



Bo svetovna finančna kriza vplivala  
na poslovanje skupine Impol?

Impol, d. d., se bo preoblikoval v  
Impol, d. o. o.

# Kazalo

4

Bo svetovna finančna kriza vplivala na poslovanje skupine Impol?

6

Nova strategija skupine Impol

7

Volitve v svet delavcev

9

Impol, d. d., se bo preoblikoval v Impol, d. o. o.

14

Utrinki s sejma v Essnu

# Uvodnik



Adi Žunec

**T**okrat uvodnik namenjam našemu zdravju, zlasti zdravju na delovnem mestu. K temu me je vzpodbudil zanimiv plakat Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa pri Kliničnem centru Ljubljana, ki je izobešen na oglasni deski v upravni zgradbi.

Paroli na plakatu »Zdravi delavci v zdravih organizacijah« in »Čili za delo« nas opominjata, da bi morali s primernimi programi promocije zdravja ublažiti, če že ne odpraviti številne izostanke z dela zaradi bolezni. Cilj vsakega od nas bi moral biti ostati zdrav in aktiven čim dlje v življenju, k čemur bi morali stremeti tudi v delovnem okolju. Zdravje je poleg družine in službe največja vrednota, vsaj tako kažejo nekatere raziskave. Storiti moramo vse, kar je mogoče, da ohranimo zdravje do pozne starosti. Zdravje je naše največje bogastvo. Tega se očitno premalo zavedamo. O tem bi morali razmišljati, ko smo še zdravi. Ko nastopi bolezen, je že prepozno. Bolezen prinaša številne nevšečnosti, slabo počutje, omejitve pri delu doma in v službi, nenazadnje tudi stroške tako posamezniku kot celotni družbi.

V družbah v skupini Impol namenjamo zdravju zaposlenih na delovnem mestu posebno skrb in pozornost. Kljub temu da imamo v družbah izdelane ocene tveganja, da sproti mesečno v časopisu Metalurg in v Metalurgovem poročevalcu poročamo o poškodbah pri delu, da vzpodbujamo zaposlene k prijavljanju incidentov, da med letom z interno in zunanjo presojo preverjamo stanje na področju zdravja in varnosti zaposlenih pri delu, še vedno beležimo preveliko število izostankov z dela zaradi bolniškega dopusta. Vse kaže, da je premalo zgolj usposabljanje zaposlenih za zdravo in varno delo, kot to terja zakon (ob sklenitvi delovnega razmerja ali razporeditvi na drugo delo).

Tudi sicer bi morali izvajati dodatna usposabljanja zaposlenih, ko gre za spremembe delovnega procesa, uvajanje novih tehnologij ali sredstev za delo, pa tudi o tem, kako vplivati in zmanjšati izostanke z dela zaradi bolezni in s tem zmanjšati stroške dela. Na takih usposabljanjih bi promovirali zdrav način življenja, skrb za zdravo delovno okolje, zmanjšanje stresa na delovnem mestu, preprečevanje nesreč pri delu, preprečevanje mobbinga (psihičnega in fizičnega nasilja na delovnem mestu) itd. Naj nam ne bo žal sredstev, ki bi jih porabili za ta namen. Investicija v zdravje zaposlenih je najboljša naložba, zato storimo vse, kar lahko pomaga, da bomo čim dlje zdravo živeli, da bomo zdravi in čili prihajali na delo in čim manj izostajali z dela zaradi bolezni.

Adi Žunec,  
odgovorni urednik Metalurga

●● Investicija v zdravje zaposlenih je najboljša naložba. ●●



# Izvajanje projekta Alumobil poteka po načrtu

ŽE IZBRANI GLAVNI DOBAVITELJI, PRAV TAKO SO V TEKU INFRASTRUKTURNA DELA

**O**d zadnjega srečanja z vodjo projekta Alumobil Albinom Leskovarjem, ki je bilo v juniju, je projekt že občutno napredoval. Tokrat smo ponovno dobili informacije o aktualnih delih na projektu.

## Izbira dobaviteljev in postavitev rokov

Na podlagi intenzivnega dela nabavne službe in tehnično-tehnološke skupine jim je že uspelo izbrati dobavitelje za opremo stiskalne linije. Zaradi kakovosti opreme in konkurenčne cene so se odločili za italijanski podjetji Presezzi, ki bo dobavilo stiskalnico, in ATC Cometal, ki bo poskrbelo za vstopni del linije in iztočno progo. Pogodbi sta bili podpisani konec julija, oprema pa je že v izdelavi. Dobaviteljem so bili postavljeni tudi ključni roki za izvedbo del, ki so zavezujoči tudi za ostalo projektno skupino:

- 1. september 2009: izvedba vseh gradbenih del in priprava lokacije za novo stiskalno linijo.
- 15. oktober 2009: dobava celotne opreme.
- 31. december 2009: proizveden prvi stisnjen proizvod (prva vroča okroglica oziroma trupec).
- Januar 2010: zagon proizvodnje.
- 1. marec 2010: izvedba prevzemnega testa (potrditev tehnične in tehnološke ustreznosti opreme dobaviteljev in začetek teka garancijskega roka).



Izgradnja kanala za kablovod vse od glavne transformacijske postaje do folijske valjarne

## Iskanje kupcev

Izdelke Alumobila nameravajo lansirati na trg v prvih mesecih leta 2010. Kljub temu da je do takrat še kar nekaj časa, prodajna služba že obvešča obstoječe odjemalce in išče potencialne nove kupce. Izdelki bodo namenjeni avtomobilski industriji, zato so potrebne posebne aktivnosti. Kupci avtomobilske industrije so specifični, ker zahtevajo validacijo (potrditev) procesa ob vsaki spremembi v procesu. Zato pričakujejo, da bo ta proces validacije potreben tudi na novi stiskalnici, kar lahko traja nekaj mesecev. Tako bo potrebno ob zagonu nove stiskalne linije poleg proizvodov za avtomobilsko industrijo proizvajati še druge proizvode, kar bo linija tudi omogočala. Namen nove stiskalne linije je, da poišče nov segment kupcev in tako dodatno razširi ponudbo skupine Impol. Nikakor pa ne sme ogroziti delovanja obstoječih procesov.

## Infrastrukturalna dela

Da bi dosegli vse zastavljene roke, so že začeli z izvajanjem infrastrukturnih del. V preteklem mesecu so z dobro koordiniranim delom med Impol Infrastrukturo, zunanjimi izvajalci in proizvodnim procesom RRT uspeli pravočasno preseliti mazalno službo procesa RRT in transformatorsko postajo (TPA 3) za zagotavljanje elektroenergijskega vira obstoječi opremi procesa RRT. Prav tako so uspeli izvesti prestavitev kablovoda med glavno transformatorsko postajo (GTP) in transformatorskima postajama (TP1 in TP2) v proizvodnem procesu cevarna. Tudi prestavitev celotne delavnice Unidela je že v zaključni fazi. Tako se bo sprostila lokacija za postavitev in ureditev hale za rezkalnik. Eden izmed večjih posegov bo tudi izgradnja opornega zidu in izvoza za tovornjake ob Mroževi cesti. Ključne pogodbe so v ta namen že podpisane, glavnina del naj bi se izvedla do konca leta, sama izvedba pa je odvisna tudi od vremenskih razmer.

## Vpliv na druge proizvodne procese

Avtomobilska industrija ima tudi višje zahteve na področju zagotavljanja kakovosti vhodne surovine, kar bo vplivalo tudi na investicije v družbi Impol LLT in posledično imelo pozitivne učinke za celotno skupino Impol. V družbi Impol LLT nameravajo narediti posodobitev na področju homogenizacije in ultrazvočne kontrole. Načrtovane spremembe bodo omogočile obvladovanje ultrazvočne kontrole vseh litih drogov na enem mestu. Preureditev homogenizacije in optimizacija prostorske izrabe bo ponudila sprostitev proizvodnega prostora v proizvodni hali Impola LLT, ki bo na razpolago novim investicijam. Preureditev bo omogočila tudi racionalizacijo porabe energije, ker se bodo homogenizirale neto količine.

## Kadri

Projektna skupina bo pričela s formiranjem določenih segmentov kadrovskega plana. Že v tem letu se bo pričel pripravljati nabor zaposlenih, ki bodo neposredno vključeni v pripravo na montažo. Začeli bodo z iskanjem tehnologov strojnega in elektro področja. Število kadrov se bo povečevalo v skladu z razvojem projekta, vsi pa bodo najprej vključeni v usposabljanje znotraj ekipe, ki dela na projektu in znotraj obstoječih procesov.

**Izdelke Alumobila nameravajo lansirati na trg v prvih mesecih leta 2010. Kljub temu da je do takrat še kar nekaj časa, prodajna služba že obvešča obstoječe odjemalce in išče potencialne nove kupce.**



## Bo svetovna finančna kriza vplivala na poslovanje skupine Impol?

S PREDSEDNIKOM UPRAVE JERNEJEM ČOKLOM SMO GOVORILI O SITUACIJI NA TRGU, O VPLIVU, KI GA IMA FINANČNA KRIZA NA POSLOVANJE SKUPINE IMPOL, IN O PREDVIDENIH UKREPIH

### Kakšna je situacija na trgu?

»Kot je mogoče prebrati v vseh časopisih, je svet preplavila finančna kriza. Izbruhnila je v ZDA, zdaj pa se širi v Evropo. Finančni analitiki sicer govorijo o tem, da realni sektor, torej gospodarstvo, še ni prizadet, vendar sami ugotavljamo drugače. V Italiji, Španiji in delno tudi v Franciji je opazna velika recesija v gradbenem sektorju, ki traja že skoraj vse leto. Nemčija je do nedavnega bila brez posledic, v drugi polovici letošnjega leta pa so se tudi tam začeli kazati vplivi krize, katera se kaže predvsem v avtomobilski industriji, kjer beležijo 15-odstoten upad povpraševanja.«

### Kako to vpliva na skupino Impol?

»Skupina večji delež svojih izdelkov prodaja v Evropski uniji, kar pomeni, da bomo občutili (in že čutimo) težave na tem trgu. Naročila so v drugi polovici letošnjega leta močno upadla. Še posebej neprijetno je, da so upadla naročila s področja stiskalništva. Najprej se je upad poznal v proizvodnem procesu profila, vendar se je stanje zaenkrat stabiliziralo. Bolj zaskrbljujoč je proizvodni proces cevama, kjer s težavo vzdržujemo minimalen nivo naročil. Zato komaj dosegamo planirane količine, saj jemljemo naročila, ki ne prispevajo k večji produktivnosti.«

### Kako pa je z valjarništvom?

»V valjarništvu stanje z naročili že dalj časa ni na zadovoljivem nivoju in zato ne dosegamo s planom zastavljenih ciljev. Pojavljajo se nihanja z vzponi in padci. Trenutno vzdržujemo stanje, ki omogoča dokaj normalen potek proizvodnje, za kar so potrebni veliki napor planerjev. Valjarnišтво je v fazi prestrukturiranja svojega programa, v smeri večanja proizvodnje

folij, kar pa kriza še dodatno otežuje.

Impol - Seval prav tako čuti upad naročil, vendar dela še blizu zastavljenih ciljev. Če bi ocenjevali poslovanje Impola kot sistema v letošnjih osmih mesecih, bi ga lahko ocenili kot uspešnega, vendar nas skrbi prihodnost, saj leto še ni zaključeno.«

### Menite, da bo ta kriza še dolgo trajala?

»Poslovanje Impola je v glavnem odvisno od stanja na evropskem trgu. Tja izvažamo več kot 80 odstotkov proizvedenih izdelkov. Drugi trgi (ZDA, Azija, Avstralija itd.) za nas zaradi močnega evra niso tako zanimivi. Sicer je res, da surovino vsi kupujemo v dolarjih, vendar so naši stroški v evrih, kar onemogoča konkurenčnost z ostalimi ponudniki s t. i. dolarskih trgov. Kot kažejo izkušnje, je uspešnost poslovanja Impola povezana z evropsko gospodarsko rastjo. Ko je gospodarska rast nad 1,5 odstotka, nam gre dobro. Ko rast pade pod to mejo, se začnejo pojavljati težave. Letošnja gospodarska rast v Evropski uniji je 1,4-odstotna, za leto 2009 pa se napoveduje samo 1,1-odstotna rast. Stanje naj bi se izboljšalo šele leta 2010. Ta napoved kaže na to, da bo leto 2009 še težje. Vendar pa nihče ne more reči, da bo resnično tako. Morda razmere vendarle ne bodo tako slabe. Tudi v preteklosti smo doživljali podobna negativna nihanja, ki pa so trajala krajše obdobje, kot se tokrat napoveduje. Trenutna kriza je kriza zaupanja v trg. Ljudje ne zaupajo tržnim razmeram in se ne odločajo za večje investicije. Tako pada potrošnja, kar podjetjem seveda zmanjšuje naročila, saj je povpraševanje na trgu manjše. Ko bo strah minil, se bo situacija na trgu izboljšala. Vse je odvisno od ljudi.«

### Kako lahko pomagajo zaposleni?

»V takšnih razmerah se moramo vsi skupaj zavedati, da je uspeh Impola odvisen od vseh nas in od vsakega posameznika. Zato moramo dati vse od sebe. Odločili smo se, da jemljemo vsa naročila, tudi tista najtežja, ki smo jih v preteklosti zavračali. Tako se moramo vsi maksimalno potruditi, da bomo uspešno izvedli vsako naročilo. Pred zavrnitvijo mora biti na več različnih nivojih premišljeno, ali lahko to naročilo naredimo. Prav tako je treba vedeti, da nas v teh pogojih vsaka napaka zelo drago stane. Kupci so postali zelo izbirčni, reklamacije se bodo hitreje pojavljale, prav tako ne bo plačila v primeru napak na izdelkih. Potrebujemo brezhibne izdelke. Na vseh koncih moramo zmanjšati zaloge, livarni v Impolu LLT in v Sevalu morata delati s polno zmogljivostjo. Šele takrat lahko naročamo odlitke od drugod. Dobave morajo biti točne, vsaka zaustavitev proizvodnje zaradi finančnih ali drugih razlogov je lahko za tovarno pogubna.«

### Kakšni bodo ukrepi uprave, če se bo kriza še nadaljevala?

»Ta uprava je v svoji zgodovini doživela in preživela kar nekaj kriz in ima na tem področju bogate izkušnje. Najhujšo krizo smo doživljali v letih 1992 do 1995. Leta 1993 je takratni lastnik - Sklad za razvoj - predvidel propad podjetja v roku enega leta. Pa kot vidite, danes še vedno živimo. Manjše krize so se pojavljale tudi v tem desetletju, vendar so hitro minile. Izkušnja je pokazala, da se krize premagujejo predvsem z enotnostjo in razumevanjem med upravo, vodstvenimi ljudmi, sindikatom in vsemi zaposlenimi. Ker gre sedaj za krizo svetovnih razsežnosti, bo ta enot-

nost še kako potrebna. Vedeti moramo, da bo ponudba na trgu ogromna, saj bo povpraševanje zaradi krize zmanjšano. Preživel bo tisti, ki bo v tej vojni med gospodarskimi subjekti najboljši. Ostali bodo propadli. Verjamem, da sodimo med najboljše. Verjetno bodo v tej bitki potrebna tudi določena odrekanja. Pomebno je, da to velja za vse, od uprave navzdol. Naše prvo načelo bo, da bomo najprej vračali vse kreditne obveznosti, šele nato pridejo na vrsto plače. Težava je v tem, da bo financiranje s strani bank v času svetovne finančne krize vedno težje dosegljivo. Financirana bodo samo tista podjetja, ki jim bodo banke zaupale. Brez financiranja je nemogoče poslovati, zato bomo naredili vse, kar je v naših močeh, da bomo ostali zanesljiv komitent naših financerjev. Obenem bomo poskušali znižati stroške vseh vrst, od surovin do storitev. Borili se bomo za vsako ceno. Skratka, uprava in vodilni ljudje bomo storili vse, da bomo tudi to krizo prebrodili. Usodo krize bomo delili z zaposlenimi.«

#### Kaj pa investicije?

»Skupina Impol je trenutno s projektom Alu-mobil sredi velike investicije. Z njim nameravamo nadaljevati kljub neugodnim razmeram, saj je v taki fazi, da bi ga brez finančnih posledic težko ustavili. Že večkrat se je namreč pokazalo, da se investicije v času pomanjkanja povpraševanja še posebej dobro obrestujejo kasneje, ko se povpraševanje poveča. Seveda pa mora biti njihov obseg primeren temu, kar si lahko podjetje privoščiti.«

#### Kako bo z zaposlenimi?

»Vsi bomo morali postati bolj fleksibilni, da se bomo uspešno spopadli z neugodnimi razmerami. Morda bodo zaposleni za določeno obdobje premeščeni s programov, ki bodo imeli manj naročil, na programe, kjer bo povpraševanje večje. V tem primeru upamo na njihovo sodelovanje. Če naročil resnično ne bi bilo dovolj in bi posamezni procesi stali, bodo nastajali viški zaposlenih. V tem primeru bi ubrali solidarnostni pristop in se odločili za oblike zmanjševanja ur dela, pri katerih bi se škoda porazdelila med večje število zaposlenih, vendar je nihče ne bi tako močno občutil. Možno je zmanjševanje izmenskega dela ali pa ustaveitev proizvodnje v enem dnevu v tednu (npr. v petek). Seveda bi na tej točki bilo prenačljeno sklepati o tem, da se lahko kaj takšnega resnično naredi. Zaenkrat so vse sile usmerjene v to, da se stanje z naročili izboljša. Glede na to, da je Impol prestal že kar nekaj težkih obdobij, verjamem, da nam bo tudi tokrat uspelo, da se obdržimo na trgu v enakem obsegu in še naprej uspešno proizvajamo in prodajamo naše izdelke.«

**V takšnih razmerah se moramo vsi skupaj zavedati, da je uspeh Impola odvisen od vseh nas in od vsakega posameznika.**



1



2

1 Skladišča v proizvodnem procesu profili so videti polna, vendar z njimi ni večjih težav, saj izdelke odpremo v roku 2-3 tednov

2 Drugače je v Impolu FT, kjer izdelujejo izdelke za nekaj mesecev vnaprej, zato so skladišča bolj obremenjena



## Nova strategija skupine Impol

ZAPISU NOVE STRATEGIJE ŽE SLEDI URESNIČEVANJE

**P**o prvi polovici tega leta je uprava s sodelovanjem direktorjev posameznih družb skupine Impol in drugih strokovnih sodelavcev pripravila novo strategijo skupine, ki zapoveduje smernice delovanja do leta 2013. V strategiji je jasno zapisano, da bo v bodoče potrebno prestrukturirati proizvodnjo, saj bomo le s potrebnimi novitetami ostali konkurenčni partner na trgu. Skupina Impol se količinsko ne bo mogla več bistveno širiti, zato strategija temelji na dodajanju nove vrednosti proizvedenim izdelkom. Dodana vrednost se bo ustvarjala s površinskimi in drugimi obdelavami ter morda tudi z novimi proizvodi.

Ena izmed strateških usmeritev je površinska obdelava profilov



Del izvajanja strategije dodajanja vrednosti že danes poteka na programu folij, kjer skušajo pri čim nižjih mikronih doseči čim večjo produktivnost. Ta postaja vse bolj primerljiva z evropskimi standardi in tako se pri teh izdelkih dosega vedno večji uspeh. Smernice so začrtane tudi za druge proizvodne programe. V proizvodnem procesu profili se nameravajo usmeriti v dodatno površinsko obdelavo, v proizvodnem procesu cevarna se nadaljnji razvoj izvaja skozi projekt Alomobil, ki se bo pojavil kot nova proizvodna linija, v livarni pa svoj razvoj vidijo v proizvodnji specialnih drogov velikih dimenzij in posebnih zlitin.

Del začrtanih ciljev že poteka, del pa še ni v procesu izvajanja. Za novitete so potrebne velike investicije. Projekti so dolgoročni in nekateri potrebujejo več let, da dokončno zaživijo. Namen je, da se investicije izvedejo, vendar je veliko odvisno od razmer na trgu in dolžine trajanja obstoječe krize.

Skupina Impol se količinsko ne bo mogla več bistveno širiti, zato strategija temelji na dodajanju nove vrednosti proizvedenim izdelkom.

## Informacijska pisarna za mobbing

V prostorih Kadrinja (Trg svobode 26, 2310 Slovenska Bistrica) je vsak torek od 17.00 do 18.00 odprta informacijska pisarna za mobbing.

Pisarna je brezplačna in namenjena vsem zaposlenim v skupini Impol, ki se slabo počutite na svojem delovnem mestu, menite, da ste žrtev nasilja (verbalnega ali fizičnega) in potrebujete pomoč. Pisarno vodi neodvisna zunanja oseba, ki vam nudi svetovanje in obenem zagotavlja popolno anonimnost.



## Raziskovalne naloge

IMPOL R IN R PREDSTAVLJA NOVE PROJEKTE

**K**ot odgovor na nove trende v aluminijški industriji Impol R in R pripravlja raziskovalne naloge, v katerih proučuje možnosti razvoja skupine Impol. V letošnjem letu nameravajo predstaviti še štiri raziskovalne naloge:

**1. Aluminij v transportni industriji:** Ugotavljali bodo vpliv strukture proizvodnje na trend prihodkov, poslovnega izida, ekonomske dodane vrednosti ipd. Naredili bodo analizo o tem, kako z enako količino aluminija v izdelkih doseči največji donos. Prav tako bodo identificirali potencialne končne izdelke, ki bi jih lahko proizvajali znotraj Impola, ter opredelili optimalen nabor proizvodnih tehnologij. Identificirali bodo manjkajoče procese in kompetence za realizacijo optimalnega proizvodnega programa. Prav tako bodo naredili oceno potrebnih vlaganj po posameznih programih.

**2. Dodelavni posli s poudarkom na potrebah Impolovih končnih odjemalcev:** Naredili bodo pregled delov in analizirali njihov vpliv na poslovni rezultat skupine Impol, prav tako bodo opredelili možne smernice razvoja za uvajanje nadaljnjih obdelav in jih analizirali iz različnih vidikov (okolje, kadri, infrastruktura, finance itd.).

**3. Eloksiranje:** Opisali bodo potrebno tehnologijo za eloksiranje aluminijških profilov, naredili pregled opreme in kadrov, pripravili strukturo stroškov ter opredelili potrebna tehnološka znanja. Prikazali bodo tržne možnosti eloksiranih profilov v skupini in podali predloge o širitvi te dejavnosti znotraj skupine Impol.

**4. Strojna obdelava:** Naredili bodo analizo tržnega in poslovnega potenciala strojne obdelave aluminijških polizdelkov za skupino Impol in predstavili razmislek o možnostih širitve strojne obdelave.

Tovrstne raziskovalne naloge so nujne pri odločanju za razvoj novih programov, saj z več vidikov sistemsko analizirajo in sooblikujejo projekt in s tem priskrbijo informacije, ki pripomorejo k premišljenemu odločanju o izvedbi posamezne investicije.

# Volitve v svet delavcev

KONEC OKTOBRA BODO POTEKALE VOLITVE V SVETE DELAVCEV DRUŽB IMPOL PCP, IMPOL FT IN IMPOL LLT

V vseh treh družbah bodo volitve potekale na isti dan, in sicer v torek, 28. oktobra 2008, od 5. do 16. ure. Predčasne volitve za člane sveta delavcev bodo prav tako za vse družbe potekale v ponedeljek, 27. oktobra, od 5. do 7. ure.

Volilno pravico imajo vsi delavci, ki bodo 26. oktobra 2008 v eni izmed treh družb (Impol PCP, Impol FT, Impol LLT) zaposleni nepretrgoma najmanj šest mesecev. Predstavnike v svet delavcev lahko volijo le v okviru tistega procesa, v katerem so zaposleni. Izjema so podporni procesi, kjer se iz vseh navedenih procesov voli en kandidat. Direktor in delavci, ki imajo sklenjene individualne pogodbe, nimajo pravice vo-

liti predstavnikov v svet delavcev.

Člani sveta delavcev se volijo s tajnim glasovanjem z glasovnicami. Na glasovnici bodo navedena imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov. Vsak udeleženec volitev bo prejel volilni listek s kandidati znotraj njegovega delovnega procesa in bo lahko volil tolikšno število kandidatov, kolikor se jih glede na kvoto uvrsti v svet delavcev (npr. zaposleni iz proizvodnega procesa cevarna bo lahko izbral šest kandidatov, zaposleni iz proizvodnega procesa liti trak pa le enega kandidata).

Voliti se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za

člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati. Neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volivca, sta neveljavni. Neveljavna je tudi glasovnica, če je volivec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti. Volitve so veljavne, če se jih udeleži **več kot polovica delavcev** z aktivno volilno pravico.

Kraji volišč:

- **Impol PCP:** sejna soba proizvodnega procesa profili
- **Impol FT:** sejna soba proizvodnega procesa RRT
- **Impol LLT:** sejna soba proizvodnega procesa liti trak

Impol PCP: Naziv procesa	Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev
(Število kandidatov za člane sveta delavcev)	
Vodstvo družbe Proces prodaje Procesni inženiring Proces planiranja	1. Cvahte Peter 2. Gosak Irma 3. Korošec Anton 4. Motaln Mitja
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>1 (enega) kandidata</b> )	
PP cevarna	1. Bizjak Bogdan 2. Brezovšek Ivan 3. Drame Damijan 4. Gal Velimir 5. Gril Bojan 6. Janžič Franc 7. Janžič Gregor 8. Juhart Janez 9. Mesarič Marjan 10. Motaln Vlado 11. Ničič Cvetko 12. Papotnik Danijel 13. Stegne Stanislav 14. Trdin Miroslav 15. Veber Peter
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>6 (šest) kandidatov</b> )	
PP profili	1. Babulč Janez 2. Blažič Matjaž 3. Erker Andrej 4. Košir Dejan 5. Krošel Blaž 6. Pristovnik Andrej 7. Šega Aleks 8. Tomažič Zvonko 9. Trobentar Drago
(Izmed predlaganih kandidatov se volijo <b>3 (trije) kandidati</b> )	

Impol FT: Naziv procesa	Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev
(Število kandidatov za člane sveta delavcev)	
Vodstvo družbe Proces prodaje Procesni inženiring Proces planiranja	1. Ozimič Tatjana 2. Strmšek Anton 3. Šeško Darko 4. Vešnik Ivan
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>1 (enega) kandidata</b> )	
PP RRT	1. Polanc Gregor 2. Šparakl Stanislav 3. Kunčič Silvo 4. Radanovič Bojan 5. Berdnik Jožef
(Izmed predlaganih kandidatov se volijo <b>3 (trije) kandidati</b> )	
PP FTT	1. Arh Matevž 2. Arnuš Branko 3. Jelenko Vinko 4. Juhart Marko 5. Kangler Beno 6. Pušnik Sebastjan
(Izmed predlaganih kandidatov se volijo <b>3 (trije) kandidati</b> )	
Vodstvo vzdrževanja Brusilnica Proces vzdrževanja PP RRT Proces vzdrževanja PP FTT	1. Ačko Branko 2. Frešer Hinko 3. Krošel Zvonko
(Izmed predlaganih kandidatov se volita <b>2 (dva) kandidata</b> )	

Impol LLT: Naziv procesa	Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev
(Število kandidatov za člane sveta delavcev)	
Vodstvo družbe Proces prodaje Procesni inženiring in planiranje	1. Lešnik Vilko 2. Mernik Milan
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>1 (enega) kandidata</b> )	
PP livarna	1. Podvršnik Peter 2. Potisk Jožef 3. Potočnik Anton 4. Šetar Dušan 5. Škorjanc Matej 6. Špes Marjan 7. Topolovec Sergej 8. Vantur Aleš 9. Vivod Štefan
(Izmed predlaganih kandidatov se volijo <b>4 (štirje) kandidati</b> )	
PP liti trak	1. Kores Dušan 2. Rak Robert
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>1 (enega) kandidata</b> )	
Proces vzdrževanja	1. Novak Damijan 2. Pirš Maksimiljan
(Izmed predlaganih kandidatov se voli <b>1 (enega) kandidata</b> )	

# V novembru bo presoja

PRESOJEVALCI BODO PREVERJALI CERTIFIKACIJSKA SISTEMA

**K**onec novembra, natančneje od 26. do 28. novembra, bo potekala tridnevna presoja sistemov poklicnega zdravja in varnosti pri delu ter ravnanja z okoljem. Presajo bodo izvajali trije presojevalci. Tokrat bo prvič potekala po standardu 18001:2007. Ta standard prinaša tudi nekaj novosti. Izvedla se bo ocena ustreznosti izpolnjevanja zakonskih in drugih zahtev. Za sistem poklicnega zdravja in varnosti se po novem zahteva tudi navezava zakonodajnih zahtev na oceno tveganja. Na področju varnosti in zdravja se je spremenila terminologija opredelitve delovne ne-zgode in incidenta.

Na osnovi zahteve novega standarda OHSAS 18001:2007, in sicer ocene ustreznosti izpolnjevanja zakonskih in drugih zahtev, se v skupini Impol (pod skupino Impol so mišljene družbe: Impol, Impol LLT, Impol FT, Impol PCP, Impol R in R in Impol Infrastruktura) zaključuje postopek revizije ocene tveganja. Na osnovi zaključene revizije ocene tveganja se bodo revidirali in po potrebi pripravili novi delni programi poklicnega zdravja in varnosti v posameznem procesu.

**Nova definicija nepričakanega dogodka – incidenta:** Z delom povezan dogodek (ali več dogodkov), ki je povzročil poškodbo ali okvaro zdravja (ne glede na resnost) ali smrtni primer ali pa bi to lahko povzročil.

**OPOMBA 1:** Nezgoda je nepričakovan dogodek, ki je povzročil poškodbo, okvaro zdravja ali smrtni primer.

**OPOMBA 2:** Za nepričakovan dogodek, ki je minil brez poškodb, okvar zdravja ali smrtnih primerov, se lahko uporablja tudi izraz "nevarni pojav".

**OPOMBA 3:** Izredne razmere so posebna vrsta nepričakanega dogodka - incidenta.

## Cilji poklicnega zdravja in varnosti

Cilji poklicnega zdravja in varnosti skupine Impol so skupek ciljev posameznih družb. Za vsak cilj so opredeljene naslednje informacije: odgovorni za izvedbo, odobrena sredstva za izvedbo in rok za izvedbo posamezne naloge. Te cilje je sprejela uprava družbe Impol, d. d. Delni programi poklicnega zdravja in varnosti v posameznem procesu družb ter program skupine Impol bodo objavljeni v eni izmed naslednjih števil Metalurga.

## Skrb za lokalno okolje

IZVAJANJE UKREPOV ZA ZMANJŠANJE HRUPA, KI GA POVZROČAJO PROIZVODNI PROCESI V SKUPINI IMPOL

### Pritožbe zaradi hrupa

**P**hrup, ki nastane zaradi obratovanja posameznih proizvodnih procesov, je pogosto moteč za ljudi, ki živijo v okolici industrijske cone Impol. Tako je v zadnjih mesecih na skupino Impol bilo naslovljeno nekaj pritožb na to temo. Ljudi moti predvsem hrup, ki nastaja ponoči, saj ga takrat bolj občutijo. Hrup je najbolj moteč v Tovarniški ulici in v delu Kajuhove ulice ter v njuni okolici. Skupina Impol se zaveda, da je to velik problem, ki v glavnem izvira iz pomanjkanja urbanega planiranja Občine Slovenska Bistrica v preteklosti, kajti izdajanje gradbenih dovoljenj v bližini velike tovarne ni bilo najbolj smiselno. Tega se seveda ne da spremeniti, zato se v skupini Impol trudijo, da bi naredili vse, kar je v njihovih močeh, da bi čim bolj zmanjšali hrup, ki moti okolici.

### Izvedene izboljšave

Začetni ukrep pri zmanjševanju hrupa je bil ugotavljanje njegovih glavnih virov. Ocenili so, da so glavni vir hrupa aktivnosti v odprtem skladišču v livarni in padanje stiskalnih ostankov v prazne zaboje v proizvodnem procesu cevarna. Slednji je že šel skozi proces sanacije. Najprej so postavili kabine in vanje preselili zaboje. Nato se je izkazalo, da ta ukrep še vedno ne zadošča, saj so zaposleni v glavnem

puščali odprta vrata kabin, s tem pa je še vedno bilo omogočeno precejšnje nastajanje hrupa. Zato so vzpostavili sistem, ki je vrata povezal s transportnim trakom. Tako odlaganje ostankov pri odprtih vratih ni več mogoče. V naslednjih dveh mesecih bodo opravili še meritve hrupa, s pomočjo katerih bodo preverili, ali so bile izvedene sanacije uspešne.

### Načrti za prihodnost

»Naslednji projekt, ki je tudi eden izmed ciljev programa ravnanja z okoljem, je izgradnja zaprtega skladišča za proizvodni proces livarna,« nam je povedala Barbara Pigac - Hribernik. Trenutno je skladišče odprto in manipulacija z materiali povzroča precej hrupa, ki je najbolj moteč za prebivalce, ki živijo na zahodni strani industrijske cone Impol (Kajuhova ulica in sosednje ulice). Na tem delu so hrup povzročali tudi ventilatorji proizvodnega procesa profili, vendar so ta vir hrupa že sanirali. Z gradnjo pokritega skladišča pa nameravajo zmanjšati hrup, ki prihaja iz livarne. Z izgradnjo skladišča se bo zmanjšalo tudi onesnaževanje voda, kajti padavinske vode ne bodo več padale po razsutem materialu. Direktor družbe Impol LLT Rajko Šafhalter je poudaril, da bo imel projekt poleg ekoloških učinkov tudi pozitivne vplive na varnost pri delu. Odpadni material bo v zaprtem skladišču ostal suh, kar bo zmanjšalo verjetnosti eksplozij, ki bi lahko nastale pri vnosu mokrega materiala v peč. Pri izgradnji skladišča sodeluje tudi družba Impol Infrastruktura. Direktor te družbe, Ivan Krevh, je povedal, da so začetni dogovori z Občino Slovenska Bistrica za izgradnjo skladišča že stekli, čakajo pa še na pridobitev gradbenega dovoljenja. »Načrtujemo, da bomo že letos zgradili oporni zid, vendar je vse odvisno od pravočasne pridobitve gradbenega dovoljenja in ugodnih vremenskih razmer. Naslednje leto nameravamo dograditi še strešni del in predvidevamo, da bo projekt zaključen nekje do konca leta 2009,« je še razložil Krevh.

Odprto skladišče Impola LLT



# Impol, d.d., se bo preoblikoval v Impol, d.o.o.

6. OKTOBRA 2008 JE BILO ZADNJE ZASEDANJE SKUPŠČINE DRUŽBE IMPOL, D. D.

**N**a skupščini je bila zabeležena 100-odstotna prisotnost zastopanega kapitala. Sprejeti so bili vsi zasnovani sklepi. Med njimi velja omeniti najzanimivejšega, in sicer sklep o preoblikovanju delniške družbe Impol v družbo z omejeno odgovornostjo. V lanskem in letošnjem letu je namreč družba Impol 2000, d. d., postala 97,5-odstotni lastnik poslovnega deleža v družbi Impol, d. d. S tem je Impol 2000, d. d., postala krovna družba skupine Impol, saj lastniško obvladuje Impol, d. d., in preko njega tudi ostale družbe v skupini. V Impolu, d. d., sta ostala dva delničarja, in sicer Impol 2000, d. d., in Upimol 2000, d. o. o. Tako že število delničarjev kaže na to, da je bilo pametneje, da se je Impol, d. d., preoblikoval v družbo z omejeno odgovornostjo. Delova-

nje takšne družbe je enostavnejše in stroškovno bolj racionalno. S preoblikovanjem se je spremenilo tudi vodenje družbe, ki ga bo prevzel Edvard Slaček, univ. dipl. inž. metalurgije. Funkcijo direktorja družbe Impol, d. o. o., bo prevzel 1. januarja 2009.

Zdajšnja uprava družbe Impol, d. d., bo s tem razrešena svoje funkcije, nadaljevala pa bo z delom kot uprava družbe Impol 2000, ki je, kot že omenjeno, krovna organizacija skupine Impol. Doživeli bomo še eno spremembo, in sicer se bo s 1. januarjem zmanjšalo število članov uprave. Zapustil jo bo Adi Žunec, ki se namerava po 47 letih delovne dobe upokojiti.

Na skupščini so odločili tudi o delitvi dobička. Skupščina je sprejela sklep, da se delničarjem razdelijo dividende v vrednosti 1,2 evra bruto na delnico.



Edvard Slaček  
bo postal direktor Impola, d. o. o.

## IAC: Upamo na ugodnejše tržne pogoje

GOVORILI SMO Z JANOM ŠKRLJEM, ZAPOSLENIM V IMPOL ALUMINUM CORPORATION

Danes so v podjetju trije zaposleni: Miro, Majda in Jan Škrj. Glavna naloga podjetja IAC je, da zastopa znamko Impol v Severni, Srednji in Južni Ameriki, kamor skupina Impol izvažata nekoliko manj kot 3 odstotke proizvedenih aluminijevih izdelkov. Nekateri izmed teh izdelkov (npr. D51 oziroma 2011), sodijo med najbolj kakovostne v svetu. IAC v glavnem prodaja izdelke, ki jih proizvaja družba Impol PCP. V preteklosti so prodajali tudi valjane iz-

delke, vendar zaradi padca dolarja in porasta evra valjani izdelki Impola nimajo konkurenčne cene. Glavni razlog so nizke kitajske cene na trgu.

Med najpomembnejše tekmece na ameriškem trgu za palice sodijo podjetja Alcoa, Kaiser, Aleris in po novem tudi Eural (odkar ni dobrih razmer na evropskem trgu). Trenutno so razmere tudi na ameriškem trgu dokaj slabe. Kupci izdelkov Impola PCP so v obdobju konjunktura v lanskem letu veliko povpraševali po izdelkih, tako da je bila ponudba premajhna, da bi zadostili vsem njihovim potrebam. Posledično so odhajali k drugim konkurentom po zaloge. Letos pa je ameriški trg preplavila recesija, ki se odraža v zmanjšanju povpraševanja. Poleg tega aluminij trenutno na borzah, kot je London Metal Exchange (LME), pada in vsi proizvajalci znižujejo cene, da bi ujeli naročila. Naši kupci imajo trenutne zaloge z visoko vrednostjo, ki se jih želijo znebiti čimprej. To povečuje ponudbo in zmanjšuje povpraševanje. Kupci v upanju, da se cene na LME umirijo, čakajo z novimi nabavami. V teh razmerah je poslovanje težko, vendar v družbi IAC upajo na izboljšanje. Nekaj ameriških proizvajalcev naj bi se umaknilo iz proizvodnje programov, ki jih proizvaja tudi Impol PCP. Če se bo to uresničilo, se lahko tržni položaj izboljša.



IAC prodaja izdelke, proizvedene v Impolu PCP

## Nova zlagalna naprava

NA 12,5 MN STISKALNI LINIJI SO POSTAVILI ZLAGALNO NAPRAVO

**N**a 12,5 MN stiskalni liniji je zlaganje razrezanih profilov v palete še vedno potekalo ročno. Zaradi tega so nastajale številne poškodbe površine profilov, delo zaposlenih pa je bilo zaradi prelaganja težkih profilov zelo naporno. Tudi stroški so bili večji. Da bi se zmanjšale vse navedene negativne posledice ročnega dela, je bila sprejeta odločitev za posodobitev te faze proizvodnega procesa. Tako so se odločili za izgradnjo avtomatske zlagalne naprave s sekanjem odpadnih profilov, kar prav tako poteka avtomatsko. Vodja projektne skupine za izgradnjo naprave je Dominik Strmšek. Skupina se je odločila za italijanskega ponudnika SmarTouch, ki je ponujal ustrezno tehnologijo ob konkurenčni ceni. Naprava je v proizvodni proces profila prispela v začetku oktobra, dela pa so se zaključila v prvi polovici istega meseca.

Montaža zlagalne naprave



# Primerjava plač

PLAČE DRUŽB V SKUPINI IMPOL SMO PRIMERJALI S SLOVENSKIM POVPREČJEM

Zanimalo nas je, kam se uvrščajo plače skupine Impol, če jih primerjamo z ostalimi slovenskimi podjetji. Naredili smo primerjavo povprečne plače posamezne družbe s povprečnimi plačami dejavnosti, pod katero je družba registrirana. Primerjavo smo izvedli za družbe v skupini Impol, ki zaposlujejo 50 ali več zaposlenih, in sicer za Impol PCP, Impol FT, Impol LLT in Unidel. Iz podatkov je razvidno, da so plače v navedenih družbah nad povprečjem ostalih slovenskih podjetij, ki se ukvarjajo z isto dejavnostjo.

Družbi Impol PCP in Impol FT sta registrirani pod šifro dejavnosti 25.500, kar pomeni kovanje, stiskanje in valjanje kovin. Povprečne bruto in neto plače v tej dejavnosti v letu 2008 in njihovo primerjavo s povprečno plačo v družbah Impol PCP in Impol FT lahko vidite v tabelah 1 in 2. Podatki so navedeni za obdobje od januarja do julija, saj podatki za povprečne plače v avgustu in septembru na državni ravni še niso objavljeni. Bruto in neto plače kažejo na to, da so plače v družbah Impol PCP in Impol FT nad povprečjem dejavnosti.

Družba Impol LLT je registrirana pod šifro dejavnosti 24.530, kar pomeni litje lahkih kovin. V tabeli 3 so navedene povprečne bruto in neto plače slovenskih podjetij, ki so registrirana pod isto dejavnostjo, in povprečne bruto in neto plače družbe Impol LLT. Povprečna bruto plača družbe Impol LLT za obdobje od januarja do julija 2008 je bila kar za 33 odstotkov višja od povprečne bruto plače slovenskih podjetij, ki se ukvarjajo z isto dejavnostjo. Družba Unidel je registrirana pod dvema šiframa dejavnosti, in sicer 14.120 in 88.101. Prva označuje proizvodnjo delovnih oblačil, druga pa dejavnost invalidskih podjetij. Primerjava plač družbe Unidel s slovenskim povprečjem je prikazana v tabelah 4 in 5. Za obe dejavnosti so značilne dokaj nizke plače, vendar imajo zaposleni v družbi Unidel v primerjavi s slovenskima povprečjema v obeh dejavnostih višje plače.

Vir podatkov o povprečnih slovenskih plačah za posamezno dejavnost je Statistični urad RS.

Vsi zneski so v evrih.

Tabela 1

PLAČA ZA POSAMEZEN MESEC	BRUTO PLAČA - DEJAVNOST	BRUTO PLAČA - IMPOL PCP	NETO PLAČA - DEJAVNOST	NETO PLAČA - IMPOL PCP
januar 2008	1139	1279	771	883
februar 2008	1140	1297	776	901
marec 2008	1310	1328	872	906
april 2008	1349	1461	892	984
maj 2008	1325	1440	879	976
junij 2008	1315	1409	785	953
julij 2008	1381	1430	905	963

Tabela 2

PLAČA ZA POSAMEZEN MESEC	BRUTO PLAČA - DEJAVNOST	BRUTO PLAČA - IMPOL FT	NETO PLAČA - DEJAVNOST	NETO PLAČA - IMPOL FT
januar 2008	1139	1277	771	861
februar 2008	1140	1260	776	857
marec 2008	1310	1269	872	857
april 2008	1349	1356	892	913
maj 2008	1325	1401	879	938
junij 2008	1315	1377	785	920
julij 2008	1381	1419	905	946

Tabela 3

PLAČA ZA POSAMEZEN MESEC	BRUTO PLAČA - DEJAVNOST	BRUTO PLAČA - IMPOL LLT	NETO PLAČA - DEJAVNOST	NETO PLAČA - IMPOL LLT
januar 2008	1179	1433	781	955
februar 2008	1136	1434	770	959
marec 2008	1164	1529	778	1002
april 2008	1170	1653	786	1082
maj 2008	1173	1647	790	1081
junij 2008	1178	1587	790	1040
julij 2008	1166	1615	785	1064

Tabela 4

PLAČA ZA POSAMEZEN MESEC	BRUTO PLAČA - DEJAVNOST	BRUTO PLAČA - UNIDEL	NETO PLAČA - DEJAVNOST	NETO PLAČA - UNIDEL
januar 2008	814	1055	564	731
februar 2008	807	999	565	699
marec 2008	819	1060	570	756
april 2008	810	1046	562	747
maj 2008	845	1165	584	821
junij 2008	808	1063	560	754
julij 2008	836	1061	591	783

Tabela 5

PLAČA ZA POSAMEZEN MESEC	BRUTO PLAČA - DEJAVNOST	BRUTO PLAČA - UNIDEL	NETO PLAČA - DEJAVNOST	NETO PLAČA - UNIDEL
januar 2008	976	1055	648	731
februar 2008	950	999	649	699
marec 2008	975	1060	664	756
april 2008	982	1046	667	747
maj 2008	961	1165	657	821
junij 2008	964	1063	662	754
julij 2008	982	1061	672	783

# So delovne knjižice preteklost?

DELOVNE KNJIŽICE BODO S 1. JANUARJEM 2009 UKINJENE

**V**delovni knjižici so vpisani osnovni osebni podatki: ime, priimek, datum in kraj rojstva, EMŠO, državljanstvo ter podatki o izobraževanju. Vpisani pa so tudi podatki o sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja, podatki o času brezposelnosti, ki se všteva v zavarovalno dobo, podatki o posebni dobi in podatki o pridobljenih pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Delovna knjižica ima naravo javne listine, kar pomeni, da vse, kar je v njej navedeno, šteje za resnično, če ni drugače dokazano. Danes predstavlja delovna knjižica obvezen dokument vsakega izmed nas, ki ga moramo dostaviti delodajalcu ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Na podlagi podatkov, zapisanih v delovni knjižici, pri delodajalcu namreč uveljavljamo pravico do dodatka na delovno dobo in pravico do jubilejne nagrade. Ob odhodu v pokoj tudi z delovno knjižico dokazujemo doseženo delovno oziroma zavarovalno dobo, na podlagi katere zahtevamo pravico do zaslužene pokojnine.

Kljub navedenemu se bodo delovne knjižice s 1. januarjem 2009 ukinitile! Kadrovska služba bo sicer delovne

knjižice še naprej obdržala v hrmbi, vendar bo na izrecno zahtevo posameznika morala delovno knjižico proti podpisu izročiti že med trajanjem delovnega razmerja, v vsakem primeru pa ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Vsi, ki se bodo na novo zaposlili po 1. januarju 2009, delovnih knjižic ne bodo več dolžni predložiti delodajalcu oziroma do izdaje nove



delovne knjižice sploh ne bodo več upravičeni. Če bodo želeli uveljavljati pravice in ugodnosti, ki izhajajo iz naslova delovne dobe, bodo morali predhodno to delovno dobo tudi dokazati. To bodo storili tako, da:

- bodo pri prejšnjih delodajalcih poskrbeli za dokaz o obstoju in času trajanja delovnega razmerja in bodo ta dokaz tudi trajno hranili;
- bodo pisno dovolili delodajalcu, da se na pristojnih institucijah informira o doseženi delovni dobi posameznika, če bo delodajalec izrazil takšno željo.

Morebiti bo v prihodnje delovna doba zapisana na kartici zdravstvenega zavarovanja. V tem primeru se bo vsak posameznik zlahka prepričal, ali mu delodajalec plačuje prispevke za obvezna zavarovanja ali ne, prav tako bo vsak posameznik brez težav poskrbel za dokaze o doseženi delovni dobi, ki bo podlaga za uveljavljanje njegovih pravic iz delovnega razmerja. Res pa je, da bi pri zgoščenih podatkih, ki bi jih vsebovala takšna kartica, lahko prišlo do večjih zlorab. Zaradi tega bo do končne rešitve, ki bo podala odgovor na vprašanje, kaj bo nadomestilo delovne knjižice, preteklo še nekaj časa. Do takrat pa vam priporočamo, da pustite delovne knjižice v hrmbi pri delodajalcu oziroma da jih sami skrbno čuvate.



Za vodenje personalnih map zaposlenih skrbi Magda Dobnikar

## Najnaprednejši v Evropi

EUROPEAN ALUMINIUM AWARD

Industrija aluminija se hitro razvija in aluminij prodira na področja, ki jih je nekoč obvladovalo jeklo. Vendar ima tudi aluminij svoje tekmece (npr. plastika in karbon), ki ga skušajo izpodriniti z določenih področij. Večanje uporabnosti aluminija je izredno pomembno, saj se s tem povečuje povpraševanje, kar omogoča širjenje panoge.

Pri iskanju novih rešitev za aluminijske izdelke morajo podjetja ubrati inovativne pristope in nameniti velika vlaganja v raziskave in razvoj. Če je inovacija uspešna, jim lahko prinese večji tržni delež in višjo dodano vrednost pri prodaji izdelkov. V letu 2008 so organizacije Aluminium Centrum, European Aluminium Association (EAA), Aluminum 2008 in Gesamtverband der Aluminiumindustrie (GDA) organizirale natečaj z naslovom European Aluminium Award, na katerem so izbirali najboljše inovacije v aluminijski industriji v preteklem letu. Podelili so pet nagrad. Na področju dizajna končnih izdelkov za potrošnika je nagrado prejelo belgijsko podjetje Vasco, ki je oblikovalo zelo estetsko linijo radiatorjev, primerno za moderno urejene prostore. Radiatorji so oblikovani iz navpičnih aluminijskih profilov, kar ustvarja učinek različnih barv, odvisno od tega, pod kakšnim kotom pada svetloba.

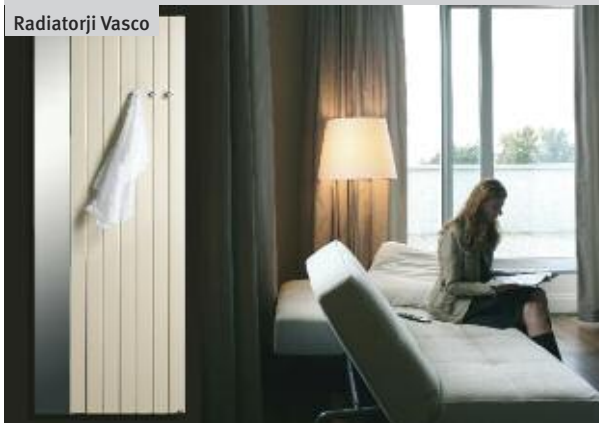
Nagrado v kategoriji najbolj inovativnega izdelka za končnega potrošnika je prejelo nemško podjetje Alurunner, ki je oblikovalo aluminijske sani. Okvir sani je narejen iz aluminijske zlitine 6061 in ima privlačen dizajn. Oblika omogoča ustvarjanje visokih hitrosti, dober zavorni sistem pa skrbi za varnost tega zimskega športa.

Naslednja kategorija je bila kategorija industrijski izdelki: transport. V tej kategoriji je zmagalo nizozemsko podjetje RESQTEC Zumbro z izdelkom za dvigovanje letal v primeru nesreč, ko letalo zgreši pristajalno pisto. Sistem je sestavljen iz zračnih blazin in aluminijskega okvira, ki se razteza in je sposoben zdržati veliko težo. Dvigne lahko 165 ton do višine 6,5 metra.

V kategoriji industrijski izdelki: gradbeništvo je z gradnjo aluminijskih stopnic zmagalo italijansko podjetje Bayards Italia. Sistem stopnic je narejen na zunanji strani stavbe in je sestavljen iz 1050 stopnic in 36 vmesnih ravnin ter se sklada z moderno arhitekturo stavbe Palariccione.

V zadnji kategoriji industrijski izdelki: strojno inženirstvo in elektronika je zmagalo nemško podjetje Alimex, ki je izumilo solarni panel velike dimenzije (2000 x 3000 mm).

Radiatorji Vasco





Miro Slatinek, direktor Impola PCP

# IMPOL PCP, D. O. O.

## Proizvodni proces PROFILI

### Vizija družbe Impol PCP

Ponujati visokokakovostne in prilagojene stiskane ter vlečene izdelke iz aluminija, ki kupcem zagotavljajo zanje najvišjo možno vrednost (najugodnejše razmerje med ceno in kakovostjo).

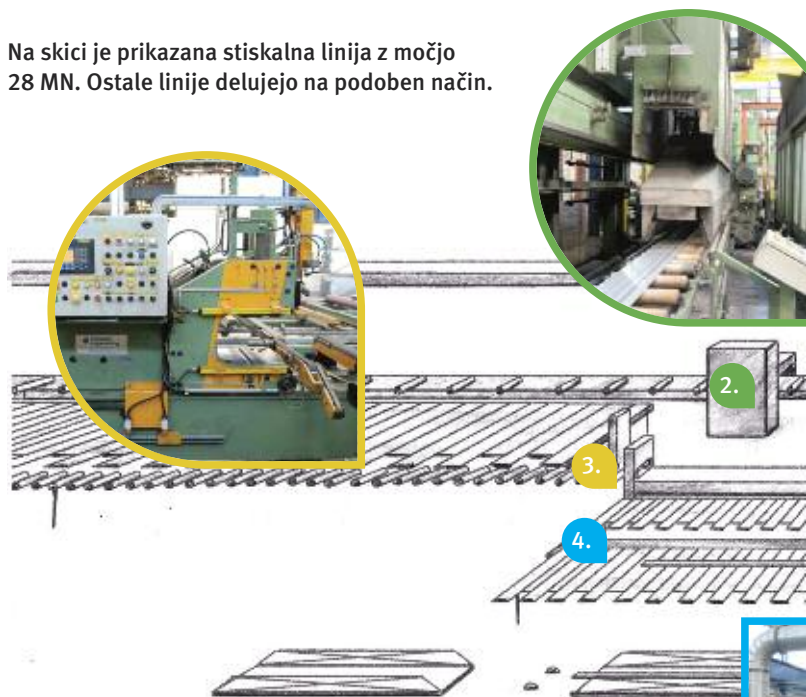
### Poslanstvo

Kakovostno servisiranje potrošnikov aluminijevih palic, cevi in profilov v oskrbovalnih verigah avtomobilske, gradbene in pohištvene industrije ter ostalih industrij in transporta.

### Cilji

- Z uravnavanjem razvoja tržišča, predelovalnih kapacitet in razpoložljive surovine proizvesti in prodati vsaj 55.800 ton stiskanih in vlečenih izdelkov letno.
- Doseganje načrtovanega proizvodnega in prodajnega mixa:
  - o za program proizvodnega procesa profili v skupnem obsegu 23.300 ton letno in
  - o za program proizvodnega procesa cevarna v skupnem obsegu 32.500 ton letno.
- Obvladovanje prodajnih in nabavnih premij: Vsak mesec primerjati doseganje prodajnih in nabavnih premij v primerjavi s planom in sproti ukrepati. Prav tako preko oskrbe mesečno preverjati količinsko oskrbo v primerjavi s planom.
- Obvladovanje stroškov: Za načrtovani obseg proizvodnje skupni letni stroški za družbo Impol PCP (brez stroškov aluminija) ne smejo preseči 55 milijonov evrov, od tega lahko znotraj družbe Impol PCP obsegajo 45 milijonov evrov in 10 milijonov evrov pri opravljanju trgovinske dejavnosti znotraj Impola kot trgovca.
- Obvladovanje zalog v vseh oblikah: Skupne zaloge aluminija v družbi Impol PCP ne bi smele preseči 6.800 ton, od tega 3.000 ton na vhodu, 500 ton v nedovršeni proizvodnji s strani družbe Impol LLT in 1.500 ton v končnih skladiščih.
- Obvladovanje pretočnega faktorja: Skupni pretočni faktor v proizvodnem procesu cevarna mora pasti pod 1,44 in v proizvodnem procesu profilarna pod 1,23.
- Maksimalno pozornost posvetiti organiziranemu zbiranju predvsem industrijskega sekundarnega aluminija (scrapa) s strani naših kupcev (zaprte zanke).

Na skici je prikazana stiskalna linija z močjo 28 MN. Ostale linije delujejo na podoben način.



#### 1. Priprava orodja in surovine

Za začetek procesa izdelave profila sta potrebna surovina in primerno orodje. Vhodna surovina je drog (strokovno okroglica), ki je dolg 7 metrov. Za segrevanje orodij imajo posebne komorne elektropeči, v katerih se orodje ogreje na 450-460 °C. Drogovi se ogrevajo v plinski peči do 480 °C, odvisno od zahtev tehnološkega postopka. Sestavni del plinske peči so t. i. tople škarje, ki drogove odrežejo na uporabno dolžino stiskanja. Za nemoteno izvajanje procesa skrbita upravljavec stiskalne linije in stiskalec, ki na osnovi predpisanega tehnološkega postopka nastavita zahtevano temperaturo gretja.

#### 2. Stiskanje

Odrezan drog (trupec) gre s potisno silo skozi orodje. S pomočjo gnetenja droga skozi orodje nastanejo različne oblike profilov, odvisno od oblike orodja. V PP profili imajo približno 5.000 orodij, s pomočjo katerih izdelajo profile. Letno naredijo več kot 2.000 različnih oblik profilov. Za uspešen potek procesa so potrebne velike sile in visoke temperature. Proces nadzorujejo in upravljajo upravljavci stiskalne linije. V tem procesu so tudi škarje, ki razrezujejo profile na dolžino, ki je primerna za postavitev na odlagališče za hlajenje.

#### 3. Ravnanje

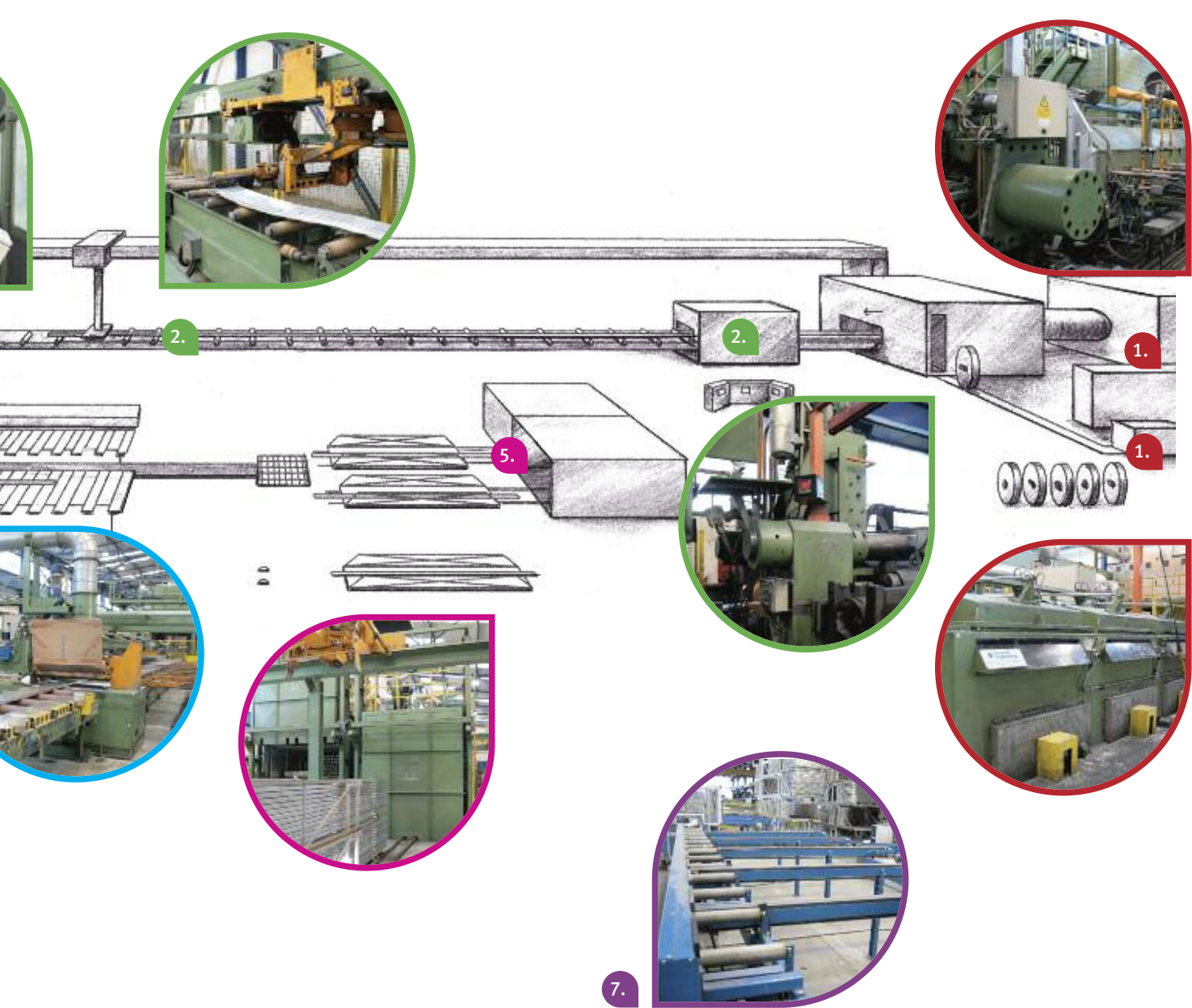
Nato se profil na iztočni prečni progi ohladi na sobno temperaturo in se z ravnalnim nateznim strojem zravnava. Za nemoteno izvajanje tega procesa skrbi eden od članov izmene, ki je zadolžen za posamezno linijo. V vsaki izmeni za posamezno stiskalno linijo skrbi ekipa petih ljudi, ki se prilagajajo drug drugemu in tako omogočijo doseganje željenih rezultatov.

#### 4. Razrezovanje

Ko se profil ohladi, gre v razrez. Na razreznih linijah se profili razrežejo na zahtevano dolžino kupca in se s pomočjo avtomatske zlagalne naprave zložijo v transportno paleto. Na tej stopnji se že preverja ustreznost proizvedenega profila. Neustrejni profili se razrežejo in s pomočjo sekalne naprave potujejo iz proizvodnega procesa ter se vrnejo kot odpadki v ponovno litje.

#### 5. Umetno staranje

Umetno staranje omogoči termična obdelava profilov. Profile s pomočjo transportnih palet naložijo v peč, kjer pri temperaturi 180 °C po osmih urah dobijo ustrezne (zahtevane) mehanske lastnosti.



## 6. Dodelava (opsijsko)

Del profilov gre glede na zahteve kupcev v dodatno površinsko obdelavo. Najpogostejša oblika te dodelave je anodizacija, ki jo izvaja podizvajalec, in sicer podjetje Anoksidal, d. o. o. Po dodatni obdelavi profil dobi zaščitno plast in sijaj (ki je možen v različnih odtenkih).

## 7. Pakiranje, skladiščenje, odprema

Profil se v transportnih paletah transportirajo na pakirno linijo, kjer se izvaja pakiranje, ki je v zelo različnih oblikah, odvisno od želja in zahtev kupca. Zaradi tega se to delo izvaja ročno. Izjema so izdelki, ki so namenjeni podjetju Schuco, saj profile za to podjetje pakirajo s pomočjo polavtomatskega načina pakiranja.

### Osnovne informacije

Proizvodni proces profili je procesno organiziran po posameznih proizvodnih celicah, kar je izjema med ostalimi proizvodnimi procesi znotraj skupine Impol. Tri ključne celice so:

- stiskalna linija z močjo 12,5 MN,
- stiskalna linija z močjo 20 MN in
- stiskalna linija z močjo 28 MN.

Te tri ključne celice dopolnjujeta še proizvodni celici pakiranje in skladiščenje. Vsaka proizvodna celica ima svojega vodjo, celično vodjenje pa odločilno pripomore k boljšemu obvladovanju proizvodnega procesa.

Procesi na vseh treh stiskalnih linijah potekajo po enakem vrstnem redu, zato je predstavljen proces na eni sami stiskalni liniji.

Stiskalne linije se med seboj razlikujejo predvsem po moči in zmogljivosti; stiskalna linija z močjo 12,5 MN ima letno kapaciteto v vrednosti 3.600 ton izdelkov, stiskalna linija z močjo 20 MN lahko letno proizvede 8.500 ton izdelkov, stiskalna linija z močjo 28 MN pa lahko proizvede 11.000 ton izdelkov na leto.

Posebnost proizvodnega procesa profili je tudi v tem, da proces stiskanja traja neprekinjeno 24 ur na dan, ne glede na delovne izmenjave ali malice. Proces se ustavi le v primeru okvar stroja ali drugih motenj.

V proizvodnem procesu profili se na leto proizvede več kot 2.000 različnih profilov. Večino teh delajo po naročilu že znanega kupca. V glavnem so namenjeni gradbeni, kamionski in pohištvni industriji ter proizvajalcem bele tehnike.



Janez Ferk,  
vodja  
PP profili

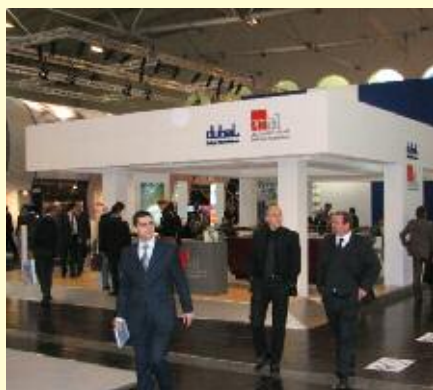
# Impol v Essnu

## ALUMINIJ MED DOMIŠLIJO IN RESNIČNOSTJO

Impolova stojnica je na sejmu ponovno izstopala. Razstavnici paviljon je bil razdeljen na javni prostor, prostor za poslovne partnerje in zakulisje. Največ pozornosti je prabil multimedijiški oder, na katerem so se uprizarjale predstave v stilu "živih izložb" z različnimi tematskimi prizori, vezanimi na izdelke in razvoj podjetja ter estetska interpretacija materiala.



# Drugi razstavljalci



## Novi trendi

DR. VARUŽAN KEVORKIJAN OPISUJE NOVE TRENDE, KI JIH JE ZASLEDIL V ESSNU

Izrazito nove tehnologije proizvodnje aluminijevih polizdelkov se niso pojavljale. Tehniško-tehnološka podoba naših konkurentov v segmentu proizvodnje polizdelkov je v glavnem ostala nespremenjena, so pa bili opazni veliki premiki na področju »downstreaminga« (področje dodelave). S tem segmentom se ukvarjajo vsi - od izrazito globalnih predstavnikov aluminijevske industrije (Alcoa, Alcan, Hydro) do nižnjih igralcev iz evropskih in azijskih trgov. Podjetja ne ponujajo več le neobdelanih polizdelkov, temveč jih plemenitijo. Na ta način z enako količino vložene aluminija dosegajo višje marže in so znotraj verige bližje končnemu kupcu.

Na sejmu je bilo opazno, da se evropski proizvajalci aluminijevih polizdelkov vse bolj uveljavljajo kot razvojni dobavitelji za končne kupce in se umikajo iz nižjecenovnih področij neobdelanih polizdelkov. Ti so v prvi vrsti namenjeni trgovcem ali nadaljnjim predelovalcem v verigi. Azijski tigri so na sejmu s svojo ponudbo neobdelanih valjanih in vlečenih polizdelkov ter tudi vse bolj izrazito ponudbo na področju dodelav (embalaža, sistemi, odkovki, paneli) nakazali hud konkurenčni boj.

Zelo pestra in celovita je bila ponudba turških podjetij, ki so z anodiziranimi, prašno lakiranimi in strojno obdelanimi profili ter barvanimi trakovi in paneli iz kontinuirno litih trakov že zelo prepoznavna na italijanskem, avstrijskem in nemškem trgu ter na trgu Beneluksa. Tudi na področju odkovkov se je predstavilo kar nekaj specializiranih proizvajalcev, ki so ponujali popolnoma obdelane odkovke in sklope (kot je na primer sklop zavornega diska). Tudi pri teh izdelkih, enako kot pri vlečenih, gre nadaljnja specializacija v boju za tržne deleže v smeri zlitin serije 7000 (pri odkovkih tudi serije 2000). Impolu podobna podjetja si konkurenčno prednost ustvarjajo z znanjem, saj v svojih izdelkih ponujajo vrhunske lastnosti materiala in prilagodljivost željam kupcev, kar dosežejo z implementacijo vrhunskih metalurških in inženirskih znanj ter timskim delom.

Sejem Aluminium 2008 v Essnu je s pestro ponudbo razstavljalcev še enkrat dokazal, da na globalnem trgu aluminijevih izdelkov in tehnologij zmaga le tisti, ki se najbolj približa končnim uporabnikom. Ekonomija obsega se kaže le še v obliki doseženega tržnega deleža. Pri tem pa je najbolj pomembno razvojno sodelovanje proizvajalca z njegovimi kupci.

## Ali je Impol trženjsko naravnano?

DR. MAJA MAKOVEC BRENČIČ JE VZBUDILA VELIKO POZORNOSTI

**D**r. Maja Makovec Brenčič je opisala trenutno stanje na trgu in opozorila, da je trg zelo nasičen z različnimi izdelki in da je za podjetja vse težje najti prostor za prodajo. Ekonomija obsega postaja preteklost, danes se v glavnem posluje v tržnih nišah, tako da podjetja s specifično ponudbo zadostijo potrebam potrošnika, ki postaja vse bolj zahteven.

Za panogo, v kateri posluje tudi skupina Impol, je značilno ustvarjanje horizontalnih in vertikalnih povezav med podjetji, prav tako se pojavljajo specifični ponudniki, katerih prednost je osvojeno znanje (know-how). Podjetja so vse bolj trženjsko naravnana. Za podjetje, ki posluje v takšnem okolju, je nujno, da obvladuje inovacije, informacije, komunikacijo in socialne razlike.

V podjetju se morajo zaposleni zavedati, da je vsako področje (npr. prodaja, trženje, proizvodnja) pomembno, vendar je v določenem trenutku eno področje pomembnejše od drugega. Pri vstopanju na trg je najpomembnejše trženje, vendar podjetje za uspešno delovanje potrebuje sodelovanje ostalih funkcij. Še posebej je pomembno sodelovanje trženja s prodajo in razvojem. Ugotavljala se je tudi trženjska usmeritev skupine Impol. Skupina svojo strateško prednost vidi v tem, da lahko kupec na enem mestu dobi celovito ponudbo (one-stop-shop). V svoji usmerjenosti v trg niha nekje med prodajno naravnano (velja predvsem za standardizirane izdelke) in trženjsko naravnano (pri izdelkih, ki so narejeni po naročilu, v skladu z željami in potrebami potrošnika). V tej smeri naj bi šel nadaljnji razvoj skupine. Na to je opozoril tudi predsednik uprave, ki je dejal: »Kupci bodo k nam prihajali z vse bolj nekonvencionalnimi zahtevami in mi bomo morali biti sposobni prevzeti zahtevnejše posle, saj je to nujno za našo rast. Osvojiti moramo bistveno več nišnih trgov in skleniti čim več strateških povezav s kupci. S tem si bomo ustvarili našo pogajalsko moč.« Dr. Maja Makovec Brenčič je še priporočala, da naj bi skupina Impol dolgoročno stremela k temu, da se preoblikuje v podjetje, ki bo sposobno razvijati nove vrednosti za svojega kupca. To pomeni, da si podjetje s svojimi aktivnostmi samo generira nove priložnosti na trgu (v nasprotju s tem, da sledi tržnim trendom). Takšna usmeritev pa zahteva aktivno delovanje razvojnega oddelka, ki naj bi razvijal popolnoma nove izdelke, in vključitev trženjske funkcije, ki bi s svojimi aktivnostmi skrbela za to, da bodo novi izdelki potrebam trga čim bolj zadostili.

## 7. simpozij o raziskovalnih dosežkih

PREDSTAVITEV RAZISKOVALNEGA DELA V SKUPINI IMPOL

**V** oktobru, natančneje 10. oktobra 2008, je v Kristalni dvorani hotela Habakuk potekal 7. simpozij o raziskovalnih dosežkih skupine Impol. Namen simpozija je bila predstavitev raziskovalnega dela, ki se je odvijalo v preteklem letu, in pridobivanje novih idej za nadaljne izzive. Na simpoziju so tehnični direktorji družb Impol PCP, d. o. o., Impol FT, d. o. o., in Impol LLT, d. o. o., predstavili razvojno dejavnost v posamezni družbi. Strokovnjaki iz Skupine so

predstavili izdelavo zanimivih izdelkov in tehnologijo, na kateri posamezen proces izdelave temelji. Mag. Branislava Milovič je predstavila razvojne dejavnosti v družbi Impol Seval, a. d. Na simpoziju je predavala tudi prof. dr. Maja Makovec Brenčič iz Ekonomske fakultete v Ljubljani. Na simpoziju se je naredil pregled raziskovalnih dosežkov, prav tako so strokovnjaki s tega področja pridobili informacije o delovanju njihovih sodelavcev, ki jim bodo koristile pri njihovem nadaljnjem delovanju.



Dr. Maja Makovec Brenčič



Mag. Branislava Milovič



Uvodni govor predsednika uprave



Simpozij je potekal v Kristalni dvorani hotela Habakuk

# Naši sodelavci

## BLANKA BRGLEZ

Blanka je v Impolu zaposlena polnih 25 let. Svojo kariero je pričela kot administratorka v izvozu, nato je delala kot odpremna referentka in zatem bila premeščena na delovno mesto poslovne sekretarke. Najprej je to funkcijo opravljala pri Janku Žerjavu in Davorinu Brodnjaku, zdaj pa je zadolžena za družbo Impol FT, d. o. o. O tem, da ji to delovno mesto ustreza, nihče ne podvomi. Je izredno odprta oseba, ob kateri se ljudje počutijo prijetno in domače. Tako ji je delo, ki ga opravlja, pisano na kožo. Rada srečuje in spoznava različne ljudi, rada komunicira z njimi in se ob prijetnem pogovoru nasmeji.

Kljub temu da uživa v svoji službi, ji največ pomeni družina. Z možem in dvema otrokoma živi na Zgornji Ložnici. Pravi, da sta otroka njen največji dosežek v življenju. S svojim življenjem nasploh je zadovoljna, saj se je dobro naučila, kako iz slabih trenutkov potegniti najboljše in se nasmehni takrat, ko je najbolj hudo. Če boste kdaj resnično slabe volje, se oglasite pri Blanki v pisarni in zagotovo vas bo pripravila do nasmeška.



**Ime:** Blanka.  
**Príimek:** Brglez.  
**Prebivališče:** Zgornja Ložnica.  
**Datum rojstva:** 11. november 1964.  
**Horoskop:** škorpijon.  
**Hobi:** branje, sprehodi.  
**Sanjsko potovanje:** nekam, kjer je mir (planine).  
**Najljubša hrana:** sadje.  
**Največji izziv:** nekoč se želi peljati z vojaškim letalom.  
**Najhujša nočna mora:** je nima.  
**Misel za zaposlene:** »Jutri bo bolje«.  
**Smisel življenja:** »Uživanje«.

## MIRO SLATINEK

Miro Slatinek je svojo karierno pot začel kot Impolov štipendist. Že v času šolanja je vsako poletje en mesec opravljal prakso v Impolu. Začel je v delovni obleki in delal na več izmen ter tako bolj spoznal delo ljudi v proizvodnji. Po končani ekonomski fakulteti (takratni VEKŠ) je v Impolu najprej opravil s pripravništvom v izvozu in tam nadaljeval svoje redno delo. Kasneje je menjal kar nekaj delovnih mest. Preizkusil se je kot vodja priprave proizvodnje za valjane izdelke, bil koordinator prodaje stiskanih izdelkov ter vodja planiranja in logistike. Nato so ga v letu 2006 po reorganizaciji predlagali za direktorja družbe Impol PCP. Nad predlogom je sprva bil presenečen, saj ga ni pričakoval, vendar se je vseeno odločil, da bo sprejel ponujen izziv. Ugotovil je, da se delo direktorja precej razlikuje od prejšnjih delovnih mest, da je lahko kar stresno, saj je treba sprejemati zelo odgovorne odločitve. Pri opravljanju delovnih nalog mu pomagata vztrajnost in odločnost ter dobro usklajena ekipa zaposlenih, s katerimi je zelo zadovoljen. Enako menijo tudi njegovi sodelavci. Pravijo, da je Miro delaven, dostopen, komunikativen in družaben. Pri njem najbolj cenijo to, da se ne ustraši izzivov, da zna vsako zadevo dobro preučiti in se preudarno odločati.



**Ime:** Miro.  
**Príimek:** Slatinek.  
**Prebivališče:** Brezje pri Oplotnici.  
**Datum rojstva:** 3. avgust 1960.  
**Horoskop:** lev.  
**Hobi:** izleti v gore.  
**Sanjsko potovanje:** z ladjo okoli sveta.  
**Najljubša hrana:** vse, kar ni začinjeno s česnom.  
**Največji izziv:** uspešno voditi podjetje in ostati zdrav.  
**Najhujša nočna mora:** bolezen ali nesreča v družini.  
**Misel za zaposlene:** »Z optimizmom v prihodnost!«.  
**Smisel življenja:** »Živeti in pustiti živeti!«

## Upokojil se je ...



Anton  
Capl

Anton Capl se je Impolu pridružil 10. decembra 1985. Pred tem je bil najprej zaposlen v Gozdnem gospodarstvu Ruše in nato v podjetju Granit v Oplotnici. Za zameno službe in za zaposlitev v Impolu se je odločil, ko so izpostavo Granita v Oplotnici prestavili v Slovensko Bistrico in premeščeni delavci spremenili delovni čas, ki Antonu zaradi prevoza na delo ni najbolj ustrežal. V Impolu se je najprej zaposlil v proizvodnem procesu cevarna. Na začetku je delal na tri izmene, nato pa na dve. Delo vsekakor ni bilo lahko. Delal je na različnih strojih (tegalniki, ravnalni stroji) in bil zadolžen tudi za špičenje. Njegov prvi nadrejeni je bil Ivan Bercko, nato pa Marjan Čretnik. Čeprav je delo opravljal z veseljem, mu okoliščine niso bile naklonjene, da bi ostal na tem delovnem mestu. Lotila se ga je bolezen, zaradi katere je dobil status invalida in bil premeščen v Unidel. Tam je bil zadolžen za urejanje in oskrbovanje okolice Impola. Delo je bilo zanimivo in prijetno. Ob prijetnem kolektivu, kjer so se odlično razumeli, so leta kar tekla. S sodelavci je Anton še vedno v stiku, vendar se z njimi ne vidi več toliko, kot takrat, ko so skupaj delali. Anton pravi, da jih že kar pogreša. Anton ima tudi pestro zasebno življenje. Je že vrsto let poročen. Z ženo Rozalijo imata dva že odrasla sinova, od katerih je eden že poročen. Oba sinova sta zaposlena, vendar živita doma, kjer imajo veliko kmetijo, ki zahteva ogromno truda in veliko pridnih rok. Ker se kot družina dobro razumejo, si med seboj pomagajo, tako da je delo čim hitreje opravljeno.

**Tona je bil kot sodelavec zelo delaven, priden in prijazen. Bil je 'pravi ded' in naši odnosi so bili prijateljski in pristni. Na delovnem mestu ga bomo pogrešali. V prihodnje mu želimo veliko zdravja in srečnih dni.**

Cvetko Lešnik, Unidel

## Kaj bodo prinesli sveti delavcev?



Irena  
Bezget,  
Impol FT

Čeprav je dobro, da se ponovno voli v svete delavcev, menim, da ta organ vseeno nima zadostnih pooblastil, da bi lahko naredil večje spremembe v posameznih družbah.



Blanka  
Brglez,  
Impol FT

Kaj nam bodo prinesli sveti delavcev? Hm, kdo ve!? Bo čas pokazal svoje ...



Matjaž  
Rebermak,  
Impol PCP

S pomočjo sveta delavcev bodo mnenja zaposlenih našla pot do vodstva. Omočilo se bo obravnavanje predlogov zaposlenih, kar bi lahko tudi izboljšalo njihovo počutje. Upam, da bodo kandidati odgovorni in bodo transparentno prenašali informacije od vodstva do zaposlenih ter obratno.



Marija  
Špes,  
Impol PCP

Menim, da bo ustanovitev sveta delavcev prinesla organ, preko katerega bodo zaposleni prenašali informacije do vodstva, kar bo omogočilo bolj učinkovito reševanje problemov, s katerimi se zaposleni soočajo na delovnem mestu.



Jožef  
Leskovar,  
Impol FT

Menim, da bomo s pomočjo svetov delavcev izboljšali informiranost zaposlenih znotraj skupine Impol.



Boštjan  
Bučar,  
Impol FT

Delavci lahko pravzaprav samo preko sveta delavcev vplivamo na poslovanje družbe s tem, da dajemo pobude, predloge, opozarjamo na morebitne nepravilne odločitve vodstva. Hkrati pa dobimo informacije o poslovanju družbe.



Martin  
Majal,  
Impol LLT

Ustanovitev sveta delavcev bo omogočila boljšo obveščenost zaposlenih o poslovanju posamezne družbe. Prav tako se bo s pomočjo njihovih zastopnikov povečalo sodelovanje zaposlenih pri upravljanju.



Mladen  
Tramšek,  
Impol FT

Zaposleni imamo velika pričakovanja. Upam, da bodo izvoljeni pravi predstavniki, ki se bodo borili za izboljšanje delovnih pogojev in pripomogli k temu, da bodo tudi delavci sodelovali pri oblikovanju poslovne politike skupine Impol.



Slavica  
Slatinjek,  
Impol PCP

Sveti delavcev bodo omogočili uspešnejše sodelovanje med vodilnimi in ostalimi zaposlenimi.

# 60-letnica Industrijske metalurške šole



Dogodka se je udeležilo kar nekaj bivših učencev in učenk Industrijske metalurške šole, ki so jo obiskovale tri generacije metalurgov. K organizaciji ponovnega srečanja je pripomogel Stanko Jug. 60-letnica je bila polna lepih spominov. Nekaj udeležencev smo povprašali o tistih časih, ko so še bili dijaki v Industrijski metalurški šoli.



Anton Pravič

»S šolanjem v Industrijski metalurški šoli Impol sem pričel 13. septembra 1949 kot 16-letnik, ki se je želel izobraževati in si poiskati primerno zaposlitev. Za Impol sem se odločil, ker me je premamila fotografija valjarne, ki mi jo je pokazal nek znanec. Čas šolanja zagotovo ni bil lahek. Vsak dan smo osem ur delali v tovarni, nato pa smo imeli še predavanja. Delo je bilo zelo naporno, za malico smo dobili le kozarec mleka in kos kruha, zato smo bili zelo izčrpani. Šola je bila organizirana kot internat, zato smo v njej tudi spali. V prostorih, ki so nam bili namenjeni, so pred nami spale nune, zato so nas vsi zmerjali za bogokletneže, ki so nunam odvzeli prostor. Pravila so bila ostro zastavljena in če se nismo pridno učili, smo bili kaznovani. Danes nihče ne bi šel več v takšno šolo, takrat pa nam je bila to ena redkih priložnosti za pridobivanje znanja.«



Stanko Jug

»Rodil sem se v Razgorju, blizu Poljčan. Imel sem težko otroštvo, saj sem že pri desetih letih izgubil starše in sem tako bil prisiljen, da si čim prej najdem zaposlitev. Kmalu sem izvedel za Industrijsko metalurško šolo Impol. Zame je bila to dobra priložnost, saj sem lahko bival v internatu in me ni skrbelo za hrano. Dobil sem tudi štipendijo, ki je takrat znašala okoli 200 dinarjev. Šolo sem obiskoval tri leta (1948-1951) in si pridobil naziv učen valjar. Šolanje je bilo naporno, saj smo ga opravljali ob delu. Tudi malice niso bile dovolj obilne, da bi ustrezale težkemu delu. Po opravljenem šolanju sem najprej delal z bakrom, nato pa sem šel v cevarno. Želel sem si napredovati in sem se leta 1963 vpisal še v delovodsko šolo in šolanje v dveh letih zaključil. Leta 1972 sem postal delovodja in to delo opravljal nadaljnjih 18 let, vse do pokoja.«



Anton Erjavec

»S poukom v šoli sem začel leta 1949, to pomeni, da sem bil druga generacija. Mi smo imeli že pouk v kloštru, tam je bil hkrati tudi internat. Generacija pred nami je imela pouk še v barakah, ki so se nahajale na območju za zdravstvenim domom. Takrat je bila tam še občina Zgoranja Bistrica. V Slovensko Bistrico sem se priselil s Ptuja, kjer sem najprej hotel postati kovač, vendar me je nekako bolj veselilo delo v tovarni, ki v tistem času ni izgledalo tako težko kot v kovačiji. Prvo leto na Industrijski metalurški šoli je bilo najtežje; dopoldan smo morali delati težka dela v tovarni, popoldan smo morali obiskovati pouk, pri vsem tem pa me je mučilo še veliko domotožje. Ko sem prišel na šolanje, je bil upravnik doma Štefan Brumec, ki je bil zelo strog, kar je moje domotožje le še povečalo. Vendar je v naslednjem letu, ko sem se že navadil, šolanje postalo zanimivo, med sošolci so se spletle prijateljske vezi in zgodilo se je celo, da med počitnicami nisem šel domov, ampak sem ostal v kloštru in delal na zadruzi, da sem še kaj zaslužil. Ker nisem bil edini, ki sem ostal med počitnicami v šoli, smo skupaj z drugimi fanti poleti pripravili še malo ozimnice in poskrbeli za kurjavo. Šolo sem končal leta 1952. Kasneje sem delal v livarni v Impolu, se leta 1972 vpisal v štiriletno tehnično metalurško šolo in se po dolgih letih dela leta 1989 upokojil.«

## Moji spomini

Danes je šestdeset let že za nami, kar smo se v Impol po znanje podali, tri leta so nam pamet v šoli solili, da bi znanja čim več pridobili.

Da bi v življenju nekdo pač postali, smo na težko pot se podali da se v mladosti gore premika, to je dokazala naša elita.

Hrano povsod smo iskali, marsikateri sadovnjak smo obrali, da smo potrebne vitamine dobili, smo vsako nedeljo k sosedom zavili.

Največjo napako takrat smo storili, ko smo nune iz kloštra spodili, zaradi tega veliko ljudi, se na naše početje še danes jezi.

Na ekonomiji smo se večkrat dobili, tam smo zajce na zanko lovili, saj smo med nami specialce imeli, ki so strokovno zato poskrbeli.

Od takrat so se časi močno spremenili, boljše življenje smo si priborili, na tiste je čase spomin onemel, saj socializem je davno slovo že vzel.

Kaj vse smo v tem času prestali, saj niti kavbojk nismo poznali, televizije takrat še nismo imeli edino pri športu smo večkrat uspeli.

Pogumno in smelo smo šli skozi čas, človeške odnose lahko prepoznaš, na tiste je čase spomin že zbledel, saj šest desetletij sam bog nam je vzel.

Kaj naj zapišem preden končam, dosti prijateljev na svetu imam, kar se v mladosti je v ognju skovalo, z roko v roki bo za vedno ostalo.

Stanislav Šemole,  
Prvačina, 13. september 2008



## Sodelavci Kadringa smo se odpravili na teambuilding

Prihod ob 9.15 uri – vsi happy, ko zagledamo Hotel Alp. Seveda se hitro fotografiramo, razigrani in nasmejani vstopimo do recepcije, nekateri takoj na WC, nakar ugotovimo, da nismo prijavljeni. Po nekaj klicih izvemo, da nismo v pravem hotelu in da moramo nekaj metrov naprej do hotela Kanin, ki ga takoj vzljubimo.

Ura se je bližala enajsti dopoldan, zato smo pohiteli k hotelu, kjer nas je čakala animatorka Maša. S kombiji smo se odpeljali na teren, natančneje v dolino Trente. Parkirali smo ob reki Soči, kjer smo dobili plezalno opremo, ki je vključevala čelado in plezalni pas. Začuden in nekoliko v strahu, ker nismo vedeli, kaj nas čaka, smo se nekoliko obotavljali. Ker je bil teren že pripravljen, smo se takoj spopadli s prvo nalogo. Čez Sočo je bila napepljana vrvi, po kateri smo se morali suhi prepeljati na nasprotni breg reke. Tukaj je prišla v poštev iznajdljivost posameznika, saj si se lahko peljal obrnjen z nogami naprej ali nazaj, lahko si se pognal od skale ali pa se z rokami oprijemal vrvi in se povlekel na drugo stran. Resnično se je vsak po svoje lotil te naloge. Smeha nam ni zmanjkalo!

Ko smo vsi po sreči - suhi - uspeli priti na drugo stran, smo nadaljevali pot ob reki Soči proti drugi nalogi – plezanje na skalo in po vsej verjetnosti tudi z nje. Tukaj pa je že začela »delati psiha«. Vsakdo je po svoje doživljal spust s skale, nekateri pa so se odločili, da se ne bodo spustili. Ta naloga je trajala najdlje, saj je temeljila na zaupanju. Sestavljena je bila tako, da je sodelavec spuščal sodelavca s skale po

vrvi. Pri tretji nalogi pa se ni nihče več ubiral. Spuščali smo se z mostu na drugo stran. Zdelo se nam je že super, saj je samozavest rasla iz minute v minuto. Zadnja, četrta naloga pa je zahtevala zbranost pri prehodu čez reko po vrvi.

Naslednji dan nas je čakal rafting. Zopet smo se pogajali, kdo bo šel in kdo ne. Po nekaj strokovnih prijemih smo se za rafting odločili vsi. Tukaj smo se strogo ločili na tiste, ki nas je strah, in tiste, ki se veselijo spusta. Dobili smo navodila in že smo začeli. Najprej nas je čakal lažji del, kjer smo vadili za kasneje, ko bo šlo zares, in se zaletavali v skale. Zdelo se nam je zabavno, celo tako, da po prvem delu ni nihče zapustil čolna, kljub temu da nam je bilo to omogočeno. Med potjo smo se celo skopali v Soči, ki je imela 9,3 stopinje Celzija. Ko je pot postala težja, smo samo še poslušali in ubogali vodiča in po tihem upali, da ne pademo v vodo. Ta želja se je uresničila vsem, razen Eriki, ki je ponovno preverila temperaturo Soče. Po mimiki obraza sodeč je videla vodno pošast. Ampak bila je zvezda dneva in vsi smo ji čestitali za ta podvig.

Po končani vožnji po Soči smo imeli organiziran piknik v naravi. Ker smo vedeli, da se naša doživetja približujejo h koncu, smo ta del malo skrajšali, hitro pojedli in odhiteli še malo po Bovcu, rekoč, kaj pa vemo, kdaj se spet vrnemo. Tako smo si šli ogledat še Kanin z vsemi naravnimi lepotami. Na poti nazaj pa smo se ustavili še na Vršiču, si pogledali ajdovsko deklico in odhiteli proti domu.

Simona Kolar



## Vzpon na Triglav

Zadnji dan v avgustu smo štirje sodelavci iz družbe Impol PCP osvojili najvišji vrh Slovenije.

Ideja za tovrsten podvig je nastala v tehnološki pisarni v pogovoru med mano in Ervinom. Ugotovila sva, da se še nihče od naju ni vzpel na Triglav, in se odločila, da morava to popraviti. Tako sva še isti dan določila datum vzpona. K podvigu sva povabila približno 20 sodelavcev. Na začetku je kazalo, da bo udeležba kar velika, nato pa je sodelavcem počasi zmanjkovalo poguma. Tako smo se 31. avgusta iz Slovenske Bistrice proti Pokljuki odpravili le štirje pogumni: Matjaž Strnad, Ervin Rošer, Jani Brence in jaz.

Na pot proti vrhu smo krenili okoli devete ure zjutraj in po šestih urah hoje prispeli do planinskega doma na Planiki, kjer smo imeli rezervirano prenočišče. Ker smo se pred vzponom na Triglav intenzivno kondicijsko pripravljali in ker je bilo vreme lepo, smo se odločili, da se bomo še isti dan odpravili do Aljaževega stolpa. Vrh je bil obdan s soncem in čutiti ni bilo niti sapice vetra. Zadnji vzpon je bil strm, poln prepadov in adrenalinskih užitkov. Na vrhu smo si čestitali, nato nas je čakal krst. Vsi novinci smo dobili po zadnji plati, kar naj bi nam prineslo srečo pri nadaljnjih gorskih podvigih. Izlet nas je tako navdušil, da smo se odločili, da ga drugo leto ponovimo. Takrat nameravamo v program izleta vključiti še Triglavska jezera in upamo, da se bo našlo še nekaj pogumnih, ki se nam bodo pridružili.

Zvonko Anton Strnad

## Sindikalni izlet zaposlenih v Impolu FT

Ob pol šestih zjutraj se je 39 zaposlenih iz družbe Impol FT odpravilo na pot proti Triglavskemu narodnemu parku. Veselo je bilo že na avtobusu, vzdušje pa se je samo še stopnjevalo. Ogledali so si Vršič, Rusko kapelico, izvir Soče, vojaški muzej v Kobaridu, Erjavčevo kočjo, Kekčevo domačijo in še marsikaj. Vmes so se ustavili na krepki malici v Poštarskem domu. Izlet je

bil zelo sproščen, zaposleni so videli veliko znamenitosti in se ob dobri družbi izredno zabavali. Zaključili so ga v gostilni Ravbar v Domžalah, kjer so ob živi glasbi in dobrem vinu celo zaplesali. Nikomur ni bilo žal za prijeten dan, ki so ga preživeli s svojimi sodelavci, in vsi so se odločili, da se sindikalnega izleta ponovno udeležijo. Predstavniki sindikata Skei Mladen Tramsšek pa obljublja, da bo izlet naslednje leto ponovno organiziran in poziva vse zaposlene v družbi Impol FT, da se izleta udeležijo. Lokacija je še zaenkrat skrivnost, zagotovo pa se bodo odpravili v katerega izmed zanimivih koncev Slovenije.

Sindikati Skei je organiziral izlet v Triglavski narodni park



# Test: Kateri generaciji zaposlenih pripadate?

Kot so ugotovili kadrovske strokovnjake, se v današnjem poslovnem svetu pojavljajo trije tipi zaposlenih, ki pripadajo trem različnim generacijam: generaciji »baby boom«, generaciji x in generaciji y. Za vsako od teh generacij obstajajo določene značilnosti pri opravljanju svojega poklica. Navadno jih povezujejo s posameznikovo starostjo in vrednotami, ki so mu bile skozi odraščanje privzgojene, vendar ni nujno. Po svojem vedenju lahko tudi pripadate drugačni generaciji, ki ni v skladu z vašo starostjo. Testirajte se in ugotovite boste, kateri tip zaposlenega ste:

## 1. Kakšen je vaš odnos do nadrejenega:

- Šef je šef! Ne glede na to, kakšen stil vodenja ima, v vsakem primeru ga zaradi njegovega položaja spoštujem.
- Spoštovanje izkazujem samo tistemu nadrejenemu, za katerega menim, da je sposoben in da si ta položaj zasluži.
- Nadrejeni? Raje ga obravnavam kot svojega sodelavca, s katerim sodelujem pri sprejemanju odločitev in opravljanju delovnih nalog.

## 2. Koliko so vam pomembne izkušnje?

- Izkušnje so dober učitelj.
- Ne zanima me, koliko let izkušenj ima nekdo, temveč koliko se je skozi svoje izkušnje naučil.
- Izkušnje so nepomembne. Svet se prehitro menjava, potrebne so nove ideje.

## 3. Koliko samostojnosti potrebujete?

- Všeč mi je, da moj nadrejeni da natančna navodila in spremlja, kako jih izpolnjam.
- Rad/a vidim, da me vodje usmerijo, vendar me morajo potem pustiti pri miru.
- Bolje je, da mi nadrejeni dajo proste roke, vendar mi morajo biti na voljo, da jim lahko prosto postavljam vprašanja.

## 4. Kaj menite o povratnih informacijah?

- Povratne informacije pomagajo, da sem bolj motiviran za opravljanje dela, niso pa nujne.
- Pričakujem, da od nadrejenega nakajkrat na leto dobim povratne informacije.
- Potrebujem konstantne in nenehne povratne informacije.

## 5. Kaj pa nagrade? Katera nagrada vam pomeni največ?

- Priznanje.
- Svoboda.
- Denar.

## 6. Kakšen je idealen delovni čas?

- Delam, dokler ni delo dokončano. Ne glede na delovnik.
- Naredim svoje in grem domov.
- Delam, dokler se ne naveličam, dokler mi delo ne postane dolgočasno.

## 7. Kako dolgo nameravate ostati v tej službi?

- Najverjetneje do konca delovne dobe.
- Dokler mi bo všeč, potem grem iskati kaj drugega.
- Ves čas sem na preži za drugimi zaposlitvami.

## 8. Kaj vam pomeni denar?

- Način za merjenje lastne uspešnosti.
- Omogoča mi svobodo in neodvisnost.
- Denar je sredstvo, ki mi omogoča, da lahko živim polno življenje.

## 9. Se radi izobražujete?

- Da in ne. Včasih se mi zdi, da izobraževanja ne potrebujem več.
- Občasna izobraževanja so zaželena.
- Izobraževanje je način življenja. Vse, kar naredim, mi predstavlja neke vrste izpit.

## 10. Kako združujete delo in zasebno življenje?

- Pogosto sta v konfliktu. Pogosto moje zasebno življenje trpi zaradi dela.
- Želim delati, vendar je družina zelo pomembna, zato si tudi zanjo vzamem čas.
- Imam še veliko ostalih dejavnosti, zato ne morem preveč časa posvečati delu.

**Vaš tip zaposlenega se skriva pod tisto črko odgovora, ki ste jo najpogosteje obkrožili.**

## Novi obrazi



Suzana Unterlehner, Impol PCP

“Impol in delo v njem sem spoznala postopoma z dijaškim in nato tudi študenskim delom. Zato mi je bilo v veliko veselje, ko sem se po končanem študiju lahko tukaj tudi zaposlila. Delo, ki ga opravljam, je zanimivo in vsak dan se naučim nekaj novega. V veliko pomoč so mi sodelavci, ki mi pomagajo s koristnimi nasveti.”

## Zaposleni v skupini Impol

V skupini Impol so se nam v obdobju zadnjih dveh mesecev pridružili:

MATEJ FLORJANČIČ (Impol FT)  
UROŠ PIRŠ (Impol FT)  
ROMAN PERNAT (Impol LLT)  
VIKTORIJA GAJŠT (Impol FT)  
DRAGAN PRISTOVNIK (Stampal SB)  
ALENKA GROBLER (Impol 2000)  
NINA POPLATNIK (Impol 2000)

Vsem želimo veliko zadovoljstva in uspehov pri novi zaposlitvi!

Po zadnjih aktualnih podatkih (30. september 2008) je bilo v skupini Impol zaposlenih 1083 ljudi. Podatki ne vključujejo družb Seval in IAC.

### Največ odgovorov a: Generacija »baby boom«

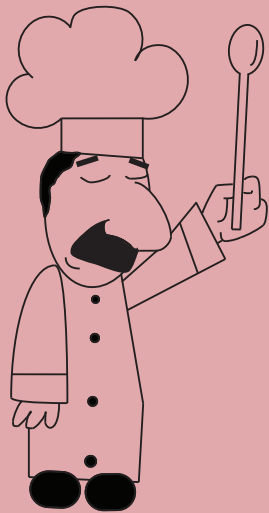
Po starosti bi vas uvrstili med tiste, ki imajo 45 let ali več. Po naravi ste optimistični in zelo delovni. Delo vas samo po sebi osrečuje. Ste izredno ponosni, ko delo dobro opravite in ponudite kakovostno storitev. Od ljudi okoli sebe pričakujete lojalnost, saj ste tudi sami takšni. Najverjetneje ste (ali boste) večino življenja preživeli v isti službi, saj nimate potrebe po iskanju druge oziroma vas misel na to plaši. Radi imate občutek koristnosti in se trudite, da s svojim delom prispevate k dobičku podjetja. Pomembni so vam dobri odnosi s sodelavci.

### Največ odgovorov b: Generacija x

Najverjetneje ste stari med 30 in 45 let. Imate svoje vrednote, katerih se držite, in ne pustite, da bi drugi vplivali na vas. Ste podjetni in se spoznate na tehnologijo. Radi imate elektronsko komuniciranje in hitro osvajate tehnološke novosti. V delovnem procesu so vam ljudje manj pomembni, zato se ne trudite sklepati trdnih prijateljstev med sodelavci. Bolj kot v sam proces dela ste usmerjeni v rezultate. Šele ti vam povedo, ali ste bili pri delu uspešni. Za učinkovito opravljanje delovnih nalog potrebujete veliko samostojnosti, vendar šele potem, ko so vam bila dana jasna navodila.

### Največ odgovorov c: Generacija y

Glede na odgovore spadate med najmlajše zaposlene, imate manj kot 30 let (ali pa se počutite tako mladi). Zanimaste se za dogajanja po svetu in izredno radi potujete. Pri delu ste zelo samozavestni in samozadostni. Ne priznavate avtoritete nadrejenega in ne marate, da vas obravnavajo kot manj sposobnega. Zelo ste odvisni od pohval, brez njih ne morete uspešno delovati. Ko opravljate delo, želite hitre rezultate in hitre nagrade. Za napredovanje niste pripravljeni čakati pet let. Pri delu ste inovativni in menite, da mora biti delo zabavno. Ko se pri delu začnete dolgočasiti, pustite službo in si poiščete novo zaposlitev.



## Paradižniki s tuninim nadevom

Sestavine za štiri osebe: 8 večjih paradižnikov (približno 2 kilograma), 4 rezine belega kruha, 4 žlice olivnega olja, 2 stroka česna, 2 pločevinki tune v lastnem soku, 1 šopek petršilja, 1 srednje veliko jajce, timijan, bazilika, 1 žlica kaper, sončnično olje

### PRIPRAVA

1. Paradižnike operemo, obrišemo in vsakemu odrežemo pokrov. Z žlico odstranimo semena. Izdobljeno meso, ga seseklamo in shranimo. Paradižnike znotraj posolimo in jih obrnemo na glavo, da se odcedijo.
2. Pečico segrejemo na 180 °C. Kruh нареžemo na kocke in ga v ponvi zlatorumeno popražimo na 2 žlicah olivnega olja. Česen olupimo in stisnemo h kruhu. Ponev odstavimo z ognja.
3. Pripravimo nadev: tuno odcedimo in natrgamo. Petršilj operemo, ga osušimo, potgamo listke in jih seseklamo. Jajce zmešamo s tuno ter zmes začimimo s soljo, poprom, timijanom in baziliko. Vmešamo petršilj in kapre, nazadnje dodamo še popražene kruhove kocke s česnom. Paradižnike napolnimo z nadevom in jih pokrijemo z odrezanimi pokrovčki.
4. Rahlo naoljimo pekač, vanj položimo nadevane paradižnike in okrog njih porazdelimo seseklano paradižnikovo meso. Posolimo, popopravimo, pokapamo z oljem in pečemo v pečici približno 20 minut. Ko jih serviramo, jih okrasimo z baziliko.

Paradižniki s tuninim nadevom so primerni za predjed. Jed je nizkokalorična in primerna za tiste, ki pazijo na to, koliko kalorij zaužijejo.



## Ostanimo zdravi!

### ZA ZDRAVJE SMO ODGOVORNI SAMI

**K**ako ostati zdrav? Univerzalnega recepta, ki bi zagotavljal večno zdravje, ni! Kljub temu pa način življenja pripomore k temu, da svoje telo dalj časa ohranimo čilo in zdravo, medtem ko lahko z napačnim početjem ogrozimo svoje zdravje in si skrajšamo življenje. Za zdravje so pomembna predvsem tri področja: prehrana, gibanje in duševno počutje.

#### Pazite, kaj daste v usta ...

Iz tega, kakšna prehrana je najboljša, se lahko naredi cela znanost. Važno je, da se držite osnovnih načel.

1. Imejte pet obrokov na dan in jih skušajte jesti vsak dan ob približno enaki uri.
2. V vsak obrok vključite sadje ali zelenjavo, še najbolje je, da kar oboje.
3. Poslušajte svoje telo in užijte to, kar telo potrebuje. Ne odpovedujte se mesu samo zato, ker ljudje pravijo, da ni zdravo. Če se po zaužitju mesa dobro počutite, potem vam ustreza.
4. Izogibajte se hrani, ki vas dela utrujene. Ko se po kosilu počutite zelo zaspáno, morate vedeti, da nekaj ni bilo prav: morda ste pojedli preveč ali pa ste zaužili hrano, ki je bila »pretežka« za vaše telo.
5. Eksperimentirajte: poskušajte jesti več različnih

jedi, tudi tiste, ki jih še nikoli niste poskusili. Tako boste dobili v telo več zdravih snovi, obenem pa bo vsak vaš obrok nekaj posebnega in se boste izognili rutini.

#### Ne pozabite na gibanje

Koliko se morate gibati v prostem času, je odvisno predvsem od narave dela, ki ga opravljate v službi. Tisti, ki delate v proizvodnji in opravljate fizično delo, že v službi nekaj naredite za svoje telo. Pri tem pa morate paziti, da telesa ne obremenite preveč, da bremena vzdigujete na pravilen način in da se ne naprezate. Tistim, ki v glavnem delajo za računalnikom, rekreacije pogosto manjka, zato je pomembno, da ji posvetite več prostega časa. Za hrbtenico in ostalo okostje je zelo pomembno, da imate razvite mišice. Te potem pomagajo okostju, da se držite pokonci, medtem ko maščobe (ali po domače »špeh«) dodatno bremenijo kosti. Tudi če nimate prekomerne telesne teže, lahko s preveliko količino maščob v telesu nevarno obremenite svojo hrbtenico.

#### Kaj pa duševno zdravje?

Največkrat je ravno osebnó počutje tisto, ki najbolj odločilno vpliva na naše zdravje. Držite se pre-

prostih načel in življenje bo lepše:

**Poskušajte se izogniti stresu v službi:** ko imate veliko dela, se spomnite starega bosanskega pregovora: »Kar ni treba storiti danes, lahko naredim jutri.« Zavedajte se, da nobena težava ni tako huda, da se je ne bi dalo rešiti. Ko se nadrejeni ali sodelavec, ki je slabe volje, želi znesti nad vami, se delajte, kot da ga poslušate, v glavi pa si recitirajte poštevanko števila 7. Boste videli, da bo pomagalo!

**Ne obremenjujte se preveč z ljudmi, ki vam niso blizu:** ni važno, kaj si ves svet misli o vas, važno je, da vas imajo radi vaši najbližji, še bolj pa to, da imate radi samega sebe. Zato svojo energijo usmerite raje vase in v ljubljene ljudi, ostale pa po potrebi ingnorirajte.

**Spoštujte svojega življenjskega partnerja in imejte radi svoje otroke:** in to ne samo v mislih, temveč jim ta čustva pokažite vsak dan. Veliko ljudi naredi napako, ko misli, da lahko svojemu partnerju rečejo vse, kar jim pride na pamet. To ni prav, saj je ta oseba tisti človek na tem svetu, ki si zasluži najboljše od vas. Dober odnos z družino je izredno pomemben za osebnó srečo!



1.



2.



3.

## Sudoku

### NAPNITE SVOJE MOŽGANČKE

**S**udoku rešite tako, da vanj vpišete manjkajoče številke. Vsak navpični stolpec in vodoravna vrstica morata vsebovati vse številke od 1 do 9, vendar vsako številko v stolpcu in vrstici uporabite le enkrat. Prav tako mora vsak od devetih malih kvadratov (3 × 3) imeti vse številke od 1 do 9. Nobena številka se torej v stolpcu, vrstici ali kvadratu ne sme pojaviti več kot enkrat. Ko boste izpolnili vsa polja, po pravilnem vrstnem redu prepisite vse številke v rumeno označeni vrstici in jih pošljite na uredništvo Metalurga ter se potegujte za nagrade!

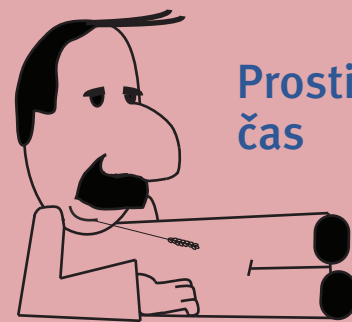
- 1. **NAGRADA:** Vikend paket v brunarici na Treh kraljih
- 2. **NAGRADA:** USB-ključek s spominom 1 GB
- 3. **NAGRADA:** Trije zavitki kuhinjske folije

Dobitniki nagrad bodo objavljeni v naslednji številki Metalurga. Nagrade boste lahko dvignili v tajništvu Kadringa.

8	2				7	1		
		3			6			
9				3				
	3	1		2				
	7	4		1		8	2	
				6		3	1	
				8				2
			6			5		
		2	9				3	4

### NAGRAJENCI SUDOKUJA:

- 1. nagrada (bon v vrednosti 30 EUR v Penzionu Jakec): **Janez Motaln**, Impol FT
- 2. nagrada (vikend paket v brunarici na Treh kraljih): **Matej Škorjanec**, Impol LLT
- 3. nagrada (trije zavitki kuhinjske folije): **Rajko Sagadin**, Impol LLT



Prosti čas

## Zaključen fotografski natečaj

Nagrade ostajajo enake:

- 1. **NAGRADA** (odkup fotografije in strokovna knjiga o fotografiranju): **Zvonko Anton Strnad**, Impol FT, za fotografijo zlatice
- 2. **NAGRADA** (knjiga Adija Žunca: Mladost v Halozah): **Roman Kotnik**, Stampal SB, za fotografijo buče
- 3. **NAGRADA** (trije zavitki kuhinjske folije): **Jožef Pliberšek**, Impol PCP, za fotografijo nevihte

## Anagrami

### PREMEČITE ČRKE IN ODGOVORITE NA VPRAŠANJA!

Komu iz skupine Impol vlada sreča?  
VLADEK D. SREČA

Kateri direktor je najbolj romantičen?  
ROMANTIK ELIS

V Alamutu se skriva družba ...  
ALAMUT

Kateri gostinec ima rad rum?  
RUMKO

Kateri pripomoček uporablja Lina pri delu?  
LINA KRAČUN

Anagrame je pripravil Adi Žunec

## Pisateljski natečaj

Tokrat razpisujemo nagrado za najboljšo anekdoto oziroma zgodbico, šalo, prigodo ali kaj podobnega. Napišite nam kaj zanimivega, smešnega, nenavadnega, kar ste doživeli s svojimi sodelavci na delovnem mestu ali izven. Najboljša tri besedila bomo nagradili.

- 1. nagrada: knjiga slovenskega klasika
- 2. nagrada: knjiga Antona Gričnika: Jaz hočem bit' fraj
- 3. nagrada: trije zavitki kuhinjske folije



Metalurg je časopis  
 skupine Impol. Odgovorni urednik:  
 Adi Žunec. Izvršna urednica: Nina Juhart.  
 Avtor fotografije na naslovnici je Studio  
 Serpentes, avtorji preostalih fotografij so:  
 Nino Verdnik, Nina Juhart, Ladislav Steinbacher,  
 dr. Varužan Kevorkijan, sodelavci Kadrínga,  
 Zvonko Anton Strnad. Vira fotografij: www.sxc.hu,  
 www.vasco.com. Ilustracije: Aljaž Tršar. AD&D:  
 Jay Erjavec. Lektoriranje: Lucija Hrzenjak. Prelom  
 strani in tisk: Grafis, d. o. o. Naklada: 1000  
 izvodov. Naslov uredništva: Metalurg,  
 Trg svobode 26, 2310 Slovenska Bistrica,  
 telefon: 02/80 55 203, telefaks:  
 02/80 55 202, elektronska pošta:  
 nina.juhart@kadríng.si.