se se približava grudima.

**STATIČKE VEŽBE**



**12 FLEKSIJA** | Stavite Vaš dlan na Vaše čelo i lagano gurajte glavu put napred odupirući se ruci bez pomeranja glave (važno je da se pri ovom pokretu ne pojavljuje bol). Neka Vaše oči i nos gledaju put napred.



**13 LATEROFLEKSIJA** | Stavite Vaš dlan na spoljašnju/unutrašnju stranu Vaše glave i polako pritiskajte glavu nasuprot dlanu (važno je da se pri ovom pokretu ne pojavljuje bol). Neka Vaše oči i nos gledaju put napred.



**14 ROTACIJA** | Postavite dlan tako da se nalazi sa strane i napred na glavi. Pomerajte Vašu glavu kao da pokušavate da okrenete vrat na tu stranu (važno da je se pri ovom pokretu ne pojavljuje bol). Neka Vaše oči i nos gledaju put napred. Odmorite se i ponovite na suprotnoj strani.



**15 EKSTENZIJA** | Stavite Vaše dlanove sa zadnje strane Vaše glave i pritiskajte glavu nasuprot dlanu (važno je da se pri ovom pokretu ne pojavi bol). Neka Vaše oči i nos gledaju put napred.

*Nasle vreme i znanje,  
za Vaše zdravlje i osmeh.*



**KOREKCIJA POSTURE**



Pravilan položaj držanja vrata



Nepravilan položaj vrata



Pravilan položaj pri sedenju



Nepravilan položaj pri sedenju



Pravilan položaj prilikom spavanja



Nepravilan položaj prilikom spavanja



Pravilan položaj prilikom čitanja



Nepravilan položaj prilikom čitanja

Zemun, 22. oktobra 16  
011/2190-059, 065/261-55-44  
office@zavod-egzakta.rs  
www.zavod-egzakta.rs  
facebook: Zavod Egzakta Medika



**Relaksacija**

**Nagrada slagalica**

Slaganjem nepravilno raspoređenih slova, iz datog niza, pravilno, dobićete, kao rešenje, narodnu poslovicu.

l	g	o	n	m	ć	d	n	n	z	a
n	n	h	a	o	z	k	a	e		

Slova iz datog niza rasporedite u prazne kvadratiće. Za početak rešavanja, za svaku reč, je već upisano po jedno slovo u odgovarajućem kvadratiću.

b					o				e			o				a		d		
	e		z				a								a				a	

Rešenje slagalice dostavite u zatvorenom kovertu u Kadrovsku službu, kancelarija broj 8, do 30.05.2018. godine.



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](mailto:gordana.savic@impol.rs)  
Štampa: Grafičar Užice  
Tiraž: 500 primeraka