



DEČIJA NEDELJA U IMPOL SEVAL-U

Sadržaj

4

TEŠKO JE U OVOJ KRIZI
PREPOZNATI PRILIKE



6

U NAREDNOM PERIODU TREBA
DA PREDUZMEMO SVE MERE
KAKO BISMO PREVAZIŠLI
TEŽAK PERIOD KOJI NAS
OČEKUJE



8

VESTI IZ
ORGANIZACIONIH
CELINA



11

PRIZNANJA ZA NAJBOLJEG
INOVATORA I
NAJINOVATIVNIJI PROCES



18

GENERACIJSKA
PANORAMA

Uvodnik

Već tri, četiri godine unazad, savremenici smo doba neverovatnih bura, ekonomskih, zdravstvenih, socijalnih, kulturoloških, u koje je, za razliku od prethodnih, definitivno upleten čitav svet.

Nažalost, svedoci smo i brojnih ratova, starih i novih, od kojih nam se jedan dešava gotovo na pragu kuće.

Smenjuju se recesije, virusi, inflacija, sankcije.

Ponekad liči kao da smo svi zajedno na jednom velikom ringišpilu, koji ne staje, štaviše sve brže se okreće, toliko da nekada ne verujemo da ćemo ponovo dotaći tlo pod nogama. Hvata nas strah od duboke neizvesnosti koja navire sa svih strana. Kuda ide ovaj svet i mi sa njim?

Dvadeset godina posle nesumnjivo uspešne privatizacije Valjaonice aluminijuma Sevojno i svih, veoma merljivih rezultata koje smo postigli, kao deo grupe Impol, sebi postavljamo neka od pitanja i otvaramo dileme koje su nas mučile i te, 2002. godine, kada smo sumnjali u to da ćemo naći izlaz i povratiti Valjaonici aluminijuma, danas Impol Seval-u, stabilnost i razvojni potencijal.

Kupovinom naše fabrike od strane Impola iz Slovenske Bistrice, to se ipak dogodilo. Još jednu krizu dočekujemo spremni da se sa njom suočimo i prevaziđemo je u meri naših moći, ali vidno jači nego u vreme svih prethodnih kriza.

Ovaj broj Seval-a je posvećen nama, koji to možemo i hoćemo, kao mnogo puta do sada.

Srećan Dan Društva i 20-godišnjica privatizacije, koja nas je vratila u svet.

Izvršni urednik
Gordana Savić

TEŠKO JE U OVOJ KRIZI PREPOZNATI PRILIKE

O proteklih 20 godina nakon privatizacije, rezultatima poslovanja, aktuelnoj problematici i očekivanjima, razgovaramo sa Generalnim direktorom Impol Seval-a Ninkom Tešićem.

Jubilarnih 20 godina od privatizacije, Impol Seval obeležava u generalno veoma delikatnim i neizvesnim uslovima privredivanja. Kako ocenjujete aktuelne okolnosti privredivanja, od uticaja na Impol Seval?

Uslovi privredivanja kod nas i u svetu nikada nisu bili delikatniji i neizvesniji. U vremenskom okviru koji ova fabrika pamti, niko nije imao iskustva ovakve vrste. Situacija je dodatno pogoršana ratom u Ukrajini, u koji je posredno, uvučen čitav svet.

Impol Seval je izvozno orjentisan. Preko 97% proizvoda izvozimo upravo na evropsko tržište. Ako Evropa nema gas, struju, ako je u recesiji, prevashodno Nemačka, nemamo tržište, pa nema ni nas, bez obzira da li, primera radi, imamo gas ili ne.

Koliko je Impol Seval u datim okolnostima "jači" s obzirom na to da je privatizovan i deo grupe Impol, odnosno kakvi su sinergijski efekti takve povezanosti u kriznim uslovima poslovanja?



*Ninko Tešić,
Generalni direktor Impol Seval a.d.*

"Sledeća poslovna godina u Impol Sevalu će biti veoma teška, jedna od najtežih i najneizvesnijih ikada. U sledećoj poslovnoj godini, malo je toga što zavisi isključivo od nas."

Sigurno je da smo, posebno u kriznim uslovima poslovanja, mnogo jači kao deo grupe Impol. Razmenjujemo iskustva i informacije, obezbeđuju se nalozi i sirovine, što su benefiti takvog statusa.

Ali, svoju platu moramo zaraditi sami.

Šta je, u datom momentu, najveća problematika u radu i poslovanju Impol Seval-a?

Najveća problematika u radu i poslovanju Impol Seval-a, u datom momentu, je nedostatak prodaja. To nije samo naš problem, već problem koji delimo sa ostatkom Evrope. Proizvodnja u Evropi polagano staje.

Koliko je ta problematika rešiva preduzimanjem određenih mera i aktivnosti unutar samog Društva i o kojim merama i aktivnostima se radi?

Prvi put sam, po pitanju mogućnosti da na aktuelnu problematiku rada i poslovanja utičemo sopstvenim merama i



aktivnostima, pesimista. Malo toga zavisi od nas, malo toga je u našim rukama. Preduzimamo i preduzimaćemo mere interne ekonomije, ali to je malo za rešavanje problema globalnih razmera, kao što je nedostatak prodaja.

Kako se poslovodna problematika odražava na standard i status zaposlenih i novozaposlenih i koliko su mere koje se preduzimaju na tom planu dugoročnog karaktera?

Za sada, očigledna problematika poslovanja ne utiče na standard zaposlenih. U prethodnim mesecima smo imali veoma dobar finansijski i proizvodni rezultat. Mišljenja sam da ovo što se dešava, do kraja godine, neće uticati na standard zaposlenih, iako padaju proizvodni i svi drugi rezultati.

Takođe, smatram da će poslovna 2022.godina, ukupno, biti dobra.

Sa druge strane, u ovom momentu, ne vidimo puno korišćenje proizvodnih kapaciteta u narednim mesecima, zbog čega moramo u hodu prilagođavati broj zaposlenih. Uvešćemo plaćena odsustva, a sa zaposlenima na određeno vreme, do daljeg, odnosno dok se stanje ne stabilizuje, nećemo produžavati ugovore o radu. Uvažavajući činjenicu da se uglavnom radi o već dobro obučanim zaposlenim, svakako planiramo da ih, kada se steknu uslovi, ponovo angažujemo.

Kako se u ovim uslovima realizuju investicione aktivnosti?

U ovim uslovima, dok ne vidimo šta se dalje dešava, moraćemo da zastanemo sa novim investicionim aktivnostima. Započete investicione aktivnosti ćemo privesti kraju.

Već je uobičajeno reći da svaka kriza nosi i prilike. Koje su prilike Impol Seval-a u ovoj krizi i kako će ih Impol Seval iskoristiti?

Teško je u ovoj krizi prepoznati prilike. Možda je jedino prilika da shvatimo da živimo u vremenu totalne neizvesnosti.

Šta očekujete na kraju ove poslovne godine u Impol Seval-u?

Na kraju ove poslovne godine u Impol Seval-u očekujem pozitivan finansijski rezultat, visoku neto dobit, isplatu 13 plate zaposlenima i to da će ova poslovna godina biti jedna od najuspešnijih u istoriji Impol Seval-a.

Kakve su Vaše procene za sledeću poslovnu godinu u Impol Sevalu?

Sledeća poslovna godina u Impol Seval-u će biti veoma teška, jedna od najtežih i najneizvesnijih ikada. U sledećoj poslovnoj godini, malo je toga što zavisi isključivo od nas.

Poseta ambasadora Republike Slovenije

U okviru radne posete gradu Užicu, ambasador Republike Slovenije Damjan Bergant i Ministar savetnik Dejan Vlačič, posetili su Impol Seval.

Na sastanku sa rukovodstvom fabrike, kojem je prisustvovao i član gradskog veća za privredu i poljoprivredu, Slobodan Kuzmanović, gosti su upoznati sa poslovanjem, a zatim su obišli proizvodni pogon.



Sa sastanka u Impol Seval-u



U proizvodnom pogonu

U NAREDNOM PERIODU TREBA DA PREDUZMEMO SVE MERE KAKO BISMO PREVAZIŠLI TEŽAK PERIOD KOJI NAS OČEKUJE

O problematici poslovanja u 2022. godini i prioritetima u narednom periodu, razgovaramo sa Izvršnim direktorom za ekonomske poslove Sanjom Bosiljčić i Izvršnim direktorom za tehničke poslove, Dušanom Prtenjakom



Sanja Bosiljčić, izvršni direktor za ekonomske poslove



Dušan Prtenjak, izvršni direktor za tehničke poslove

Kako biste, ukratko, opisali poslovnu 2022. godinu u Impol Seval-u, u delokrugu Vašeg rada?

Sanja Bosiljčić:

Ukratko, poslovna 2022. god. je veoma turbulentna, kakvu mislim da niko ne pamti. Mi ćemo je pamtiti, sa jedne strane, po odličnom finansijskom rezultatu poslovanja, a sa druge strane po veoma velikom padu tražnje. Desilo se za nekoliko meseci sve što se dešava u velikom vremenskom razdoblju. Ova 2022. godina nam je donela potpuno drugačiji pristup u poslovanju. Rekla bih da odsustvo ekonomske logike obeležava ovu poslovnu godinu. Takođe, ovo je za Impol Seval jubilara godina, ali koju nažalost obeležavamo u svetlu krize.

Dušan Prtenjak:

Poslovnu 2022. godinu, odnosno njenu prvu polovinu, obeležio je izuzetno visok nivo proizvodnje, gotovo maksimalan u raspoloživom asortimanu prodatih ugovora. Istovremeno je, uz redovan rad, organizovan veći broj zahvata na opremi, koji su već neko vreme čekali na realizaciju. Takođe, nastavljene su investicione aktivnosti, odobrene u ranijem periodu, kao i priprema predloga za nove.

Period, počev od jula, je doneo znatno smanjenu proizvodnju usled smenjenog obima prodaja, neprestano prisutnu temu o dostupnosti i cenama energenata u bliskoj budućnosti, kao i stalne konsultacije u vezi predstojećeg perioda, koji je veoma neizvestan po skoro svim parametrima.

Koja ključna problematika je pratila i prati 2022. godinu u područjima rada iz Vaše nadležnosti?

Sanja Bosiljčić:

Ključni problem je pad tražnje za našim proizvodima. Zatim, rast cena energenata, potrošnih materijala, rast cene kapitala, nemogućnost nabavke ili predugi rokovi isporuke opreme i komponenti. U suštini, neizvesnost i nesigurnost je prisutna u svim sferama poslovanja.

Dušan Prtenjak:

Dva su ključna problema prisutna, koja su uspela da zasene izuzetno dobru prvu polovinu godine, a to su:

- rapidan pad raspoloživih narudžbi po pitanju obima energenata, a pre svega prirodni gas i električna energija (raspoloživost, rast cena, stanje u predstojećem periodu...)

Stepen prisustva ova dva problema, u svakodnevnom radu, je na tako visokom nivou, sa kojim se nisam susreo u svojoj 20 godina dugoj karijeri.

Da li Impol Seval a.d. može ostvariti zadate planske ciljeve u 2022. godini, u odgovarajućim oblastima?

Sanja Bosiljčić:

Pored nestabilnosti, krize i inflacije, koji su prisutni u skoro svim državama i čiji se negativni efekti svuda vide i osećaju, Impol Seval je zabeležio odlične rezultate u prvoj polovini godine, i finansijske i proizvodne. Drugu polovinu godine je obeležio pad

tražnje za našim proizvodima, tako da će ostvareni obim proizvodnje biti niži od plana, ali će kao posledica visokih prodajnih cena iz prethodnog perioda, biti ostvaren finansijski rezultat bolji od planiranog.

Dušan Prtenjak:

Potpuno je jasno da obim proizvodnje, planiran godišnjim poslovnim planom, neće biti ostvaren, ali je stalna intencija svih ostvarenje operativnih planova, uz što manje problema i troškova.

Koliko je Impol Seval objektivno otporan na udare svetske ekonomske krize u odgovarajućim segmentima rada i kojim resursima, u tom smislu, raspolaže?

Sanja Bosiljčić:

Aluminijumska industrija je veoma neotporna na udare ekonomske krize i u našoj industriji se negativni efekti prvo osete. Tako da ne možemo biti otporni, jer sve što se događa na stranim tržištima gde su naši kupci, a to je 96% realizacije, odražava se posledično na naše poslovanje.

Na nama je da delujemo u segmentima na kojima možemo nešto pozitivno i dobro uraditi. U ovakvoj situaciji, svakako svoj značaj dobija iskustvo koje imamo iz prethodnih kriznih perioda i naši interni resursi, kojima raspolažemo. Presudno će biti dobro upravljanje troškovima. Na nama je da uradimo sve što možemo da negativne efekte ublažimo.

Dušan Prtenjak:

U zavisnosti od obima i trajanja, nijedan privredni subjekat nije otporan na krizu. Jedna od naših stalnih prednosti je bila prilagodljivost asortimanu, stanju mašina, problemima. Ta naša mogućnost i osobina je i dalje jedan od naših aduta u borbi sa nagomilanim negativnostima spolja, uz isticanje naših kvaliteta, kao što su: bojeni asortiman, samostalnost u proizvodnji od ingota do MGP, mogućnost brze proizvodnje, akumulirano znanje.

Koji su prioriteti Impol Seval-a u narednom periodu, u Vašem delokrugu rada?

Sanja Bosiljčić:

U narednom periodu treba da preduzmemo sve mere da prevaziđemo težak period koji nas očekuje. To se odnosi na sve segmente u fabrici. Neophodno je da angažujemo sve resurse da bismo sačuvali fabriku i zaposlene i da, koliko je moguće, stvorimo uslove za pozitivno poslovanje. Očekuje sve nas veoma težak period.

Još jednom bih istakla, da je neophodno da u narednom periodu budemo veoma strpljivi i da imamo razumavanja jedni za druge, kao i da pronademo unutrašnje rezerve i energiju, kako bismo ova, očigledno teška vremena, sa što manje negativnih posledica, preživeli. Zadatak za naredni period je da, kroz očuvanje saradnje sa kupcima, poslovnim bankama i isporučiocima, sačuvamo postignute odnose i jedni drugima budemo podrška.

Dušan Prtenjak:

Prioriteti Impol Seval-a, u narednom periodu, su ostvarenje operativnih planova, uz niske troškove, još rigorozniji pristup problematici upita i prihvatanja po pitanju donje i gornje granice naših mogućnosti. Vreme zastoja rada mašina biće iskorišćeno za dugo očekivane i neophodne intervencije i investiciona ulaganja.

Treba da bude potpuno jasno svim zaposlenim da nam predstoji i težak i neizvestan period i samo, uz maksimalnu pažnju i trud svih nas, možemo iz oluje izaći nepovredjeni ili sa manjim problemima u ukupnom poslovanju.

Sajam “Aluminium 2022”

U periodu od 27.09.–29.09.2022. nakon četiri godine održan je sajam “Aluminium 2022” u Dizeldorfu u Nemačkoj. Sajam se održava svake druge godine, ali je zbog pandemije COVID-19, prethodni bio otkazan.

Naša matična firma Impol d.d. – Slovenska Bistrica je i ovoga puta imala veliki štand, sa oko 50 predstavnika, a Impol Seval a.d. Sevojno predstavljali su Sanja Bosiljčić, Dušan Prtenjak, Dušica Filipović, Miroslav Joksimović i Snežana Tešić.

Na ovogodišnjem sajmu registrovano je 20.400 posetilaca iz 100 zemalja i 730 izlagača.

Štand Impol-a je bio veoma dobro posećen i to je bila izuzetna prilika za susrete sa redovnim kupcima, razgovore o tekućim i budućim poslovima, kao i o ukupnoj ekonomsko-političkoj situaciji. Najveća zabrinutost vlada zbog nestabilne situacije na tržištu, neizvesnosti sa budućim snabdevanjem i cenama energenata, znatno smanjene tražnje i prepunih lagera kupaca.

Novi kupci bili su najviše zainteresovani za bojene aluminijum i mogućnosti za proizvodnju i isporuke.



Predstavnici Impol-a na sajmu u Dizeldorfu

VESTI IZ ORGANIZACIONIH CELINA

Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno, kao i veliki broj drugih privrednih subjekata trenutno posluje u veoma specifičnim i teškim uslovima, koji se, pre svega, ogledaju u eskalaciji energetske krize u Evropi, a koja je prouzrokovana ratnim dejstvima u Ukrajini, kao i realnom trendu pada tražnje za proizvodima Kompanije na tržištu.



INVESTICIONI RAZVOJ

Tekst: **Aleksandar Kovačević, direktor za investicioni razvoj**

Aktuelnosti iz domena investicionog razvoja su:

Radovi na Revitalizaciji i modernizaciji Peći za žarenje V-5/6 su završeni. Peć je puštena u probni rad.

Potpisan je ugovor sa isporučioцем opreme za realizaciju projekta „Revitalizacija i modernizacija potisne peći za zagrevanje blokova V-1/3 (EBNER)“.

U toku su ispitivanja revitalizovanih vrelovodnih kotlova u postrojenju Kotlarnica.

Završena je rekonstrukcija ulazne strane Linije za istezanje i ravnjanje traka V-8/2.

Potpisan je ugovor i održan početni sastanak sa isporučioцем opreme za elektro deo projekta „Revitalizacija i modernizacija Linije za sečenje limova V-24 (UNGERER)“.

Potpisan je ugovor za nabavku novog kрана nosivosti 45/15 t u Hali 4 PJ Valjaonica. U toku su radovi na ugradnji novih šina i sanaciji kranskih staza.

SEKTOR TEHNOLOGIJE I TEHNOLOŠKOG RAZVOJA

Tekst: **Dušica Filipović, direktor Sektora tehnologije i tehnološkog razvoja**

Osim uobičajenih radnih zadataka i tekućih poslova, u Sektoru tehnologije i tehnološkog razvoja tokom meseca septembra sprovedene su sledeće aktivnosti:

- Pripremljena je PPAP dokumentacija za kupca TPV Šumadija, nakon uspešno završenog audita,
- Tehnolog metalurške tehnologije I, zajedno sa Šefom mašinskog i elektro održavanja prisustvovao je Slitting Training Course u Impol-u, koji je održan od strane Innovala,
- Definisanje i usaglašavanje tema razvojnih projekata za 2023.godinu,
- Učešće na sajmu ALUMINIUM 2022 u Diseldorfu.

PJ VALJAONICA

Tekst: **Ivan Matić, direktor PJ Valjaonica**

Iza nas su tri teška meseca, pre svega, sa aspekta obima proizvodnje.

Nedostatak naloga, kao i neizvesnost vezana za naredni period, je nešto što je prisutno.

Prilagođavamo se trenutnoj situaciji. Racionalizujemo proizvodnju, kako sa stanovišta ulaznih, tako i sa stanovišta ljudskih resursa.

Pokušavamo da ovaj težak period ublažimo merama unutrašnje ekonomije, pre svega uštedama vezanim za racionalno korišćenje energenata i drugih resursa.

U PJ Valjaonica naredni period biće iskorišćen za remonte na mašinama koji su preko potrebni i koji su duže vremena odlagani zbog potreba proizvodnje. To se pre svega odnosi na V2 i V3.

Uspešno je, nakon modernizacije, puštena u rad peć V5/6.

U toku su završne pripreme za start sanacije kranskih šina u hali 4 i montiranje novog kрана.



PJ LIVNICA

Tekst: **Jelena Matić, direktor PJ Livnica**

Trenutne aktivnosti u PJ Livnica su usmerene na ispunjavanje planova proizvodnje, uz racionalnu potrošnju energenata, zatim planiranje manjih remonta: zamena cilindra u srednjoj livnoj jami, zamena glavnog elektro ormara stare livnice, kao na i organizaciju zaposlenih u uslovima smanjene proizvodnje.



PJ LINIJA ZA BOJENJE

Tekst: **Ljubomir Jevtić, direktor PJ Linija za bojenje**



Pj Linija za bojenje u septembru je proizvela 935 t. Za prvih 9 meseci ove godine proizvedeno je 10.359 t što je 10,1% više nego u istom periodu, do sada rekordne, 2021. godine. Udeo bojenog u proizvodnji hladno valjanog programa ove godine je 31,7%, što je 6,3% više nego prošle godine.

Ovog meseca uvedeno je 5 novih boja u proizvodnji. Broj novih boja i folija se i dalje povećava nesmanjenim tempom. Mesečno se promeni i do 175 boja.

Uskoro treba da započne realizacija projekta hlađenja hale 6. To je prvi tehnički preduslov za početak proizvodnje u tri smene, pet dana nedeljno.

Održavanje dostignutog nivoa proizvodnje bojenog programa, kao i kasnije povećanje neće biti moguće bez povećanja kapaciteta Linije za bojenje tj. rada u tri smene.

SEKTOR KVALITETA

Tekst: **Saša Luburić, šef Službe za kontrolu kvaliteta**

U okviru projekta „EU za Zelenu agendu u Srbiji“, u junu 2022. godine, raspisan je Javni poziv pod nazivom “Dekarbonizacija privrede i smanjenje zagađenja životne sredine”. Društvo je apliciralo sa Predlogom projekta “Revitalizacija Peći za žarenje aluminijumskih traka V-5/3, u cilju smanjenja emisije gasova sa efektom staklene bašte”.

Smanjen obim proizvodnje odrazio se na smanjen broj ispitivanja u Hemijskoj i Mehaničkoj laboratoriji.

Dat je predlog za nabavku novog Rotavapora, uređaja za ispitivanje emulzije.

Na osnovu izveštaja sa provere, od strane kupca „TPV“-Šumadija, pokrenute su korektivne mere i dostavljena je odgovarajuća dokumentacija.

SEKTOR MARKETINGA

Tekst: **Miroslav Joksimović, direktor Sektora marketinga**

Najveći problem, sa kojim se suočava Sektor marketinga i dalje su prodaja i otprema robe. I pored značajnog smanjenja prodajnih cena, pada MB Premije i stabilnog nivoa LME-a prodaje su i dalje na veoma niskom nivou.

Primetan je i značajan pad prodaje bojenog asortimana, u septembru je prodato svega cca. 490 tona. Zalihe gotove robe su smanjene ali ne kao posledica povećanog obima otpreme robe već zbog smanjenog obima proizvodnje. Prema informacijama, koje su dobijene na sastancima sa kupcima na Sajmu Aluminijuma, koji je održan krajem septembra u Dizeldorfu, ne očekuje se značajno poboljšanje situacije na tržištu u narednih 3 do 6 meseci. Glavni uzrok tome je neizvesnot oko cene energenata – struje i gasa, kao i situacija sa ratom u Ukrajini.

Nabavka sirovina, repromaterijala i opreme se realizuje redovno i bez većih poteškoća.

SEKTOR INFRASTRUKTURE

Tekst: **Dragan Mičić, direktor Sektora infrastrukture**

Snabdevanje energentima je i dalje stabilno uz rastuću neizvesnost zbog dolaska zime i okolnosti na svetskom tržištu. Zaključen je novi ugovor o snabdevanju prirodnim gasom za gasnu 2022/23.godinu.

Takođe, do kraja godine imamo važeći ugovor o snabdevanju električnom energijom, koji podrazumeva veoma povoljnu cenu. Potrošnja energenata je redukovana zbog smanjene proizvodnje.

Završen je uspešno kapitalni remont opreme u kotlarnici, prvi posle 25 godina rada. To će značajno doprineti povećanju energetske efikasnosti.

U toku je veliki sinhronizovani zahvat na investicionom održavanju i čišćenju postrojenja Vodospredajanje.



FINAL d.o.o.

Tekst: **Đorđe Pjević, direktor FINAL d.o.o.**

Društvo je u prethodnom periodu održalo stabilnost tekuće likvidnosti, tako da sve dospele obaveze izmiruje u rokovima dospeća.

U toku je priprema za uspostavljanje sistema prijema i izdavanja elektronskih faktura, koji treba da počne u zakonskom roku 01.01.2023.godine.

Takođe, u toku su aktivnosti na pripremi za obavljanje predvizije finansijskih izveštaja Impol Seval a.d za 2022.godinu.

PKC d.o.o.

Tekst: **Gordana Savić, direktor PKC d.o.o.**

U području Ljudskih resursa, u saradnji sa Kadring d.o.o. Slovenska Bistrica, intezivirane su aktivnosti na implementaciji HRM 4.0.

Raspisan je oglas za dodelu stipendije jednom studentu III godine Tehnološko-metalurškog fakulteta u Beogradu na studijskom programu "Metalurško inženjerstvo".

U septembru 2022. godine dogodile su se dve povrede na radu. Evidentirano je 26 incidenata. Navedeni podaci o povredama na radu/incidentima, kao i do sada, odnose se ukupno na Impol Seval a.d. sa d.o.o. društvima. U toku su aktivnosti na implementaciji Linijskog nadzora nad merama BZNR.

Na sednici Nadzornog odbora Društva dana 19.09.2022. godine usvojen je Pravilnik o zaštiti poslovne tajne.



TEHNIKA d.o.o.

Tekst: **Milan Đoković, direktor TEHNIKA d.o.o.**

Od većih poslova u prethodnom mesecu, Impol Seval Tehnika d.o.o. je projektovala, izradila i pustila u rad nova kolica za nošenje traka i odlagač na mašini V8/2.

U toku je izrada makaza za poprečno sečenje za istu mašinu.

Opšta grupa vrši neophodne pripreme opreme za zimski period i radi neophodne tekuće poslove na održavanju kranova, viljuškara, osvetljenja i drugo.

Proizvodnja drvene ambalaže je opala na oko 40% od ubičajene. Ukupno, za period I-IX, proizvedeno je 2382 m³ drvene ambalaže i 8930 komada kartonskih hilznih raznih dimenzija.



impol
Aluminium Industry

PRIZNANJA ZA NAJBOLJEG INOVATORA I NAJINOVATIVNIJI PROCES

PRIZNANJE



Miloš Šišović, tehnolog MO PJ Valjaonica I



bilo da se radi o boljem stanju opreme, njenom lakšem održavanju, ili pronalaženju načina da se neispravni hidraulički elementi, sa dugim rokom isporuke, zamenе adekvatnim raspoloživim elementima, kako bi se izbegli dugi zastoji.

Zaposleni Šišović Miloš je, kao najbolji inovator, nagrađen Zlatnom značkom – Impol Seval.

Takođe, Izvršni odbor Društva je usvojio predlog Razvojnog saveta i za najinovativniji proces (organizacionu celinu) u Impol Seval a.d. Sevojno, kao i d.o.o. društvima iz njegovog sistema, za period septembar 2021/ septembar 2022. godine, izabrao organizacionu celinu Održavanje PJ Valjaonica.

Od strane zaposlenih u toj organizacionoj celini u navedenom periodu prijavljeno ukupno 11 predloga, od starne 6 zaposlenih, od kojih jedan u koautorstvu sa zaposlenim iz Impol Seval Tehnika d.o.o..

Od 11 prijavljenih prihvaćeno je 10 predloga. Svi prihvaćeni predlozi su realizovani.

Izvršni odbor Društva je usvojio predlog Razvojnog saveta i za najboljeg inovatora, zaposlenog u Impol Seval a.d. Sevojno, kao i d.o.o. društvima iz njegovog sistema, za period septembar 2021/ septembar 2022. godine, izabrao **Miloša Šišovića**, zaposlenog u PJ Valjaonica na poslovima "Tehnolog MO PJ Valjaonica I".

Razvojni savet Društva je, na sastanku održanom 05.10.2022. godine, razmatrao sva izvedena inovatorska dela (korisni predlozi, korisne ideje za izvođenje projekta) za proteklih 12 meseci, u cilju izbora najboljeg inovatora među zaposlenima u Impol Seval a.d. Sevojno, kao i d.o.o. društvima iz njegovog sistema i tom prilikom za to prestižno priznanje predložio Miloša Šišovića. Zaposleni je u navedenom periodu prijavio 4 korisna predloga, od kojih su tri prihvaćena. Svi prihvaćeni predlozi su realizovani.

Miloš Šišović je autor koji već godina, u kontinuitetu, pokazuje inovatorske sklonosti u domenu hidraulike i pneumatike. Njegovi predlozi su se odnosili na konkretna rešenja iz ove specifične oblasti,



Deo zaposlenih Održavanja PJ Valjaonica

Ninko Tešić



CILJ DOBRE ORGANIZACIJE JE ZADOVOLJAN ZAPOSLENI

Razgovaramo sa Gordanom Savić, direktorom za ljudske resurse i pravne poslove

Koji su najveći izazovi u upravljanju ljudskim resursima današnjice? Kako u ovim vremenima obezbediti da pravi čovek bude na pravom mestu?

Najveći izazovi u upravljanju ljudskim resursima su uvek u vezi sa uspostavljanjem i održavanjem zadovoljstva i motivacije zaposlenih. Ključ za uspostavljanje i održavanje zadovoljstva i motivacije zaposlenih je dobra komunikacija sa zaposlenima, a to je najteži zadatak za svakog menadžera, počev od poslovođe do direktora. Greške u komunikaciji dugoročno dovode do ozbiljnih poremećaja u međuljudskim odnosima, koji su teško otklonjivi, pogotovu u kratkom roku.

Dobra komunikacija sa zaposlenima podrazumeva odmeren i strpljiv pristup, zasnovan na uzajamnom poštovanju i činjenicama, spremnost da se zaposleni sasluša i razume, jer jedino tako je moguće identifikovati suštinu problema i proceniti koliko je objektivno rešiv.

Istovremeno, prema zaposlenima je neophodno jasno definisati očekivanja i dosledno se ponašati, prema svima isto u uporedivim situacijama. Kao što je cilj porodičnog vaspitanja srećno

dete, isto tako je cilj dobre organizacije zadovoljan zaposleni.

Jedan od najvećih benefita ovakvog načina rada sa ljudima je upravo to što se tako postiže da se pravi čovek nađe na pravom mestu - dobra komunikacija sa zaposlenima omogućava da se u samom procesu rada prepoznaju ključna interesovanja i afiniteti zaposlenih i utvrdi njihova saglasnost sa zahtevima datog posla, primenom odgovarajućih alatki Ljudskih resursa.

Ni najbolji čovek sa strane ne može biti toliko dobar za jednu organizaciju, koliko onaj koga je iznedrila sama ta organizacija, posebno za pozicije organizacionog karaktera i one za koje se zahtevaju specifična stručna i druga znanja i poznavanje organizacije, što iskustvo Impol Sevala, posebno u privatizacionom periodu, pokazuje.

Takođe je bitno i to da se menadžeri svih nivoa uzdrže od preuzimanja određenih ingerencija, pa samim tim i odgovornosti ljudskih resursa, a da, za uzvrat, ljudskim resursima delegiraju svoja organizaciona i druga ovlašćenja i odgovornosti, što je praksa mnogih organizacija, posebno na našim prostorima.

Koliko su česte i brze promene na tržištu rada danas? Da li menadžer ljudskih resursa mora biti vizionar, predviđati i prepoznati promene na vreme?

Čitav svet se menja vrtoglavom brzinom, pa na to ne mogu ostati imuni ni ljudski resursi i tržište rada. Promene od uticaja na ljudske resurse se dešavaju preko noći. Čovek u procesu rada, definitivno je stvarno najvažniji faktor po svim osnovama. Prošlo je vreme kada su ovakva opredeljenja mnogih organizacija manje, više bila deklaratornog karaktera.

U trci sa vremenom, menadžer ljudskih resursa mora biti ne samo vizionar, nego i izuzetno operativan, spreman da donese pravu odluku i osmisli rešenje na dnevnom nivou, u hodu, što podrazumeva da je dobro informisan, u stalnoj komunikaciji sa potencijalnim kandidatima za posao i otvoren za nove ideje.

Pretpostavka takvog delovanja, osim nesporne stručnosti i kompetentnosti, je i jasno definisana pozicija menadžera ljudskih resursa u sistemu ovlašćenja i odgovornosti, koja omogućava brže i samostalnije odlučivanje, kao i stalno ažuriranje ponude za zainteresovane kandidate za rad i angažovanje u organizaciji.

Koja je razlika između nekadašnjeg, tradicionalnog i sadašnjeg, modernog načina upravljanja ljudskim resursima? Kako vidite Impol Seval u modernom načinu upravljanja kadrovima?

Ljudski resursi su, po svojoj prirodi, u svim vremenima, u većini organizacija, iz različitih razloga, bili veoma izazovno područje rada i predmet interesovanja šireg kruga učesnika iz drugih područja, bez obzira na njihova ovlašćenja i kompetentnost.

Štaviše, u određenom vremenskom periodu su o zasnivanju radnog odnosa odlučivale samoupravne radničke komisije.

Upravo tu leži ključna razlika između tradicionalnog i modernog načina upravljanja ljudskim resursima. Ljudskim resursima moraju upravljati stručni ljudi, unapred pripremljeni, dodatno edukovani, sa odgovarajućim iskustvom, oni koji vole ljude i zainteresovani su za njihov razvoj, bez obzira da li se radi o licima zaposlenim u kadrovskim službama ili o menadžerima različitih nivoa koji organizuju proces rada. Tako vidim budućnost Ljudskih resursa i u Impol Sevalu.

Činjenica je da za rad sa ljudima treba biti talentovan, možda više nego za druge poslove, ali upravljanje ljudima nije spontana aktivnost, zasnovana na samoproceni sopstvene kompetentnosti za njeno obavljanje.

Kako motivisati mlade ljude, kandidate za angažovanje u Impol Seval-u, da izaberu impol Seval kao poslodavca, da tu ostanu i daju svoj maksimum?

Generalno, Impol Seval je još uvek poželjan poslodavac za većinu mladih ljudi različitih obrazovnih profila, koji su se opredelili da žive, rade i zasnuju porodicu u neposrednom fabričkom okruženju.

Shodno tome, u nekom ograničenom vremenskom okviru se mogu obezbediti standardne kadrovske potrebe Impol Seval-a.

Dugoročno, razvojni pristup kadrovskoj strukturi i kadrovskim potrebama Impol Seval-a, u uslovima sve veće nestabilnosti tržišta radne snage, iziskuje ozbiljne promene u modelu i uslovi- ma radnog angažovanja mladih ljudi.

Profil mladih, zainteresovanih za rad u Impol Sevalu se menja. Mladi u startu očekuju otvorenost, jasno definisane zahteve posla i uslove rada, kao i organizacioni okvir koji im obezbeđuje da kvalitetno balansiraju odnos između poslovnog i privatnog života. Takođe, veoma im je važan karijerni plan, sa unapred poznatom dinamikom, mogućnost stalnih edukacija i dobra komunikacija sa pretpostavljenima. Što se tiče zarade, očekuju iznos koji ih neće degradirati za uporedive poslove u odnosu na okruženje.

Uvažavajući činjenicu da je impol Seval veliki sistem posebne vrste, deo grupe Impol, u kome se mogu steći dragocena znanja i iskustva koja je u našim uslovima teško dobiti na drugom mestu, uz stalni rad na faktorima motivacije, napred iznetim, moguće je obezbediti da u Impol Seval dođu kvalitetni, mladi novozaposleni i tu produktivno ostanu.

Pri tome, ne treba zanemariti ni širok spektar drugih davanja zaposlenima, koja su Kolektivnim ugovorom Društva definisana znatno iznad zakonom obaveznih nivoa, kao i mogućnosti daljeg proširenja kampanje Promocije zdravlja zaposlenih.

Obuka i razvoj kadrova su bitan segment procesa upravljanja ljudskim resursima... Koliko su zaposleni Impol Seval-a osposobljeni da odgovore savremenim izazovima koji nas očekuju?

Ulaganje u zaposlene, kroz realizaciju različitih oblika obrazovnih aktivnosti, je ono što obezbeđuje identitet jedne organizacije, jer i formalno uporedive organizacije čine različitim, odnosno manje ili više uspešnim, upravo ljudi i nivo njihove kompetentnosti u najširem smislu te reči.

Čitav privatizacioni ciklus Impol Seval-a su obeležile intenzivne obrazovne aktivnosti koje su najvećim delom nužno tekle uporedo sa brojnim investicionim zahvatima, čiji tempo nije dozvoljavao bilo kakva odlaganja ni na području obuke i razvoja kadrova.

U tom kontekstu, zaposleni Impol Seval-a su imali priliku da nadragocenija znanja stiču po principu studije slučaja, iskustveno i životno, zbog čega je nesporno da su osposobljeni da odgovore savremenim izazovima koji su pred Impol Sevalom.

Istovremeno, takva znanja, kao i svako pravo znanje, nisu konačna, već podoban osnov za dalju, kontinuiranu nadogradnju.

Ono što u Impol Sevalu nedostaje i na čemu se mora raditi u narednom periodu, a za šta nam je dugo bio alibi nedostatak vremena, je sticanje dodatnih veština i obučenosti za poslove organizacionog karaktera, sto uključuje komunikološke i druge treninge za rukovodstvo svih nivoa.

Koliko ste zadovoljni prenosom znanja sa starijih na mlađe zaposlene? Da li je mentorstvo dovoljno razvijeno u Impol Sevalu?

U poslednjih nekoliko godina mentorstvu je u Impol Sevalu posvećena dodatna pažnja. Mentorstvo je uspostavljeno kao poseban SMQ postupak, a mentorski sastanci na kojima se evaluiraju efekti svakog konkretnog mentorstva su uobičajeni sadržaj rada u proceduri mentorisanja. Krug mentora je širok, a izbor mentora prevashodno zasnovan na njihovim stručnim znanjima i iskustvima i sposobnosti i želji da ista prenesu. Takođe, mentori se uredno, u odgovarajućim ciklusima upućuju na edukacije, sa kojih dobijamo veoma dobre povratne informacije o zainteresovanosti i spremnosti mentora za dobar mentorski rad.

Sve ovo je doprinelo da se prevaziđe, u određenom momentu prisutan generacijski jaz, koji je ometao kvalitetan prenos raspoloživog fonda znanja i iskustava sa starijih na mlađe zaposlene u Društvu, tako da se može reći da je mentorstvo u Impol Seval-u dovoljno razvijeno, sa tendencijom stalnih unapređenja.

Nešto slabiji rezultati u ovom segmentu su ostvareni za potrebe poslova rukovodnog karaktera, delimično i zbog kašnjenja u obezbeđenju odgovarajućih kadrovskih rešenja za određene radne pozicije ovog tipa.

Koliko je važna digitalizacija u području ljudskih resursa? Da li se i koliko brzo ova digitalizacija odvija u Impol Seval-u?

U svetskim okvirima digitalizacija se odvija vrtoglavom brzinom. U tom kontekstu, digitalizacija u području ljudskih resursa, pa i u Impol Seval-u kao delu grupe Impol je već odavno imperativ, na kome se kontinuirano radi, u funkciji stalnih unapređenja i boljeg povezivanja na nivou Grupe. Bez digitalizacije nema efikasnog i kvalitetnog upravljanja ljudskim resursima.

U ovom momentu u Impol Sevalu su u toku završne aktivnosti na implementaciji kadrovsko-informacionog programa HRM 4.0. Osnovna ideja je unifikacija područja ljudskih resursa na nivou grupe Impol, a suština samog programa HRM 4.0 je da u kadrovskom delu digitalno poveže područje Kadrovskih poslova sa linijskim menadžerima do nivoa poslovođa. Zahvaljujući ovom programu razmena informacija i podataka iz kadrovskog područja biće brža, transparentnija i jednostavnija.

Ovim procesom digitalizacije u budućnosti zaposlenima će biti omogućeno povezivanje na program HRM u cilju uvida u svoje lične podatke, prijavljivanje za različite obrazovne aktivnosti, kao i mogućnost direktnog obarćanja kadrovskom području radi rešavanja pitanja vezanih za radno-pravni status.

Takođe, u toku sledeće godine očekuje nas povezivanje programa HRM 4.0 i Sistema za evidenciju radnog vremena "Time&Space".

Bitno je da se ovi procesi što pre okončaju, jer tek uspostavljanjem mogu se dalje korigovati i razvijati odgovarajući parametri, saglasno sa konkretnim potrebama Impol Sevala i grupe Impol.

Koliko je bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu važno za motivaciju i zadovoljstvo zaposlenih?

Bezbednost i zdravlje zaposlenih na radu je jedan od najvažnijih indikatora kojim se meri motivacija i zadovoljstvo zaposlenih. Starajući se da sistem bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu funkcionise, poslodavac na najočigledniji način pokazuje da mu je do zaposlenih stalo. Time pridobija njihovo poverenje i čini ih aktivnim i svesnim nosiocima obezbeđenja primene propisanih mera zaštite.

Koliko je saradnja poslodavca i zaposlenih na području bezbednosti i zaštite zdravlja na radu zaposlenih važna, na primeru Impol Sevala najbolje je pokazao period suočavanja sa izazovima Korona krize - doslednom primenom propisanih mera od strane zaposlenih, proces rada u fabrici ni u jednom momentu nije bio ugrožen. Uspostavljanje istog pristupa je krajnji cilj na području bezbednosti i zdravlja na radu i u redovnim uslovima odvijanja proizvodnih i drugih procesa.

Kakvi su planovi za razvoj na području bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih?

Sprovođenjem brojnih i obimnih investicionih aktivnosti u Impol Seval-u u postprivatizacionom periodu, u tehničkom i organizacionom smislu su realizovana značajna unapređenja i na području bezbednosti i zdravlja na radu.

Dodatnim obukama za bezbedan rad tim povodom, osetno je podignuta svest zaposlenih o ulozi i značaju dosledne primene propisanih mera BZNR.

I pored tendencije smanjenja broja povreda na radu u odnosu na prethodni uporediv period, te činjenice da teških povreda na radu gotovo da nema, sistem bezbednosti i zdravlja na radu u Impol Sevalu još uvek ne funkcioniše na način koji ukazuje na to da su zaposleni i njihovi pretpostavljeni u potpunosti shvatili svoju ulogu i odgovornost za primenu mera BZNR, neposredno u procesu rada.

Stoga je jedini način, već proklamovan Politikom održivog razvoja na nivou Impol Sevala i grupe Impol, za unapređenje sistema bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih na radu, uvođenje standarda ISO 45001.

Određene aktivnosti u tom pravcu, analogijom iskustva Impola, u Impol Sevalu se već odvijaju, kroz upravljanje incidentima i uspostavljanje Linijskog nadzora nad sistemom BZNR.

Zdravstveno preventivni odmori

Saglasno sa Kolektivnim ugovorom, odobrena je solidarna pomoć za zdravstveno preventivne odmore.

Ove godine, na zdravstveno preventivne odmore biće upućena 54 zaposlena, koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom, i to iz PJ Livnica i PJ Valjaonica.

Zaposleni će biti smešteni u hotelu Agape na Zlatiboru, a lekarski pregledi i preporučene terapije obavljaće se u Specijalnoj bolnici za bolesti štitaste žlezde i bolesti metabolizam Čigota.

Preventivni odmori traju sedam dana i biće realizovani u grupama od 5 do 6 zaposlenih, u periodu od oktobra do decembra 2022. godine. Realizaciju i praćenje realizacije zdravstveno-preventivnih odmora zaposlenih, sprovodi PKC d.o.o.



Rekreacija za zaposlene

U okviru Projekta promocija zdravlja – promocija fizičke aktivnosti, ove godine, kao i prethodne, Impol Seval, u saradnji sa Samostalnim sindikatom, organizuje rekreaciju za zaposlene.

U okviru rekreacije, za zaposlene je obezbeđeno korišćenje nove sportske hale u Krčagovu u terminima utorkom i petkom od 18h do 19h. Takođe, obezbeđeno je i korišćenje teretane „Healty living“ u Krčagovu. Zaposleni mogu koristiti usluge teretane svakog dana, osim nedelje, bez vremenskog ograničenja. Pored navedenog, za zaposlene žene, obezbeđen je aerobik u fitnes klubu „Diva“.

Rekreacija je organizovana za period od oktobra 2022. godine do maja 2023. godine.



Naši penzioneri

Leković Leka, zasnovao je radni odnos u Društvu 01.08.1977. godine. U penziju je otišao 13.09.2022. godine, sa poslova Električar I.





Gordić Goran
Sektor infrastrukture

Obrazovanje: Elektrotehničar energetike

Mesto stanovanja: Sevojno

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2019. godine

Trenutno na poslovima: Rukovalac TS. Aluminijskim i drugih energetskih postrojenja

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

Pre svega, privukla me je činjenica da Impol Seval ima reputaciju jake firme sa vizijom i dugom tradicijom.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Mogućnost usavršavanja i sticanja novih znanja kroz obuke.

Porodica?

Oženjen.

Slobodno vreme/hobi?

Košarka.

Hrana koju najviše volite?

Pečenje.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Ambiciozan, vrdan, uporan.

Vaša poruka zaposlenima?

Svaki trud i napor koji uložimo za dobrobit i napredak firme, na kraju dovodi do lične dobrobiti i napretka.



Jović Branka
Sektor marketinga

Obrazovanje: Ekonomski tehničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlena u Impol Seval-u od: 2011. godine

Trenutno na poslovima: Komercijalista tranzitne prodaje II

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

Od svih izbora za zaposlenje odabrala sam onaj koji mi je izgledao najbolje i nisam se pokajala.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Dinamičnost u radu, izuzetna saradnja sa saradnicima i to što osećam da se moj rad ceni.

Porodica?

Majka dve devojčice, Jovane i Isidore

Slobodno vreme/hobi?

Brzo hodanje, fitness, ples.

Hrana koju najviše volite?

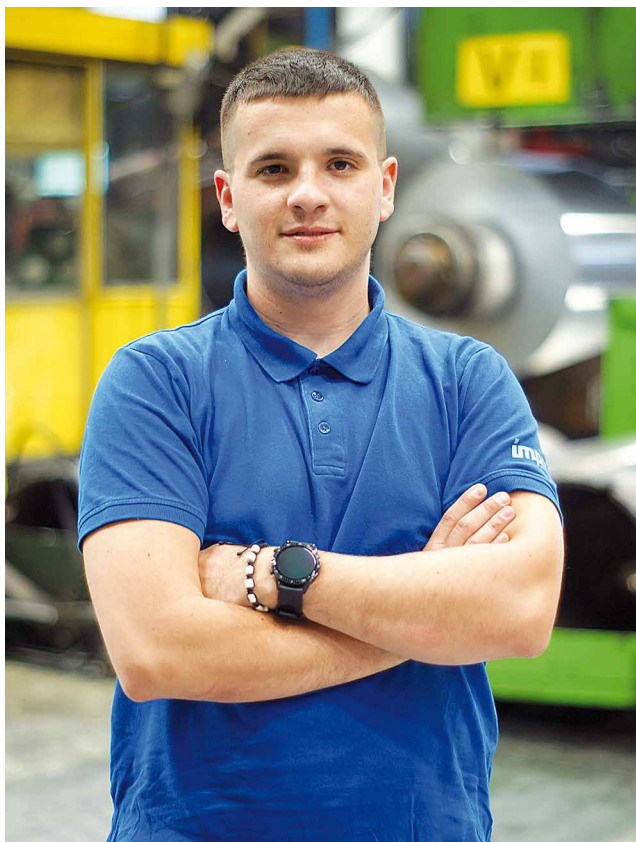
Sve vrste testenine.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Komunikativna, odgovorna, vredna.

Vaša poruka zaposlenima?

Najvažnije je da svi radimo predano i odgovorno svoj posao, da težimo konstantom usavršavanju i sopstvenom razvoju, kako bismo na što kvalitetniji način dali svoj doprinos daljem napredovanju Društva.



Knežević Stefan
PJ Valjaonica

Obrazovanje: Valjaoničar

Mesto stanovanja: Užice

Zaposlen u Impol Seval-u od: 2013. godine

Trenutno na poslovima: HVS PJ Valjaonica I

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

Izbor sam načinio po savetu majke koja je u to vreme radila u Impol-u.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Na prvom mestu bih izdvojio kompaktni i kolegijalni kolektiv, a odmah za tim i mogućnosti napredovanja.

Porodica?

Oženjen otac dvoje dece, a uskoro će biti i treće.

Slobodno vreme/hobi?

Pčelarstvo i fudbal.

Hrana koju najviše volite?

Piletina u tartar sosu.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Odgovoran, nestrpljiv, vredan.

Vaša poruka zaposlenima:

Što više tolerancije i razumevanja imamo za svoje kolege, uspeši će biti veći, a i svima nama lepše vreme koje provedemo na poslu.



Kuburović Aleksandar
Tehnika d.o.o.

Obrazovanje: Autoelektričar

Mesto stanovanja: Bela Zemlja

Zaposlen u Impol Sevalu od: 2020. godine

Trenutno na poslovima: Autoelektričar

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

Verujem, kao i mnogi ovde, da stabilna firma poput Impola nudi određeni stepen sigurnosti zaposlenima.

Šta Vam se sviđa na poslu koji obavljate?

Sredina u kojoj radim i korektna saradnja sa nadređenima.

Porodica?

Oženjen, otac dve ćerke.

Slobodno vreme/hobi?

Vožnja motora.

Hrana koju najviše volite?

Vruća jagnjetina.

Kako biste opisali sebe u tri reči?

Vredan, odgovoran, komunikativan.

Vaša poruka zaposlenima?

Ključ uspešnog obavljanja posla je u konstantnom usavršavanju svojih sposobnosti i znanja, tako da nas nijedna inovacija ili promena ne zatekne nespremne.

GENERACIJSKA PANORAMA

Prošlo je 20 godina od uspešne privatizacije. O kolikom periodu je reč najbolje se vidi kroz najvažniji resurs u Društvu – zaposlene. Oni koji su, u periodu privatizacije, već biliiskusni radnici na sredini profesionalnog puta, sada se približavaju njegovom zalasku, zasluženom penziji. Nove generacije stasavaju da popune cipele svojih starijih kolega i bore se za naredne jubileje, poslovne i privatne uspehe. Upravo na susretu tih generacija je zasnovan i ovaj tekst.

Da li su starije kolege, na početku Vašeg rada u Društvu, imale bitnu ulogu u oblikovanju Vas kao radnika?

Mile Melentijević: Na početku moje karijere društveno uređenje je bilo drugačije. Samim tim logično je da su vrednosti i način razmišljanja tada bili drugačiji. Međutim, ono što sam prepoznao kao dobro – odgovornost i stručnost, kod kolega sa kojima sam imao početni kontakt, smatram neprolaznim vrlinama koje su, čini mi se, oni na moju generaciju uspeali da prenesu i time nas zadužili da to sada prosledimo mladim kolegama koji se tek formiraju kao radnici.

Ljiljana Pavlović: Prvo čega se setim kada pomislim na te dane je dobrodošlica i podrška ljudi koji su nas dočekali kao saradnici i mentori. Ne samo da sam imala mogućnost da dosta naučim od njih, već se, vremenom, dobar odnos u radu pretočio i na privatni plan, tako da sam sa mnogima ostala u kontaktu i kada su otišli u penziju.

Radomir Vidić: Smatram da sam još uvek bio dete kada sam se zaposlio ovde. Starije kolege su, čini mi se, imali gotovo roditeljski odnos prema mojim vršnjacima i meni. Ne samo da su nas učili kako pravilno da izvršavamo radne zadatke, već su imali i vaspitnu ulogu prepoznajući svoj autoritet kao obavezu da učestvuju u oblikovanju mladih ličnosti u odgovorne ljude.

Petar Marinković: Od starijih kolega se moglo dosta naučiti. Ključna su bila njihova iskustva prilikom intervencija koja su nam omogućila da profesionalnije i brže pristupimo sličnim situacijama kada je prvi put došlo vreme za to. U momentima kada se mora voditi računa o tuđim, ali i svom životu, vreme delovanja je dragoceno i to je ono za šta nas niko drugi nije mogao bolje pripremiti do ljudi koji imaju bogato praktično iskustvo.

Zoran Vasilijević:

Odnos starijih kolega prema mojoj generaciji, kada smo se tek zaposlili najtačnije bih okarakterisao kao drugarski. Nije bilo previše strogoće, a za uzvrat mi nismo prkosili njihovim instrukcijama. Pored obučavanja za same poslove na kojima smo radili, dosta truda su ulagali da nas posavetuju i usmere kako da taj rad sprovodimo bezbedno po sebe i druge. Važnost takvih lekcija čovek, u potpunosti, može da uvidi tek posle mnogo godina, kada i sam dođe u situaciju da mlade ljude uvodi u posao.

Koliko Vas je uvodno osposobljavanje pripremlilo za rad?

Lazar Đokić: Iako sam imao prethodno radno iskustvo, svaka promena je stresna, tako da mi je od velike koristi bio topao prijem što je veoma olakšalo komunikaciju sa ostalim zaposlenima.

Anđela Tešić: Pre svega, kroz osposobljavanje sam stekla samopouzdanje neophodno za kvalitetan rad. Upoznala sam se sa programom koji koristim i samim poslom. Bez obzira koliko čistu viziju imala o onome što me čeka, potrebno je vreme da se stekne sigurnost u sebe, što period osposobljavanja i obezbeđuje.

Stefan Dimitrijević: Osposobljavanje je vrlo bitno pruža mogućnost da se radnik, bez pritiska, upozna sa kolegama, mašinama i konkretnim poslom koji će obavljati. Nikakvo teorijsko znanje ili urođena spretnost ne mogu da nadoknade lično iskustvo u bližem upoznavanju sa procesom rada.

Stefan Zečević: Iako je veoma korisno bilo detaljno upoznavanje sa pogonima fabrike i opremom, kao i vežbe koje smo imali, na prvom mestu, ipak bih istakao privilegiju da slušam iskustva starijih, iskusnijih kolega, čija uputstva i smernice u nekim situacijama mogu biti presudna.

Dragiša Marić: Period osposobljavanja je neophodan kako bi se novozaposleni osamostalili i postali potpuno funkcionalni radnici. Bez obzira na znanje stečeno u školi, potrebno je vreme da se čovek oseći dovoljno samouverenim da sam obavlja poslove.



Ljiljana Pavlović, knjigovođa

Anđela Tešić, knjigovođa

U kojoj meri je razvoj tehnologije promenio proces rada na Vašem radnom mestu, od momenta kada ste se zaposlili, pa do danas?



Mile Melentijević, stručno lice za bezbednost i zdravlje na radu Lazar Đokić, vođa poslova bezbednosti i zdravlja na radu

Mile Melentijević: Razvoj tehnologije nesumnjivo ima veliki uticaj na rad i njegove rezultate. Od pojedinca zavisi koliko će te nove alate, koji su mu na raspolaganju, da koristi. Najbolji primer je koliko su računari i mobilna telefonija olakšali rad zbog bržeg i kvalitetnijeg protoka informacija, kao i samu komunikaciju među zaposlenima.

Ljiljana Pavlović: Programi u kojima sada radimo u mnogo-me olakšavaju i ubrzavaju rad. Samo uvođenje računara, a kasnije i konstantno unapređivanje njihovih mogućnosti čini rad lakšim i organizovanijim zbog brže i preciznije obrade podataka.

Radomir Vidić: Sada je mnogo lakše. Podaci se direktno unose u računar, što ih čini lakše i brže dostupnim. Neki poslovi koji su ranije morali da se obavljaju ručno, i zahtevali dosta vremena, na primer štelovanje delova mašine, sada su postali računarska rutina i time olakšali zaposlenom, ali i bitno ubrzali sam proces rada.

Petar Marinković: Po mom mišljenju ne postoji neka velika promena. Pojedini aspekti posla su olakšani ili modernizovani, kao na primer servis aparata za gašenje požara pod stalnim pritiskom. Što se intervencija tiče, mislim da je i dalje ljudski faktor presudan i nezamenljiv.

Zoran Vasilijević: Pripremanje šarže je mehanizovano, što zaposlenima znatno olakšava posao. Napomenu bih i da je broj legura sa kojima se radi enormno povećan u odnosu na vreme kada sam započeo svoj radni vek.

Koliko je, u današnje vreme, bitno kontinuirano usavršavanje i informisanje o novim tehnologijama?

Lazar Đokić: Trendovi se moraju pratiti, jer savremene tehnologije, koje se konstantno usavršavaju, donose pogodnosti i stvaraju prednosti, što, pogotovu pripadnici mlađih generacija, u koje ubrajam i sebe, moraju maksimalno iskoristiti.

Anđela Tešić: Na poslu koji obavljam pretežno koristim računar. Programi se konstantno usavršavaju i unapređuju, a ja moram pratiti te promene kako bih u potpunosti mogla da iskoristim njihov potencijal.

Stefan Dimitrijević: Bitno je pratiti novitete da bi se održao kvalitet rada i kako bi svaka modernizacija koja se sprovede dala svoj pun efekat.

Stefan Zečević: Svaki put kada dobijemo novu opremu prolazimo obuke i međusobno razmenjujemo iskustva. Na primer, razvalni alat i jastuci za zatvaranje rupa, koje smo relativno skoro nabavili, mogu biti korisni samo onoliko koliko smo mi sposobni da ih upotrebimo.

Dragiša Marić: Nove tehnologije se kontinuirano unapređuju i sem benefita u proizvodnji, često fizički olakšavaju rad zaposlenima. Stoga je bitno pratiti ih i moći iskoristiti sve benefite koje pružaju.



Zoran Vasilijević, topioničar II

Dragiša Marić, topioničar II

Da li i u kojoj meri međuljudski odnosi utiču na kvalitet rada zaposlenih?

Mile Melentijević: Međuljudski odnosi su najvažniji subjektivni faktor uspešnog poslovanja. Posebno je bitno da odnosi na relaciji pretpostavljeni – zaposleni kojima je nadređen, budu što profesionalniji uz obostrano poštovanje i uvažavanje, čime se kvalitet i rezultati rada podižu na viši nivo.

Lazar Đokić: Međuljudski odnosi su glavni, polazni faktor u svakom poslu. Ako nema dobre komunikacije izostaju bitne informacije i greške su neminovne.

Ljiljana Pavlović: Dobri odnosi između zaposlenih vode kompaktnijem radu celine. Problemi koji se moraju prevazići zarad dobrog poslovanja se uvek brže i kvalitetnije rešavaju u pozitivnoj atmosferi, kada saradnici lakše ostvaruju dobru komunikaciju i na taj način efikasnije dolaze do rešenja.

Anđela Tešić: Dobra komunikacija je ključna u specifičnim situacijama. Kada su svi povezani mnogo je lakše uočiti problem i doći do njegovog rešenja.

Radimir Vidić: Jasno je kako dobri odnosi između zaposlenih povećavaju kvalitet rada, odnosno smanjuju greške koje mogu nastati usled loše komunikacije, ali podjednako je bitno i da utiču na zadovoljstvo zaposlenog i lični pristup poslovima koje obavlja.

Stefan Dimitrijević: Poštovanje i iskrenost prema kolegama su temelj zdravih odnosa. U slučajevima u kojima ne postoji lična prisnost bitno je ponašati se profesionalno jer bolji odnosi znače bolji pristup radu, što rezultira manjim brojem grešaka.



Petar Marinković, vođa smene u Vatrogasnoj jedinici



Stefan Zečević, vatrogasac II

Petar Marinković: U poslovima koje obavljam poverenje među kolegama je prioritet. U nekim slučajevima naš život zavisi od čoveka pored nas. Nemoguće je kvalitetno obaviti posao u takvoj situaciji ako nemate bezrezervno poverenje u saradnika. Morate se maksimalno fokusirati na svoj deo posla, ne strepeći da li će drugi zakazati. Ponašam, to je moguće jedino uz безусловno poverenje.

Stefan Zečević: Za posao koji obavljam priprema je veoma bitna. Da bi se intervencija izvela efikasno i uspešno neophodno je konstantno se dogovarati i proveravati kako bi svako znao svoju ulogu i kako da se sinhronizuje sa kolegama.

Zoran Vasiljević: Dobro je i poželjno da postoji prijateljstvo između saradnika, ali nije nužno. Ono što je osnovno i obavezno je profesionalna komunikacija i poštovanje kako bi se predupredile greške i štete koje nastaju.

Dragiša Marić: Dobri odnosi i komunikacija među zaposlenima ubrzavaju proizvodnju i garantuju bolji radni učinak.

Koji je za Vas najzanimljiviji ili najizazovniji deo posla?

Mile Melentijević: Meni lično, najveći izazov i zadovoljstvo predstavljaju aktivnosti koje sprovodim sa novozaposlenim radnicima, jer, pored obuke koju kod mene prolaze, potrebno je učiniti da osećaju da pripadaju ovde, da se osete delom kolektiva i samim tim probiti led između njih i ostalih radnika, što obezbeđuje bolju komunikaciju, a samim tim i manje šanse za propuste ili povrede.

Lazar Đokić: Za mene su povrede na radu, odnosno istraživanje uzroka i obrada podataka najizazovniji deo posla.

Ljiljana Pavlović: Najizazovniji, rekla bih i najstresniji deo moje karijere je proces privatizacije. U relativno kratkom vremenskom roku dogodile su se velike promene: Upoznavanje sa programima, prilagođavanje propisima... bilo je zaista puno nepoznanica za koje nam je trebalo nekoliko godina da ih prevaziđemo, što smo, uz pomoć kolega iz Slovenije i uspeh.

Anđela Tešić: Definitivno „period korone“. Sigurna sam da to vreme nikome nije ostalo u lepom sećanju. Tada sam se prvi put suočila sa momentima kada sam samostalno morala da odlučim kako ću pristupiti određenim radnim zadacima, jer, zbog epidemiološke situacije,

nisam mogla da se oslonim na pomoć odsutnih kolega, koji su u normalnim uslovima uvek tu za mene.

Radimir Vidić: Možda zvuči kao kliše, ali i nakon 36 godina rada i dalje nalazim zadovoljstvo u radu na mašini V-8. Bez obzira koji deo posla je u pitanju, još uvek radim sa istim elanom i koncentracijom. Smatram velikom srećom privilegiju čoveka da voli i sa godinama ne izgubi ljubav prema onome što radi.

Stefan Dimitrijević: Privatno volim računare i pratim inovacije vezane za njih u slobodno vreme. Prirodno najzanimljiviji deo posla mi je rad na računaru.

Petar Marinković: Moram navesti gašenje požara, jer je svaki put specifično na svoj način. Uvek, bez obzira na godine staža, mora se biti u pripravnosti, truditi se da se radi brže i efikasnije, a pri tom ne dozvoliti sebi bilo kakvu grešku, jer svaka može biti kobna.



Radomir Vidić, rukovalac u proizvodnji I

Stefan Dimitrijević, metalurški radnik

Stefan Zečević: Intervencija. Istovremeno i zanimljive i izazovne, pogotovu teže intervencije zahtevaju brzu reakciju, bez oklevanja, preciznost i smirenost. Dodatni izazov je što one neretko uključuju i zaposlene iz sektora u kome se intervencija obavlja. U tom momentu oni moraju u potpunosti da se koordinišu sa nama.

Zoran Vasiljević: I najzanimljivije i najizazovnije je pripremanje legura, po mom mišljenju, jer se zahteva preciznost i pedantnost.

Dragiša Marić: Vožnja viljuškara je nešto što mi nikada neće biti dosadno.

Koliko su jubileji, poput predstojećeg, bitni za motivaciju zaposlenih?

Mile Melentijević: Mislim da svi jubileji koji se slave u Društvu imaju motivacioni karakter i čine da se pojedinac oseća bitnim delom celine. Svakako lepa tradicija.

Lazar Đokić: Svakako imaju pozitivnog uticaja i treba ih obeležavati jer su dokaz rada koji su prethodne generacije uložile u Društvo, kako bi ono sada bilo ono što jeste.

Ljiljana Pavlović: Govoreći o ličnim doživljajima jubileja, kao stariji zaposleni, mogu reći da su takve proslave sjajan način da se prisjetimo lepih vremena koja su iza nas, ali i da se ponosimo onim što ostavljamo u nasleđe novim generacijama.

Anđela Tešić: Jubileji su dokaz o sposobnosti firme da, kroz različite izazove u svojoj istoriji, bude sve jača i stabilnija.

Radomir Vidić: Veoma su bitni jer zbližavaju radnike u smislu osećaja pripadnosti većoj celine Društva.

Stefan Dimitrijević: Rekao bih da obeležavanje jubileja pruža specifičnu motivaciju mladim zaposlenima da nastave tradiciju i istraju bez obzira na izazove, kako bi neke nove generacije dočekale još impozantnije razloge za proslave.

Petar Marinković: Vrlo je bitno da kada firma ima istoriju i tradiciju, pokaže da to poštuje i pamti. Obeležavanje jubileja ne samo da ističe postojanost Društva, već i povezuje različite generacije zaposlenih.

Stefan Zečević: S obzirom da sam se relativno skoro zaposlio u Društvu, za mene je to nešto novo, sa čime

se prvi put susrećem. Pozitivne reakcije postoje, ali mislim da ću tek nakon nekog vremena moći u potpunosti da sagledam njihov značaj.

Zoran Vasiljević: Obeležavanje jubileja prvenstveno zbližava sve zaposlene koji osećaju da su učestvovali u postizanju nečega bitnog za Društvo. Prvenstveno su bitni za mlade radnike koji će stremiti ka nekim novim jubilejima, kako kolektivnim, tako i ličnim.

Dragiša Marić: Mislim da obeležavanje jubileja šalje jaku i jasnu poruku mladima da je firma stabilna i da uvek nalazi način da opstane u različitim okolnostima i nastavlja da pruža zaposlenima osećaj sigurnosti čak i u neizvesnim vremenima.

Sindikalne aktivnosti



Dana 11.10.2022. godine, održane su sednice Odbora i Skupštine Sindikalne organizacije Samostalnog sindikata metalaca Srbije Impol Seval Valjaonica aluminijuma a.d. Sevojno.

Na sednici Odbora Sindikalne organizacije, kojoj je prisustvovao i Generalni direktor Ninko Tešić, usaglašen je predlog za povećanje najniže cene rada za 5%, počev od 01.10.2022. godine, tako da cena rada za najjednostavniji rad iznosi 42.140 dinara, o čemu je biti zaključen Aneks kolektivnog ugovora.

Nakon odlaska u penziju dosadašnjeg člana Izvršnog odbora Fonda solidarnosti iz Tehnike d.o.o., na predlog zaposlenih iz Tehnike d.o.o. izabran je Zoran Janković, kao novi član navedenog tela.

U planu je isplata jubilarne nagrade za Dan Društva u neoporezivom iznosu od 21.794 dinara.

Takođe je u planu i isplata poslovne stimulacije za 2022. godinu.

Na sednicama, Generalni direktor Društva informisao je članove Odbora i Skupštine o poslovanju, tekućoj problematici i planovima za naredni period.



Radničke sportske igre na Tari

Od 15. do 18.09.2022. godine održane su radničke sportske igre Metalaca Srbije. Igre su održane na Tari, u hotelu Beli Bor. Pod pokroviteljstvom Samostalnog sindikata, sportska ekipa Impol Seval-a je uzela učešće na ovim sportskim igrama, sa 10 sportista. Ukupno je na igrama učestvovalo 16 kompanija, članica Samostalnog sindikata metalaca Srbije i Sindikata namenske industrije, sa oko 360 učesnika. Sportska ekipa Impol Seval-a takmičila se u svim sportskim disciplinama.

Prema rečima kapitena sportske ekipe, Stefana Kneževića, našim sportistima nije bila naklonjena sportska sreća prilikom žrebanja, pa su u samom početku takmičenja snage odmeravane sa vrlo jakim i kvalitetnim protivnicima. I pored toga ostvareni su zapaženi rezultati. Najbolji plasman ostvarili su stonoteniseri, osvajanjem II mesta. Sportska ekipa je na dostojanstven način predstavljala fabriku, kako na sportskim terenima, tako i izvan njega. Sportske igre su prošle u fer i korektnom sportskom nadmetanju i druženju izvan sportskih igrališta.

PONOVO RADI AMBULANTA



Dr. Stefan Ristić

Usled pandemije virusa korona, vanrednih okolnosti i velikog opterećenja na zdravstvene institucije, u prethodnih godinu dana, ambulanta u krugu fabrike je funkcionisala otežano, odnosno lekar nije bio na raspolaganju zaposlenima Valjaonice bakra i Impol Seval-a svim radnim danima.

Međutim, nakon stabilizacije epidemiološke situacije i rada zdravstvenih ustanova na nivou Zdravstvenog centra Užice, od 12.09.2022. ambulanta u fabričkom krugu nastavlja da funkcioniše normalno, odnosno lekar je na raspolaganju zaposlenima dve

fabrike svakog radnog dana od 0730 do 1530 časova (pausa od 1000 do 1030 časova).

U navedenom periodu u ambulanti će raditi jedan lekar opšte prakse i jedan medicinski tehničar.

U Ambulanti zaposleni mogu obaviti kompletan pregled lekara opšte prakse, a pored toga, ambulanta nudi i sledeće usluge:

- Intervencije (davanje injekcija, propisanih terapija, infuzija i AT zaštite, previjanje, itd.);
- Pružanje prve pomoći u slučaju povreda ili naglog pogoršanja zdravstvenog stanja;
- Prepisivanje terapija;
- Izdavanje uputa za specijalističke preglede i zakazivanje termina;
- Imunizacija (sezonski grip);

Ambulanta je opremljena savremenim medicinskim aparatima, tako da zaposlenima može biti izmeren krvni pritisak, zasićenost krvi kiseonikom (saturacija) i nivo glukoze u krvi, a može biti urađen i EKG. Takođe, Ambulanta raspolaže sa inhalatorom i bocama sa medicinskim kiseonikom za pružanje kiseoničnih terapija.

Zaposleni imaju mogućnost da prebace svoj zdravstveni karton u fabričku ambulantu i izaberu ordinirajućeg lekara za svog izabranog lekara.

Kontakt telefoni Ambulante: **mob. 066/868-44-30; lok. 4122**

Poseta lekara iz „Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika DC DR Lune“

Dana 11.10.2022. Dr Vuk Mijailović i Dr Miloje Stanić, lekari iz „Zavoda za zdravstvenu zaštitu radnika DC DR Lune“ posetili su našu fabriku i obišli su proizvodne pogone.

Lekari su se u proizvodnim halama upoznali sa tehnološkim procesom proizvodnje i uslovima u kojima zaposleni obavljaju svoje radne aktivnosti. Cilj posete je bio da se lekari detaljnije upoznaju sa fizičkim i hemijskim štetnostima kojima su zaposleni u Društvu izloženi, kako bi tokom obavljanja prethodnih i periodičnih lekarskih pregleda i preventivnih sistematskih lekarskih pregleda imali precizniju sliku i mogli da stvore uzročno posledičnu vezu između rada i zdravstvenog stanja zaposlenog.

Tako će, nakon obavljenih pregleda, lekari moći zaposlenima da daju jasnije i preciznije savete i uputstva za staranje o sopstvenom zdravlju radi očuvanja radne sposobnosti i kvaliteta života.



Dr Mijailović i Dr Stanić u obilasku pogona sa Lazarom Đokićem, vodom poslova za bezbednost i zdravlje na radu



MALI VATROGASCI

U poslovnom svetu, gde se gotovo sve izražava brojkama, grafikonima i procentima, na svu sreću, postoje momenti kada možemo da se prisetimo onog najvrednijeg, što se ne može kvantitativno odrediti, dečijeg osmeha i naivne, iskrene radosti koja je rezervisana za najmlađe.

Sa ponosom možemo reći da smo 11.10.2022.godine, u Impol Seval-u proizveli rekordne količine te magije koja učini da i odrasli ustrepte, osećajući obrise svog detinjstva.

U okviru Dečije nedelje, Vatrogasna jedinica Impol Seval-a, ugostila je mališane iz sevojničkog vrtića Maslačak. Oko osamdesetoro njih, podeljeni u dve grupe, prema uzrastu, u pratnji vaspitačica, bojažljivo je ušlo u strani svet, rezervisan za odrasle.

Dočekali su ih profesionalci, u čijem poslu nema mesta neozbiljnosti, sa širokim osmesima na licima. U punoj opremi, oni su, samo njima svojstvenom brzinom, transformisali daleki i hladan svet odraslih u magično mesto gde su se uzbuđenja nizala kao na traci.

Smenjivala su se deca u kabini vatrogasnog kamiona, isprobavala uniforme i polako se opuštala započinjući sa veselom grajom, pritom i dalje poštujući i slušajući svoje vaspitačice i domačine. No, to je bio samo početak. Usledila je demonstracija gašenja vatre vodom i prahom u kojoj su strpljivo, shodno svojim godinama, učestvovali najmlađi gosti, pritom učeći da se sa vatrom ne treba igrati, ali je se ne treba ni panično plašiti. Pridržavali su vatrogasno crevo i aktivirali protivpožarni aparat opčinjeno gledajući prah koji se raspršio u gustu maglu pred njihovim očima. Usledilo je još nekoliko pokaznih vežbi i vatrogasac u zaštitnom odelu od agresivnih materija koji je ličio na astronauta ili posetioca sa druge planete, ali veliko finale se tek spremalo. Iz creva koje se punilo vodom, na drugom kraju počela je da izlazi, u ogromnim količinama, pena nalik snegu koji je poranio par meseci.

Nemo oduševljenje koje se ocrtavalo na dečijim licima smenila je neverica kada su, za tren ni sami neverujući u to što čuju, dobili dozvolu da uđu u penu, skaču i uzimaju je u ruke.

Nakon pranja ruku priređena je gozba dostojna mladih posetilaca, sokići i grickalice. Mada isuviše mali da bi naučili kako da se sami izbore sa požarom, deca su tog dana dobila možda čak i važniju lekciju – da u stvarnom svetu zaista postoje heroji, koji možda nemaju natprirodne moći, ali imaju veliko srce, kako pred licem opasnosti, tako i pred nasmejanim licima dece koja će još dugo pamtit i ovu pustolovinu i prepričavati je svima spremnim da ih slušaju.



TRENING U MESTO TERAPIJE

Postoji situacija kada nam mozak dik-tira da je trening poslednja stvar na šta bi trebalo da mislimo. Ista je situacija i ako na treninge gledaš kao na estetski sport ili hobi koju baciš u stranu kad ti se "čefne". Međutim ako treninge godinama radiš bez prestanka - to znači da ti je to postao deo života.

Ne gledaš na to kao na obavezu nego na deo dana koji je neizbežan i koji ćeš moći i da odradiš i kad si najdepresivniji jer znaš da se na trening uvek možeš osloniti. Jer kad te prekriju talasi, svakome je potrebno nešto što će ga otrgnuti iz letargije i vratiti u svakodnevni život. Nešto što će te pokrenuti da izdržiš još jedan težak dan.

Nekima je rešenje u alkoholu, nekima u cigareti. Puno načina ima kako ko reaguje na stresne situacije. Ti međutim imaš načina da budeš drugačiji od ostalih. Ne moraš da se uklopiš među prosečne ljude, koji po ceo dan sede kod kuće i ko zna sa čime se bore u stresnim situacijama.

Teretana je mesto gde imaš mogućnosti – naravno, ako i ti hoćeš da svoje probleme ostaviš van teretane, pa makar na sat-dva. Ono možeš da veruješ koliko ovo znači!

U teretani ćete dočekati tvoji najbolji drugari! Tu sada ne mislim na one koje vidiš svaki dan, nego na hladan čelik, na mašine, tegove, šipke. Jer, u ovakvim situacijama oni su tvoji najbolji drugari. Oni te neće sažaljevati bespotrebno, neće probati da te oraspolože po svaku cenu. Neće ti se smežati u lice, pa čim okreneš leđa zabiju ti nož! Oni su uvek na raspolaganju, čekajući ko će biti pobednik: ti ili oni!

Teg ne laže.

I kad imaš probleme i kad nemaš oni su uvek isti prema tebi-teški. Moguće je da imaš loš dan, ali oni ni onda neće imati milosti prema tebi. Teg moraš podići i kad si depresivan. Treba da ustaneš sa tegom. Da se podigneš sa zemlje. Teg će pokazati ako si slab, ako nisi dovoljno obratio pažnju na ishranu, na odmor, ako si nedovoljno skoncentrisan. Sve će pokazati.

Teg je iskren. I to je dobro. Dobro je, jer znači da u tretani ne možeš dopustiti

sebi da se baviš sa svojim problemima. Tu moraš da se skoncentrišeš ili da kažeš drugačije: u teretani imaš mogućnost skoncentrisati se samo na vežbe.

Zamisli samo...pa i ako ti trening trajao samo sat vremena. Posle stresnog dana šta može da bude bolje nego provesti sat vremena bez stresa? U stresnom periodu šta ti može dati veće sklonište nego jedno mesto gde ne moraš da razmišljaš o svojim problemima? U takvim momentima ne nosite mobilni sa sobom. Ako ti se ne sviđa muzika u teretani ponesi mp3 player sa sobom, stavi slušalice u uši i od tog trenutka postojiš samo ti i vežba!

Naravno, svi znamo da stres jako utiče na našu ishranu, ljudi smo i da će to uticati na gubitak snage, možda ćeš biti slabiji, možda ti neće ići kako bi trebalo, ali nije problem.

U ovakvim slučajevima nije najbitnije da dižeš svoje maximume! Reč je o tome da se NE opustiš i dopustiš da problemi vode TVOJ život!

Ne predaj se!

Ako ne ide, onda ne ide. Ići će kad ti bude bolje. Ovde je reč o mentalnom oslobođenju. O endorfinu, koje naše telo proi-

zvodí dok vežbamo, o koncentraciji, o upoznavanju samog sebe. Iskoristi ovaj period da probaš neke nove vežbe, nove tehnike, nove trening programe. Svejedno šta radiš, samo uživaj u tome!

Kada već uživaš postavi sebi nove ciljeve! Koraci koje praviš da bi postigao nove ciljeve pomoći će ti u tome da planski napreduješ kako u sportu tako i u svakodnevnom životu: tako se nećeš "raspasti" jer ako postižeš nove ciljeve onda šta će te sprečavati da uspeš i u privatnom životu?

To je snaga sporta, on ti daje neku vrstu samopouzdanja, da sa podignutom glavom podneseš i najveće katastrofe u životu. Da se ne predaš, bez obzira šta te snađe u životu. I veruj mi, nećeš se predati jer sport ne jača samo telo nego i duh!

Posle nekog vremena ni nećeš pri-metiti-stres nestaje. Počinješ da savlada-vaš svoje probleme, naravno to zavisi i od težine problema, ali jedno je sigurno: i iz negativnog perioda u tvom životu možeš da izvučeš svoj maksimum, naravno ako i ti hoćeš i da izađeš kao POBEDNIK i prebrodiš sve svoje probleme, umesto da budeš u depresiji i da sažaljevaš samog sebe!



Kulturno Umetničko Društvo „Sevojno“ – 68 godina tradicije uspešnog rada



U svojoj dugoj istoriji postojanja, Društvo se predstavilo publici u gotovo svim zemljama Evrope, kao i u nekim zemljama Afrike i Azije.

Za proteklih 20 godina od privatizacije fabrika, članovi prvog ansambla KUD-a „Sevojno“ tri puta su bili u poseti i obilasku fabrike IMPOL u Slovenskoj Bistrici.

Predsednik upravnog odbora KUD-a „Sevojno“ je Miroslav Joksimović, a umetnički rukovodilac Đorđe Delić.



Kulturno umetničko društvo Valjaonica bakra i Valjaonica aluminijuma Sevojno ove godine slavi 68 godina rada i postojanja.

Pre 20 godina, usled nedostatka resursa i sredstava, kao i privatizacije fabrika, sudbina KUD-a „Sevojno“ bila je neizvesna. Međutim, kvalitetnim i ozbiljnim radom rukovodioci i članovi KUD-a uspeali su da animiraju vlasnike i menadžment osnivača da nastave sa podržavanjem i finansiranjem Društva.

U trenutku privatizacije KUD je brojao oko 150 članova i veliki broj osvojenih nagrada i priznanja sa raznih takmičenja u zemlji i inostranstvu.

U poslednjih 14 godina, uz podršku rukovodstva fabrika i uprave Društva na čelu sa umetničkim rukovodiocem Đorđem Delićem, KUD „Sevojno“ piše nove stranice i postaje jedno od najboljih kulturno umetničkih društava u Srbiji. Pored mnogobrojnih nagrada u dugoj istoriji Društva, posebno treba istaći one u 2017. i 2021. godini, kada je KUD „Sevojno“, na zvaničnim republičkim takmičenjima osvojio prva mesta i prvi put u svojoj istoriji postao najbolji folklorni ansambl Srbije. Takođe, u navedenom periodu, su i dečiji ansambl osvojili prva mesta i nagrade za najbolje dečije ansamble Srbije, što svakako predstavlja još jednu potvrdu dobrog rada u svim kategorijama.

U godini pre početka pandemije COVID-19, ansambl je brojao oko 400 članova i bio jedan od najbrojnijih u Srbiji. Međutim zbog nastale situacije i prekida rada, zbog pandemije, broj članova se drastično smanjio. Vraćanjem u normalne i redovne uslove rada stanje se polako poboljšava, tako da ansambl trenutno ima oko 300 članova, raspoređenih u 10 sekcija.



Orhideja-najlepša parazitska biljka

Izvor:<https://edukacija.rs/>

Orhideja falenopsis svrstava se u najlepše sobne biljake, a zbog izgleda cveta nazivaju je i noćni leptiri. Ovaj cvet, simbol ljubavi i pažnje, spada u tropske biljke i raste oko drveća, na njima ili njihovim korenima. Zbog načina na koji živi u kućnim uslovima zahteva

posebnu negu i mnogo strpljenja, ali će taj trud nagraditi prelepim cvetom.

Orhideje vole prostorije sa dosta svetla, ali ne i direktne sunčeve zrake, jer je mogu spržiti. Što se temperature tiče, odgovara joj raspon između 18 i 30 stepeni C, s tim što bi vlažnost vazduha trebalo da bude između 50-70 odsto. Kako bi joj to obugućili potrebno je posudu u kojoj se biljka nalazi potopiti u vodu i ostaviti da odstoji 1-2 sata.

U periodu cvetanja treba ih prehraniti specijanim đubrivom, jer će bez toga, cvetovi biti manji, a i pupoljci će žuteti i otpadati. Vreme cvetanja traje od 4 do 12 nedelja tokom leta i kreće kada

temperature počnu da variraju između 18-30 stepeni C. Preko zime, u periodu mirovanja, orhideju ne treba podsticati na cvetanje pa je ni prihranjivati.

Međutim, đubrivo treba dodavati čim krenu da niču mladice i novi listovi. Ovi dodaci se koriste u svakom drugom zalivanju, a pošto su osetljive treba koristiti 1/3 koncentrata đubriva. Ove biljke ne vole čist humus, pa je najbolje saditi je u supstrat napravljen isključivo za njih, a koji se sastoji od mahovine, kore drveta, lišća i drugog korenja.

Za razliku od drugih sobnih biljaka, orhideje vole da im je "tesno". Iz tog razloga prilikom presađivanja treba je prebaciti u tek malo veću saksiju. Preciznije širina nove saksije treba da bude najviše za jedan prst šira od prethodne. Stručnjaci kažu i da se orhideje presađuju svake 3 godine. Siguran znak da je biljci potrebna nova saksija i supstrat je raspadnuti predhodni i koji je prekriven belom prevlakom. U ovom procesu treba obratiti pažnju na korenje, te staro, trulo i bolesno treba iseći, a generalno je neophodno odstraniti što više stare zemlje.

Kada se kupuje orhideja, važnije je gledati kakvo je lišće biljke nego cvet. Listovi moraju biti čvrsti, zeleni, okrenuti na gore, bez žučkastih ili tamnih fleka. Jednako je važno i da sama biljka ima dosta pupoljaka. Oni ukazuju da će biljka duže cvetati.



Najpopularnija prezimena i imena u Srbiji

Srbijom "vladaju" Jovanovići i Petrovići

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, kad je reč o najčešćim prezimenima u Srbiji, nema većih odstupanja i sasvim očekivano se skoro sva završavaju na -ić. Na prvom mestu je Jovanović, za kojim slede Petrović i Nikolić, a u pet najčešćih, pored navedenih, su još i prezimena Marković i Đorđević.

Najčešće kombinacije imena i prezimena kod žena su Milica Jovanović, Milica Petrović i Jelena Jovanović, a kod muškaraca Dragan Jovanović, Zoran Jovanović i Dragan Petrović.

Najčešće žensko ime u Srbiji je Milica, dok se najviše muškaraca odaziva na ime Dragan i to zbog "stare slave", jer se to ime već tri decenije ne nalazi na listi deset najpopularnijih. "Zlatne godine" za to muško ime bile su pedesete i šezdesete prošlog veka, kada je Dragan preuzeo primat od Slobodana, koji je obeležio period od 1942. do 1947. godine.

Ime Milica, koje je u drugoj polovini dvadesetog veka izgubilo popularnost stečenu pre Drugog svetskog rata, ponovo je najpopularnije žensko ime u Srbiji.

Radmila, Ljubica, Vera, Olga, Desanka... imena su koja su obeležila period između dva svetska rata, da bi zatim u modu ušla imena kao što su Slobodanka, Ljiljana, Snežana i Zorica. Kraj dvadesetog veka i prve godine novog milenijuma doneli su popularizaciju ženskih imena kao što su Anđela, Sara, Teodora i Anastasija.

Prema podacima sa poslednjeg popisa stanovništva na listi imena, koja koja nosi muška populacija u Srbiji, najčešća su Zoran, Dragan, Goran i Nikola, a mesto na listi najčešćih rezervisano je i za tri "predratna" imena – Milan, Aleksandar i Dušan. Primitno je da sve je manje roditelja svojoj deci daju ime Miodrag ili Milorad, dok su imena poput Luka, Stefan i Lazar u poslednjih četvrt veka doživela pravi "bum".

Spisak zaposlenih i bivših zaposlenih Impol Seval-a, koji su u 2022. godini navršili, ili navršavaju jubilarne godine neprekidnog rada u Društvu

35 godina

1.	Antonijević M. Slobodan	6.	Mandić M. Dragan	11.	Tasić A. Žarko
2.	Vasić M. Vladan	7.	Mijatović M. Goran	12.	Timotijević D. Biljana
3.	Vidić B. Radomir	8.	Milanović J. Gordana	13.	Đoković M. Milan
4.	Đoković R. Jovica	9.	Radojičić D. Goran	14.	Virić S. Gordana
5.	Ljamić V. Ljiljana	10.	Stankić R. Dragan	15.	Virić M. Zorica

30 godina

1.	Panić M. Milomir				
----	------------------	--	--	--	--

25 godina

1.	Gavrilović V. Dragan				
----	----------------------	--	--	--	--

20 godina

1.	Đidanović M. Sanja	4.	Petrović T. Božidar (bivši zaposleni)	6.	Čolić M. Vladan
2.	Milutinović I. Radosav	5.	Pjević A. Đorđe	7.	Čolić N. Dušan
3.	Nikitović D. Dejan				

15 godina

1.	Vasiljević M. Marko	4.	Nenadić V. Nikola	7.	Filipović S. Dušica
2.	Dimitrijević Z. Dragana	5.	Spasojević B. Darko	8.	Živković M. Rajko
3.	Ječmenica Tošanić R. Danijela	6.	Stanić V. Verica		

10 godina

1.	Andrić V. Nemanja	12.	Kostić R. Marko	23.	Panić M. Dejan
2.	Antonijević M. Stevan	13.	Krstović I. Bojan	24.	Perišić J. Vidoje
3.	Arsić LJ. Dalibor	14.	Lazić M. Vukašin	25.	Perišić P. Slobodan
4.	Arsović V. Danijela	15.	Lazović S. Veljko	26.	Pantelić D. Milovan
5.	Brković D. Nikola	16.	Milinković M. Velimir	27.	Rajevac V. Bojan
6.	Bondžulić V. Dragan	17.	Marinković R. Predrag	28.	Radojičić S. Borko
7.	Vićović S. Đorđe	18.	Milovanović V. Goran	29.	Ristivojević B. Duško
8.	Vučetić M. Nikola	19.	Milić M. Željko	30.	Selaković Z. Vladimir
9.	Đajić R. Bojan	20.	Matović V. Igor	31.	Totić Z. Dušica
10.	Janković D. Dejan	21.	Milinković R. Dejan	32.	Leković L. Darko
11.	Janković R. Zoran	22.	Milović M. Andrija	33.	Mičević P. Miroslav