

Info silos

Godina IV, Broj 12 i 13 / decembar 2006



KAKANJ CEMENT
HEIDELBERGCEMENT Group

Drage i Poštovane Kolege,

Iza naš je još jedna uspješna, po mnogo čemu rekordna i veoma značajna poslovna godina. U 2006 godini su ostvareni rekordi kako u prodaji tako i u proizvodnji cementa i klinkera. Očekuje se i da će financijski rezultati i trendovi također biti takvi da će se Tvornica cementa po rezultatima i ove godine svrstati u sam vrh najuspješnijih BiH kompanija.

Danas je cement Tvornice cementa Kakanj vodeći „brand“ i lider u građevinskoj industriji u Bosni i Hercegovini, a izvozni plasman od 60.000 tona cementa pokazuje da je naš cement dokazana kvaliteta te da je tražen i cijenjen i izvan granica Bosne i Hercegovine. Geografska ekspanzija koju smo postigli, znatno je utjecala na pozitivne rezultate, usprkos velikoj konkurenciji i teškoj tržišnoj utakmici. Sposobnost, umijeće, predani rad, trud, ideja, snaga, pamet, te ostali resursi koje posjedujemo, najznačajniji su elementi utkani u ostvarenje zacrtanih ciljeva, ugrađeni u svaki kilogram cementa i zarađenu marku.

Kako bi rezultati i ubuduće bili na nivou očekivanja Uprave Tvornice cementa kao i većinskog vlasnika HeidelbergCementa, urađene su i određene organizacione promjene i poboljšanja. Noviteti uvedeni u proizvodni proces, pokazali su se vrlo uspješnim i uvelike su nam pomogli kod postizanja spomenutog rezultata. Uvođenje novog kamenoloma i siro-



vine u naš proizvodni proces te zasad probno, a nadamo se i definitivno korištenje domaćeg, kakanjskog uglja u što većoj mjeri, trasiraju naš put dugoročnih rješenja za budućnost. Otvaranje distributivno-prodajnog terminala kao i betonare u Banjaluci te ostali planirani projekti u narednoj godini, omogućiti će našu daljnju tržišnu ekspanziju.

Naš zajednički cilj je dugoročni razvoj tvornice; orijentisan kupcu, profitu, zaštiti okoliša i stabilnom održivom razvoju uz prepoznavanje interesa društvenog okruženja u kojem djeluje. Samo kompanija koja posluje i aktivno djeluje po tim principima uz veliku odgovornost može postići uspješan i održivi razvoj.

Krajem godine uspješno je proveden prvi recertifikacijski audit ISO sistema 9001:2000 za upravljanje kvalitetom i 14001:2004 za okoliš te prvi certifikacijski audit sistema upravljanja zaštitom zdravlja i bezbjednosti na radu u skladu sa zahtjevima standarda OHSAS 18001:1999. Na taj

način je Tvornica cementa Kakanj postala prva kompanija u BiH koja posjeduje integrirani sistem upravljanja kvalitetom, okolinom, te zdravljem i bezbjednošću na radu, čime daje svoj puni doprinos Održivom razvoju.

Jedan od osnovnih principa i filozofija naše HeidelbergCement grupacije, jest da naš uspjeh gradimo na znanju naših ljudi, kao i da naš uspjeh gradimo na uspjehu naših kupaca.

Ovaj rezultat jasno dokazuje postojanost kvaliteta, kontinuitet, tradiciju, vrijednost i povjerenje koje uživa Tvornica cementa Kakanj a ujedno nam daje novu energiju, entuzijazam i poticaj za buduće izazove i uspjehe. Nagradu koja mi je uručena za „Privrednu ličnost godine u BiH“ primio sam sa ponosom, ali to je ujedno veliko priznanje i svim radnicima i kolektivu Tvornice cementa.

Uz najiskreniju i najdublju zahvalnost svakom radniku Tvornice cementa i TBG BH, svima koji su doprinijeli ostvarenju ovakvog rezultata; čestitam na dosadašnjem uspjehu u poslovanju. Neka nam i naredne godine donesu mnogo uspjeha i zadovoljstva. Neka nam ovo bude poticaj da i ubuduće ostvarujemo nove rekorde jer smo jedan snažan kolektiv koji se smije upustiti i u najteže tržišne bitke i izazove, te koji spremno i odlučno korača u budućnost.

Želim vam puno uspjeha u daljnjem životu i radu,

Branimir Muidža
Generalni direktor

OHSAS i u TCK

Kao što je već poznato u Tvornici cementa Kakanj od početka juna 2006. godine intenzivno se radi na izgradnji i implementaciji novog tzv. "Bezbjednosnog" standarda OHSAS 18001:1999.

Šta je to OHSAS 18001?

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment System ili u prijevodu: Sistem upravljanja zdravljem i bezbjednošću na radu) je specifikacija OH&S sistema upravljanja koji je objavljen 1999. godine. On predstavlja zajednički poduhvat velikog broja certifikacionih ustanova i nacionalnih tijela za standardizaciju iz Velike Britanije, Irske, Južne Afrike, Japana, Španije, Malezije, Singapura, Meksika i drugih zainteresovanih učesnika širom svijeta.

Specifikacija je razvijena sa ciljem da definiše zahtjeve za upravljanje zaštitom i bezbjednošću na radu (OH&S) kako bi se omogućilo da organizacija upravlja rizicima OH&S i poboljša svoje učinke. Ona omogućava sprovođenje interne i eksterne provjere sistema i / ili certificiranje sistema u odsustvu odgovarajućeg međunarodnog (ISO) standarda.

OHSAS 18001 specifikacija je primjenjiva za bilo koju organizaciju koja želi da:

- uspostavi sistem upravljanja OH&S, da bi eliminisala ili svela na minimum rizik za zaposlene i druge zainteresovane strane, koje mogu biti izložene rizicima OH&S proisteklim iz njenih aktivnosti,

- primjeni, održava i kontinuirano poboljšava sistem upravljanja OH&S,

- obezbjedi usaglašenost sa sopstvenom politikom OH&S,

- demonstrira drugima ovu usaglašenost,

- zatraži certifikaciju/registraciju svog sistema upravljanja OH&S od strane eksternog certifikacionog tijela ili,

- sama definiše usaglašenost sa ovom OHSAS specifikacijom.

Sušтина je dakle, da se izvrši identifikacija rizika za zdravlje i bezbjednost zaposlenih (i ostalih) koji vladaju u našoj organizaciji, nakon toga da se izvrši analiza i ocjena (po metodologiji koju daje ovaj sistem) identifikovanih rizika, te nakon toga da se preduzmu sve moguće mjere kako bi se postojeći rizici od povreda ili profesionalnih oboljenja ukinuli ili sveli na najmanju moguću mjeru.

Zašto OHSAS 18001?

Usaglašavanjem svojih standarda sa zahtjevima međunarodnih standarda iz raznih oblasti, organizacija stiče višestruku korist:

- kvalitet proizvoda / usluge, odnosno zadovoljenje zahtjeva korisnika i ostalih zainteresovanih strana (vlasnik, dioničari, društvena zajednica, zaposleni i td),

- očuvanje životne sredine, što se također svodi na zadovoljenje zahtjeva korisnika i ostalih zainteresovanih strana,

- očuvanje zdravlja i bezbjednosti zaposlenih,

- očuvanje zdravlja i bezbjednosti korisnika, što se poklapa sa zahtjevima za kvalitet proizvoda / usluga.

Svaki od ovih sistema, odnosno pod-sistema upravljanja nastao je kao rezultat pritiska korisnika i javnosti na organizacije da svoje ulaze, procese i izlaze prilagode odgovarajućim standardima. Primjeri iz prakse pokazuju da se interesi javnosti ne kose uvijek sa interesima profita, pa su mnoge organizacije uvođenjem ovih sistema upravljanja, na manje ili više neposredan način, doprinijele povećanju svog profita.

Kako bi se uklonila dilema da li je opravdano sistem upravljanja zdravljem i bezbjednošću zaposlenih uključiti kao dio sistema upravljanja organizacijom, u predgovoru standarda BS 8800 koji je korišten kao osnova za izradu OHSAS 18001, se navode određeni podaci. Uz napomenu da podaci zvanične statistike sigurno ni izbliza ne mogu da predstavljaju obim



Novi standardi

bola i patnje koje svaki od događaja povreda ili smrti na radu nanose žrtvama, njihovim porodicama, kolegama i prijateljima, navode se podaci o gubicima iskazanim u finansijskim pokazateljima. Studija provedena u Velikoj Britaniji pokazuje da su ukupni troškovi koji nastaju kao rezultat povreda na radu, gubitka zdravlja usljed uslova na radu, kao i događaja koji nisu nanijeli fizičke povrede, a koji su mogli biti izbjegnuti, iznosi oko 5 do 10 % od ukupnog profita svih organizacija u Velikoj Britaniji! Ovaj podatak eliminiše svaku sumnju u potrebu sistemskog organizovanja upravljanja zdravljem i bezbjednošću zaposlenih. Jedna druga studija, provedena također u Velikoj Britaniji, otkriva da su u organizacijama koje su ispitivane, troškovi uslijed akcidentnih situacija bili viši za 8 do 36 puta nego odštete osiguranja. Ovo su podaci koji govore u prilog tome da postoje jasni ekonomski razlozi za to da se sistem upravljanja zdravljem i bezbjednošću inkorporira u integralni sistem upravljanja. (Studije su rađene prije 2000. godine). Najnoviji podaci ukazuju da je u Velikoj Britaniji u periodu 2003/04 bilo 235 smrtnih slučajeva na radnom mjestu, što predstavlja povećanje od 4% u odnosu na prethodnu godinu. U periodu 2002/03 prijavljeno je 150 000 različitih povreda. Procjenjuje se da narušeno zdravlje i povrede na poslu koštaju britansku industriju oko 3% bruto nacionalnog dohotka. U SAD na osnovu povreda, bolesti i smrtnih slučajeva poslodavci i ni-

hove osiguravajuće agencije svake godine isplate više od 40 milijardi dolara - skoro 500 dolara po osiguranom radniku!

Pitanje je da li su ovim studijama obuhvaćeni troškovi obuke novih kadrova, troškovi nerealizovane proizvodnje i mnogi drugi troškovi povezani sa ozljedama i bolestima zaposlenih.

Ovi argumenti u kombinaciji sa negativnim publicitetom i padom reputacije organizacije kao posljedice pojava incidenata, su sasvim dovoljni da ubijede svakog rukovodioca da itekako ima smisla razviti (ili formalizovati već postojeći) sistem za upravljanje zaštitom zdravlja i bezbjednosti na radu i prilagoditi ga zahtjevima OHSAS 18001 specifikacije.

Dokle smo mi došli u svemu tome?

Obzirom da je Tvornica cementa Kakanj dio velike HeidelbergCement Grupacije u kojoj se itekako vodi računa o zdravlju i bezbjednosti zaposlenih, kao i o troškovima koji nastaju kao posljedica povreda na radu, a koje opet nastaju kao posljedica nepridržavanja sistema koji je propisan, Inženjer zaštite na radu mora redovno izvještavati OH&S Committee na nivou grupacije o svim povredama na radu koje su izazvale odsustvovanje s posla duže od 5 radnih dana!

Sada se svaka povreda mora tretirati po posebnom sistemu koji se u potpunosti poklapa za zahtjevima OHSAS-a. Dakle, neophodno je de-

taljno analizirati uzroke i posljedice svake povrede na radu, kako bi se, na osnovu analize podataka donosile odluke u smislu preduzimanja mjera da se povrede na radu svedu na najmanju moguću mjeru.

Sa nivoa grupnog H&S Komiteta smo dobili Politiku upravljanja zaštitom zdravlja i bezbjednosti na radu, koja će biti prevedena i objavljena u TCK.

Izgradnja i implementacija svih zahtjeva koje podrazumijeva OHSAS 18001 u TCK je počela sredinom ove godine. Izvršena je identifikacija rizika, analiza i procjena istih, na osnovu koje su preduzeti koraci za potpuno ukidanje ili ako to nije moguće, onda barem svođenje tih rizika na najmanju moguću mjeru. Postavljeni su jasni, nedvosmisleni, transparentni i mjerljivi ciljevi - šta sve treba uraditi kako bi se gornji zadatak ispunio. Trenutno smo u fazi provođenja internih audita, čiji rezultati će biti jedna od podloga za ocjenu integritanog sistema upravljanja kvalitetom, zaštitom životne sredine i zaštitom zdravlja i bezbjednosti na radu od strane najvišeg rukovodstva Tvornice.

18. i 19.12. 2006 održan je certifikacijski audit koji je uspješno završen i rezultirao dobijanjem ovog standarda.

QMS Manager
Almir Bajatervić



Branimir Muidža Privredna ličnost 2006. godine

Na svečanosti održanoj 14.12.2006 u Banja Luci, u konkurenciji od 957 menadžera Direkcija za izbor najmenadžera BiH i jugoistočne Evrope – Zenica 16.07. 2006 u Banja Luci uručila je priznanja najuspješnijim privrednicima BiH. Ovo prilikom laskavo priznanje Privredna ličnost 2006. godine uručeno je i našem generalnom direktoru g. Branimiru Muidži. Priznanje je uručeno za menadžerske sposobnosti, ostvarenu lidersku poziciju u proizvodnji, njenu modernizaciju, kvalitet i konkretne efikasne mjere u zaštiti životne sredine. Specijalno priznanje g.Muidži uručio je premijer vlade FBiH g. Ahmet Hadžipašić.

Čestitamo generalnom direktoru!



Principi rukovođenja

"Implement the
Leadership Principles
in every job you do..."

- **Partnerships**
"Trust and fairness"
- **Performance and Result Orientation**
"Strong performance and result culture"
- **Customer Orientation**
"Greatest possible benefit for the customer"
- **Professional, Social and Management Competence**
"Competence as a success factor"
- **Role Model**
"Act as an example"
- **Communication and Information**
"Creating transparency"
- **Commitment**
"Inspiring yourself and others"
- **Employee Development**
"Challenge and support"
- **Assessment and Feedback**
"Employee entitlement to feedback"
- **Conflict Management**
"Resolving conflicts actively"

HEIDELBERGCEMENT

U prošlom broju Info silosa smo vas kratko informisali o principima rukovođenja uspostavljenim od strane HeidelbergCement grupe i objavili dva poglavlja ovih principa. Kako je tamo navedeno cilj ovih principa je izgradnja zajedničke upravne i rukovodstvene kulture u našoj grupaciji.

U ovom broju objavljujemo treći i četvrti princip rukovođenja sa komentarima
g. Izudina Neimarlije i
g. Bajazida Tursuna.

3. Usmjerenost prema klijentima "Najveća moguća dobrobit za klijenta"

U zahtjevnom tržišnom okruženju, moramo obezbjediti pouzdanost naših proizvoda i usluga, kupca po kupcu, projekat za projektom i dan za danom.

- Naš cilj je imati dugoročan odnos sa klijentom zasnovan na konkurentnoj kvaliteti proizvoda, pouzdanosti, pravednosti i integritetu.
- Uvijek imamo interne i eksterne klijente u fokusu. Na taj način stalno mislimo i djelujemo u skladu sa potrebama naših klijenata sa svim našim proizvodima i uslugama.
- Zahvaljujući bliskosti sa klijentima stalno smo svjesni njihovih potreba. Uspjeh naših klijenata i naš je uspjeh. Zbog toga ulažemo maksimalne napore kako bi ponudili najveću moguću dobrobit.
- Mi smo pouzdan partner u pružanju savjeta i podrške svim našim klijentima.

HeidelbergCement
Korporacijska misija
"Trudimo se da postignemo dugotrajne odnose sa kupcima zasnovane na pouzdanosti i integritetu. Dugotrajno zadovoljstvo kupca postizemo novim proizvodima, konkurentnim cijenama i neprikosnovenom kvalitetom."



„Naš cilj je marketinška usmjerenost prema kupcima i okruženju. Bitan je kupac i njegovo zadovoljstvo i tom cilju su podređeni svi ostali podciljevi. Kako to postići? Stalnim kontaktom i aktivnostima kroz koje će kupci shvatiti da je to zaista tako a ne samo deklarativno. Nekad je dovoljna i lijepa riječ a nekad puno više. Zbog toga i organizujemo posjete kupcima, godišnja druženja, ugošćavamo ih na sajmovima specijaliziranim za našu i njihove djelatnosti. Rezultati su učvršćivanje naših veza gdje odnosi više nisu čisto kupac - prodavac, već partnerski i većinom prijateljski. Lojalnost i povjerenje postignuti na taj način su neupitni.“

Bajzid Tursun, Rukovodilac Marketinga i prodaje

4. Profesionalna, društvena i rukovodstvena odgovornost

„Odgovornost kao faktor uspjeha“

Uspješne poduzetničke aktivnosti

zahtijevaju visok nivo profesionalne, društvene i rukovodstvene odgovornosti. Efikasnost i brza implementacija odlučujući su faktori za takvo nešto.

- Imamo odlično znanje koje nam omogućava da organizujemo i profesionalno kontrolišemo svoje područje odgovornosti, posebno u zahtjevnim situacijama.

Osim toga, razumijemo poslovne međuodnose koji su bitni za saradnju u kompaniji i njenim poslovnim linijama. Neprekidno učenje nam osigurava da stalno poboljšavamo i širimo svoje znanje.

- Stvaramo saradnju i odnose sa drugima na način koji vodi najboljim i za kompaniju dugoročnim rezultatima. Zbog toga potičemo korporacijsku kulturu zasnovanu na usmjerenosti prema i partnerstvu sa zaposlenima.

- Razumijemo naš poslovni model i poznajemo svu vrijednost odlučivanja i pokretače troškova kao i druge važne faktore uspjeha naše kompanije. Dosljedno koristimo standardizovane ključne performans indikatore koji se primjenjuju u cijeloj Grupi. Upoznati smo sa organizacijom HeidelbergCement Grupe.

- Koncentracija na veoma bitne stvari, na rezultate, efikasnost procesa i brzu i konzistentnu implementaciju odluka za nas su ključne karakteristike efikasnog rukovođenja.

- Svoje područje odgovornosti organizujemo kroz standardizovane procese i profesionalnu uredsku organizaciju. Efikasni smo u samo-rukovođenju, i upravljanju vremenom i projektima. Naši sastanci organizuju se efektivno

i na vrijeme dokumentuju.

- Međunarodni jezik komunikacije u cijeloj kompaniji je engleski. Mi koji radimo u međunarodnom okruženju sposobni smo da vodimo efektivnu komunikaciju na engleskom jeziku.

HeidelbergCement
Korporacijska misija

“Širom svijeta pripadamo najboljima i namjeravamo da se dalje razvijamo. Preduslovi za to su posebno kvalifikovan menadžment, i predani, [i] dobro obrazovani radnici...”



“Duboko smo svjesni naše odgovornosti prema poslodavcu, zaposlenima i široj društvenoj zajednici. Naši principi rukovođenja i način rada su potpuno prilagođeni ispunjavanju svih ovih funkcija. Stalna edukacija kroz različite vidove i stalno praćenje i unapređenje svih procesa je naše trajno opredjeljenje“

Izudin Neimarlija, Izvršni direktor za proizvodnju i tehničke poslove

HeidelbergCement širi tržišnu mrežu u Kavkaskom regionu

HeidelbergCement Group je u 2006 ostvarila značajna ulaganja u zemljama Evrope i Azije. To se prvenstveno odnosi na Gruziju, Indiju, Kinu, Tursku i Rusiju.

Posljednje investiranje se odnosi na investicije u Gruziji. HeidelbergCement je stekao 75% dionica Gruzijske kompanije Saqamenti. Ova kompanija, koja je najveći proizvođač cementa u Kavkaskom regionu, djeluje sa dvije cementare u blizini glavnog grada Tbilisija. Tvornice sa mokrim proizvodnim procesom su u dobrom tehničkom stanju i imaju ukupni kapacitet od 1,6 miliona tona cementa. Saqamenti je tržišni lider u Gruziji sa tržišnim učešćem od 60%. Također,

snabdijeva susjedni Azerbejdžan (tržišno učešće oko 20 %) i Armeniju. Ova akvizicija se idealno poklapa sa našim učešćem u Kartuli Cementi, koji je kupljen u maju 2006.

U zapadnom Kazahstanu HeidelbergCement planira da gradi novu tvornicu sa kapacitetom od 2 miliona tona uz pomoć Kazahstanske vlade. Tvornica će snabdijevati područje Kaspijskog jezera kao i tržište susjednog Uzbekistana, Turkemenistana i Azerbejdžana. Ove zemlje pate od nedostatka cementa. Na taj način nova tvornica će smanjiti pritisak na tvornicu na jugu Kazahstana, koja je do sada isporučivala određene količine cementa i na udaljenosti od 3000 km na zapad zemlje.

Lokacije HeidelbergCementa u Ukrajini – posebno Doncement, lokacije u Gruziji i nova tvornica na zapadu Kazahstana formiraju mrežu za snabdijevanje tržišta oko Kaspijskog jezera. Sa svojim velikim rezervama nafte i gasa, očekujemo snažan ekonomski rast, velike investicije u infrastrukturu i značajan porast potrošnje cementa u regionu.

Želimo da profitiramo iz snažnog potencijala ovih snažno rastućih tržišta i uspostaviti snažnu tržišnu poziciju“ objašnjava Dr. Bernd Scheifele, Predsjednik Upravnog odbora HeidelbergCementa. „Ekspanzija u Gruziji i Kazahstanu je drugi važan korak u proširenju naše cijele mreže u Istočnoj Evropi i Centralnoj Aziji.“



Investicije u Banja Luci

HeidelbergCement group kao jedan od vodećih proizvođača cementa u svijetu i kompanija koja proizvodi širok spektar betona, agregata, kreča i suhog maltera za izgradnju, obnovu i popravku, konstantno širi svoje aktivnosti po svijetu, posebno u zemljama rastućih tržišta.

Samim tim ova kompanija proširuje svoje djelovanje i u Bosni i Hercegovini. Ovo se prvenstveno odnosi na izgradnju terminala za prodaju rasutog i uvrećanog cementa i betonare u Banja Luci.

Ovo je zajednički projekt Tvornice cementa Kakanj i kćerke kompanije TBG BH.

U Banja Luci će biti izgrađen terminal za prodaju rasutog i uvrećanog cementa i betonara

Radovi na terminalu su još u toku dok su radovi na betonari okončani 05.12.2006. godine i odmah se krenulo sa probnom proizvodnjom. U tom probnom periodu proizvedeno 950 m³ betona za potrebe betoniranja kruga betonare i temelja silosa za cementni terminal.

Radi se o savremenoj betonari, kapaciteta 60 m³, sa ugrađenim sistemom za grijanje i savremenim uređajem za reciklažu čime su zadovoljeni ekološki aspekti kojima HeidelbergCement poklanja veliku pažnju.



Nabavljena su dva miksera za početak i nova pumpa 37 m (dužina ruke), novi Volvo utovarivač. te izgrađena funkcionalna upravna zgrada sa laboratorijem.

Predviđen plan proizvodnje za 2007 je 20.000 m³.

Sam proces izgradnje trajao je 6 mjeseci, mada je znatno više vremena potrošeno na pribavljanje potrebne dokumentacije.

Očekujemo da će ova betonara dobiti konačnu upotrebnu dozvolu 15.01.2007. jer su sve pripremne radnje završene i predat zahtjev za prijem.

Trenutan broj uposlenih u betonari u Banja Luci je 4, a sa namjerom povećanja broja uposlenih u januaru 2007.

Cilj TBG BH je uzeti što veći udio na tržištu u Banja Luci, izgraditi povjerenje, blagovremeno i kvalitetno odgovoriti na zahtjeve kupaca i postići vodeću ulogu u proizvodnji betona, uz ostvarenja zadovoljavajućeg profita.



Posjeta kolega iz Duna - Drava cementa Kaknju

08. i 09. oktobra 2006. godine, u posjeti našoj Tvornici boravile su kolege iz Duna - Drava Cementa, tačnije, radilo se o uzvratnoj posjeti predstavnika tamošnjeg Vijeća uposlenika i Sindikata koji djeluju u dvije tvornice Duna-Drava Cementa. Tokom kratkog ali jezgrovitog boravka kolega iz Mađarske razmijenjena su iskustva iz oblasti rada Vijeća i Sindikata DDC i TCK, prepoznati su slični prob-



lemi sa kojima se suočavaju u svom djelovanju ali i razlike u državnim zakonodavstvima dviju država; Mađarske, sa već izgrađenim sistemom socijalnih programa i Bosne i Hercegovine koja je još na početku izgradnje sistemskih rješenja u oblasti socijalne zaštite. Predstavnici tijela

DDC su odali priznanje Vijeću uposlenika i Sindikatu TCK za sve do sada postignuto naročito obzirom na kratak period djelovanja, naglašavajući pri tome veliki doprinos menadžmenta TCK u realizaciji postignutog. Izuzetno važnu poruku kolega iz DDC, u svojoj oproštajnoj riječi, prenio je predsjednik Sindikata DDC gospodin Berta, govoreći o potrebi saradnje predstavnika Vijeća i Sindikata, s



jedne strane, i menadžmenta s druge strane, u ostvarivanju zajedničkog cilja svih zaposlenih a to je jaka i uspješna kompanija. Dragocjen rezultat posjete dragih kolega iz Mađarske je i približavanje kulture i tradicije Bosne i Hercegovine gostima kroz kratko ali uspješnu

posjetu Kraljevoj Sutjesci gdje su imali priliku vidjeti franjevački samostan Sv. Ivana Krstitelja, običi samostansku biblioteku i muzej gdje se čuvaju dragocjeni primjerci štampanih dijela kao i predmeti iz prošlosti koji oslikavaju način života stanovnika tog kraja nekoliko stoljeća unazad. Na kraju, potrebno je istaknuti da je posjeta u potpunosti ostvarila svoj cilj – postizanje većeg stepena razumi-



jevanja između kolega iz dvije različite sredine uz iskazano obostrano zadovoljstvo radi stjecanja novih saznanja što će omogućiti tješnju i plodonosniju saradnju Vijeća uposlenika i Sindikata matičnih kompanija.

Azra Uzunović

Sastanak komercijalnih direktora u Kaknju

Po prvi put u BiH sastanak
komercijalnih direktora
HeidelbergCementa

08 i 09.09. 2006 u Kaknju u Tvornici cementa Kakanj je organizovan sastanak komercijalnih direktora Centralne Evrope HeidelbergCement Group. Ovo je prvi put da se jedan ovakav sastanak održava u Bosni i Hercegovini. Sastanak komercijalnih direktora se održava jednom godišnje i to svaki put u drugoj državi

Razlog održavanja komercijalnog sastanka je razmjena iskustava i dogovaranje tržišne strategije. Ovom prilikom g. Branimir Muidža je ugostio komercijalne direktore iz Mađarske, Rumunije, Ukrajine, Poljske, Češke.

Komercijalni direktori su proveli tri dana u BiH i tom prilikom su im je organizovan obilazak naše tvornice, posjeta iskopinama piramida u Visokom i te obilazak starog jezgra Sarajeva.

Izrazili su veliko zadovoljstvo gostoprimstvom i viđenim u Tvornici cementa i BiH.



Dan tvornice

Proslavljen 28. rođendan TC Kakanj

Tvornica cementa Kakanj je 15. decembra 2006. godine proslavila 28 godina postojanja. Tom prilikom organizovana je tradicionalna prigodna svečanost za radnike, penzionere i porodice preminulih radnika.

Svečanost je počela u 12:30 sati u prostorijama Tvornice cementa Kakanj gdje su se okupili radnici koji slave jubilej a zatim penzioneri i porodice umrlih i preminulih radnika. Svečanost je otvorio direktor tvornice, Branimir Muidža, osvrćući se kratko na uspjeh tvornice ostvaren u ovoj poslovnoj godini. Muidža se zahvalio svima koji su u proteklim godinama dali svoj doprinos ovom kolektivu i time doprinijeli da Tvornica cementa Kakanj izraste u vodeću kompaniju na ovim prostorima. Svim

penzionerima i porodicama preminulih radnika ovom prilikom dodijeljene su novčane nagrade u iznosu od 300 KM, kao i prigodni novogodišnji pokloni. Druženje je nastavljeno uz svečanu zakusku.

Ove godine su svi zaposleni u Tvornici cementa Kakanj dobili novogodišnje poklone, a s obzirom da je 2006. godina bila veoma uspješna godina, svi su dobili i novčane nagrade u iznosu od 400 KM. Posebno su nagrađeni radnici koji su napunili 25 godina rada, a kojih je ove godine bilo 25. Njima su uručene posebne zahvalnice i jubilarni pokloni, a svečanost dodjele poklona odvijala se uz prigodnu zakusku organizovanu u Sali DIS -a.





Dan otvorenih vrata

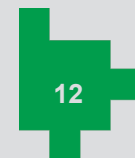


I ove godine kao i prethodne Tvornica cementa Kakanj je 15.09.2006 za građane Kaknja organizovala privrednu i sportsko - kulturnu manifestaciju „Dan otvorenih vrata. Tim povodom pogone naše tvornice posjetili su učenici osnovnih i srednjih škola sa naše općine. Cilj ove posjete je bio da učenicima pokaže kako teče proizvodni proces i kako se dobiva cement. Nadamo se je ova posjeta pomogla učenicima i kod odabira budućih zanimanja jer su imali priliku da vide kao izgleda koje radno mjesto. Ovom prilikom učenicima su uručeni i prigodni pokloni. Narednog dana za građane je organizovan prigodan sportsko kulturni program, turnir

u malom nogometu, predstava za djecu a u večernjim satima koncert. Ovogodišnji koncert se po konceptu razlikovao od koncerata koji su organizovani prethodnih godina. Ove godine naglasak je bio na tradicionalnoj muzici, a prisutne su zabavljali KUD „ Fadil Dogdibegović Dikan“, Selma Babić i Urban sevdah. Događaj koji je posebno obilježio ovogodišnju manifestaciju je uručenje donacijskog čeka od 40.000 KM Načelniku općine. Namjena ovog čeka jeste izgradnja park fontane na lokalitetu u neposrednoj blizini Tvornice Cementa Kakanj. Na tom lokalitetu će biti izgrađeni sadržaji koji će građanima Kaknja, odnosno Mjesne Zajednice

Doboj, djeci posebno, obezbijediti mogućnost da se zabave i rekreiraju u ugodnom okruženju.

„Tvornica Cementa Kakanj i na ovaj način želi pomoći građanima Kaknja i gradu Kaknju u cilju stvaranja ljepšeg životnog okruženja. To je ujedno i potvrda našeg opredjeljenja da sa lokalnom zajednicom i dalje unapređujemo i jačamo dobrosusjedske odnose“ istaknuo je ovom prilikom gđin Branimir Muidža, generalni direktor TCK.





Poštovane kolege,

Želimo da vas obavijestimo da je unutar HeidelbergCement grupe došlo do malih promjena koje se tiču korporativnog dizajna. Cilj ovih izmjena jeste standardizacija i korištenje unificiranih templejta za dokumente u internoj komunikaciji kako bi se pokazalo pripadanje jednoj grupaciji i ojačao imidž te grupe. Osnovni templejti kao što su Zapisnici sa sastanka, Dnevni red, Interna poruka, Eksterno pismo su pripremljeni i prilagođeni našim potrebama.

Font koji se koristi za kreiranje dokumenta je Arial. Konačno je odlučeno da veličina slova bude 11pt umjesto naših dosadašnjih 10 pt. Izbor veličine 11pt je jedna vrsta kompromisa budući da su neke zemlje koristile manji font a neke veći. Kod e-mail poruka i dalje zadržavamo font Arial veličina 10 pt, Veličinu 10 pt i dalje možemo koristiti kod nekih dokumenata koji zahtijevaju manji font (npr. tabele, liste i sl.)

Kod Eksternog pismo (memoranduma) prvobitno je zamišljeno da se memorandumima kreiraju tako da na papiru bude samo zeleni logo a svi

ostali podaci bi se nalazili u templejtu. Ali poslije konsultacije sa kolegom iz IT konstatovano je da bi to dodatno usporilo rad za dokumente koji se kreiraju u SAP-u tako da je odlučeno da se memorandumima kreiraju kao i dosada (ali po novim pravilima).

Pripremljeni templejti su publikovani na intranetu (korporacijski dizajn i urneci) i publicu. Dokumenti koji se mijenjaju su Eksterno pismo, Interna poruka, Fax poruka, Zapisnik sa sastanka, Dnevni red, Politike i smjernice (npr. opisi projekata, izvještaji i sl), a dodat je i novi dokument Lista učesnika. Korištenje Liste učesnika se preporučuje ukoliko je na sastanku bio prisutan veći broj učesnika.

Pripremljen je priručnik za interno kreiranje dokumente koji također možete naći na intranetu. Napominjem da ste svi obavezni držati se novih pravila koja se nalaze u ovom priručniku. Molim vas da izbrišete stare templejte kako bi se izbjeglo dupliranje i miješanje sa novim.

Primijećeno je da mnogi od vas šalju dokumente van kompanije na memorandumu sa crno bijelom logom

što je strogo zabranjeno. Niti jedan takav dokument neće biti potpisan od strane odgovornih lica ukoliko se ne bude nalazio na memorandumu sa logom u boji. Preporučujem korištenje gotovih memorandumima. Gore navedeno ne znači da treba da se bace zalihe već odštampanih memorandumima već kada se budu naručivale nove količine da se slijede nova pravila.

Svi ostali dokumenti koji se koriste interno (interna poruka, dnevni red, zapisnik sa sastanka, i sl) kao i fax poruka treba da se koriste u crno bijeloj varijanti.

Ovo je sve detaljno opisano u pomenutom priručniku.

Ukoliko postoji potreba za kreiranjem nekih dodatnih templejta molim vas da kontaktirate odjel Komunikacija.

Sve ove gore navedeno odnosi se i na TBG BH.

Što se tiče Power Point prezentacije molimo vas da koristite templejt koji ćete moći naći među ostalim ali uskoro će biti određenih promjena o čemu ćete biti obaviješteni.

Odjel Komunikacije

Uprava, IOS i Vijeće uposlenika potpisali protokol o povećanju ličnih primanja za 2007. godinu

Predstavnici IOS i Vijeća uposlenika su se usaglasili sa Upravom društva i potpisali protokol o povećanju plata i ostalih ličnih primanja za 2007. godinu. Ovaj protokol stupa na snagu od 01.01.2007. Navedeno povećanje se odnosi na povećanje dodatka na minuli rad sa 0,5 na 0,6 z svaku godinu staža u TCK, povećanje toplog obroka sa 7 na 9 KM, što predstavlja povećanje od 28,57 %, uz povećanje cijene obroka za 10 % i povećanje boda za platu od 4,05 %, to jest povećanje vrijednosti boda sa 0,173 na 0,18.

Osim povećanja navedenih elemenata plate i drugi ličnih primanja, potpisnici protokola su se usaglasili da zaposleni imaju opciju odabira između dvije varijante: umjesto plaćenih autobuskih karata, zaposlenici se mogu odlučiti za alternativnu opciju – isplatu naknade za prijevoz na posao i sa posla u visini od 70 % cijene mjesečne karte.

Predsjednik Sindikalnog odbora i predsjednik Vijeća uposlenika su se obavezali da preko ostalih članova Sindikalnog odbora i Vijeća uposlenika informišu sve zaposlene o postignutom sporazumu te o činjenici da ne postoji mogućnost dodatne promjene startnih osnova u 2007 godini.



Impresum

Info silos – interno galsilo Tvornice cementa Kakanj
Broj: 12 i 13/2006

Izdavač
Tvornica cementa Kakanj d.d. Kakanj
Selima ef. Merdanovića 146
72240 Kakanj
Tel: 032 557 500
Fax: 032 557 600

Za izdavača:
Branimir Muidža, generalni direktor
e -mail: branimir.muidza@heidelbergcement.com

Redakcija:
Mahira Softić
e -mail: mahira.softic@heidelbergcement.com

Produkcija
Dar prirode d.o.o. Zenica

Štampa i DTP:
Grafittim

Foto: Tvornica cementa Kakanj d.d. Kakanj
Gačnik Dragan

Broj strana
16

Tiraž
400 primjeraka