



Plače ostajajo nad slovenskim povprečjem

Velik korak
naprej

Kaj je zaznamovalo
leto 2011?

Projekt Promocija zdravja
na delovnem mestu



Vsebina

5

Rondal je po oceni bonitete hiše med 50 najboljšimi podjetji v Sloveniji.



6

Leto 2011 je bilo eno izmed najuspešnejših let v zadnjem desetletju.



7

Skupina Impol se je uvrstila na šesto mesto med največjimi izvozniki v Sloveniji.

12

Impol-Montal je stopil na trg. Podkonstrukcije za solarne sisteme so že v prodaji.



14

V okviru projekta Promocija zdravja na delovnem mestu Impolko predstavlja vaje za pisarniški fitness.



22

Sodexo je pripravil povzetek zadovoljstva njihovih strank v Impolu.

Postajamo boljši

Če pogledamo izobrazbeno strukturo prebivalstva izpred 50 let in izobrazbeno strukturo prebivalstva danes, opazimo, da se je raven izobrazbe močno dvignila. Če je še pred dvajsetimi ali celo desetimi leti veljalo, da je pridobitev sedme stopnje izobrazbe (univerzitetni diplomirani nekaj) oh in ah, je to danes nekaj čisto običajnega. Z bolonjsko reformo se je tudi naziv magister (sicer po bolonjskem) skoraj razvednotil, saj nas bo v prihodnjih letih preplavilo kar obsežno število magistrrov, za katere pa bo pot do zaposlitve vse prej kot enostavna. Torej, če hočeš danes kaj veljati v smislu intelekta in razgledanosti, je edina rešitev doktorat. Pa še takrat ne moreš računati na zagotovo zaposlitev.

Podobno se tudi izobrazbena struktura v skupini Impol izboljšuje, počasi, a vztrajno. K temu pripomorejo številne aktivnosti vodstva, med drugim tudi organizacija visokostrokovnega študija Metalurgije, kamor je bilo vključenih 19 zaposlenih, polovica pa jih je že diplomirala. V izvajanju je projekt za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije upravljavca/upravljavka strojev, v katerega je vključenih 49 zaposlenih. Zaposlene se prav tako ravnokar vključuje v izobraževanje za pridobitev poklica strojni tehnik. Vse te aktivnosti so dobre za zaposlene, saj jim omogočajo rast in razvoj, prav tako se z njihovo pomočjo odpirajo nove možnosti za razvoj kariere zaposlenih. Prav to je prednost izobraževanja ob delu! Glede na razmere na trgu dela in stopnjo izobraženosti ugotovljamo, da je stopnja izobrazbe mladih celo previsoka za to, kar jim ponujajo delodajalci. Če pa se odločiš za izobraževanje ob delu v smeri, kamor te napoti podjetje, se temu tveganju izogneš, saj veš, da ti bo pridobljena izobrazba vsekakor koristila.

In vsekakor je izobraževanje zaposlenih dobro tudi za podjetje, saj s pomočjo izobraževanja in usposabljanja povečuje znanje svojih zaposlenih, kar zagotovo dobro vpliva na inovativnost in produktivnost na delovnem mestu. Drug pozitiven rezultat vlaganja v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih je tudi ugled delodajalca. Tako je Impol letos prejel priznanje Andragoškega centra Slovenije za izjemne dosežke na področju vseživljenjskega učenja. Priznanje si je Impol zaslužil z vsemi aktivnostmi, ki jih izvaja na področju izobraževanja in usposabljanja. Pa lahko rečemo, da naj se ta trend nadaljuje, naj se povečujejo znanja zaposlenih, saj bo Impol tako še bolj konkurenčen, zaposleni pa bomo za delo zagotovo bolj motivirani.



Nina Juhart Potočnik,
urednica

Plače ostajajo nad slovenskim povprečjem

Lani je znašala povprečna neto plača Impolčana več kot tisoč evrov

Povprečna mesečna plača, ki je bila zaposlenim v slovenskem delu skupine Impol izplačana v obdobju od januarja do decembra lanskega leta, je znašala 1.764,72 evra bruto oziroma 1.155,17 evra neto in je bila za slab odstotek višja kot leta 2010. V to so vštete tudi individualne pogodbe. Povprečna impolska bruto plača brez individualnih pogodb je lani znašala 1.549,85 evra, neto plača pa 1.053,48 evra.

Primerjamo

V primerjavi s povprečnimi plačami na ravni države, regije, dejavnosti in občine prejemajo zaposleni v Impolu višje plače. Povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji je namreč lani znašala 1.524,56 evra bruto, plača Impolčana pa je bila od povprečne plače na ravni države višja za skoraj 16 odstotkov. Nižje od »impolske« plače so tudi plače v Podravski regiji. Povprečna mesečna plača v tej regiji je lani znašala 1.398,04 evra bruto.

Bolje kot povprečnemu zaposlenemu v Podravski regiji gre zaposlenim v občini Slovenska Bistrica, kjer je bila lani povprečna mesečna bruto plača 1.411,07 evra. Plača je kljub temu za več kot 350 evrov nižja od plače v Impolu.

V primerjavi s predelovalno dejavnostjo v Republiki Sloveniji, kjer je bila lani povprečna mesečna plača 1.362,59 evra bruto, je bruto plača v skupini

Impol višja za skoraj 30 odstotkov. Za dobrih 45 odstotkov pa je Impolčan plačan bolje kot drugi zaposleni v predelovalni dejavnosti v Podravski regiji. V tej regiji in dejavnosti je namreč lani znašala povprečna bruto plača 1.200,71 evra. V podatke o povprečnih plačah je

všteta tudi 13. plača. Skupina Impol je tudi lansko leto svojim zaposlenim izplačala trinajsto plačo. Ta je znašala 1.471,30 evrov bruto in je bila za dober odstotek višja kot leta 2010, ko je bila trinajsta plača prav tako izplačana.

	Povprečna mesečna plača leta 2011 (v evrih)	
	bruto	neto
Skupina Impol*	1.764,72	1.155,17
Republika Slovenija	1.524,56	987,34
Podravska regija	1.398,04	917,73
Občina Slovenska Bistrica	1.411,07	929,82
Predelovalna dejavnost	1.362,59	899,63
Predelovalna dejavnost v Podravski regiji	1.200,71	808,27

Tabela: Primerjava povprečne bruto in neto mesečne plače v letu 2011 v evrih. V povprečne plače so vštete tudi individualne pogodbe.

* družbe v Sloveniji

Velik korak naprej

Prejeli okoljevarstveno dovoljenje za gradnjo dodatnih livarskih kapacitet

V projektu »Dodatne livarske kapacitete v skupini Impol« je bil storjen velik korak naprej. Družba Impol LLT je namreč po desetih mesecih izmenjav tehnično-tehnoloških informacij, raznih dokazovanj, koordinacij in sestankov prejela pravomočno odločbo o spremembi okoljevarstvenega dovoljenja in okoljevarstveno soglasje s strani Ministrstva za okolje in prostor. Na osnovi teh dveh dokumentov in PGD-dokumentacije smo tudi že prejeli gradbeno dovoljenje za vse načrtovane projekte.

Dolgotrajno pridobivanje dovoljenj

Žal je pridobivanje dovoljenj potekalo dlje, kot smo načrtovali, zato se celotni terminski plan zamika za približno pol leta. Po novem terminskem planu bomo z gradbenimi deli pričeli junija letos, obnovljeno livno linijo 1 bomo zagnali julija 2013, zagon nove plinske talilne peči 1 pa načrtujemo v januarju 2014. Projekt bomo izvajali po posameznih fazah, s čimer bomo čim manj ovirali potek proizvodnje.

Ostale aktivnosti

Medtem ko smo se ukvarjali s pridobivanjem potrebne dokumentacije, smo izvajali tudi aktivnosti na drugih področjih. Za dobavitelja dvokomorne talilne peči smo izbrali družbo Hertwich iz Avstrije, ki je eden vodilnih in najbolj uglednih proizvajalcev talilnih peči za aluminij v Evropi, kar potrjujejo tudi številne reference največjih predelovalcev aluminija na svetu (Hydro, Aleris, Logan, AMAG, Alcan). Za to peč smo se odločili, ker s svojo tehnologijo omogoča maksimalen izkoristek, optimalno porabo energentov in minimalne izpuste v okolje. Ukvarjali smo se tudi s pridobivanjem druge opreme (livni stroj, enokomorna talilna peč, razplinjevalna naprava ...) in prav sedaj zaključujemo pogajanja z dobavitelji.

Pokrito skladišče drogov

Lepo napreduje tudi izgradnja pokritega skladišča drogov, za katerega smo že

izdelali zasnovo. Pričetek gradbenih del načrtujemo takoj ob koncu kurilne sezone, ko bo možno prekiniti toplovod, ki poteka na območju novo načrtovanega skladišča. Skladišče bo pokrito, vsa manipulacija bo potekala avtomatsko s pomočjo dveh manipulatorjev. Skladiščili bomo lahko približno 1.200 ton materiala, kar bo močno povečalo naše kapacitete, prav tako bomo s pomočjo manipulatorjev zmanjšali potrebe po transportnih poteh, namenjenih viličarjem.

Na osnovi PZI-dokumentacije za novo načrtovane objekte in dotrajanosti obstoječih energetske vodov smo izvedli predstavitev in zamenjavo energetske vodov na relaciji GTP–proizvodni proces profilarna, ki so potekali skozi skladišče vhodne surovine Impola LLT. Do konca aprila načrtujemo predstavitev plinovoda in ostalih tehničnih plinov, ki tudi potekajo na območju načrtovanih novogradenj. Za zagotovitev napajanja vse novo načrtovane opreme smo zgradili novo transformatorsko postajo, ki je namenjena napajanju proizvodnega procesa liti trakovi z obstoječo opremo, ima pa tudi zadostne kapacitete za načrtovano širjenje proizvodnje. Zgradili smo tudi novo skladišče odpadnega aluminija na lokaciji bivšega skladišča mazuta. S tem, ko smo prejeli vsa potrebna dovoljenja in soglasja, se je odgovornost za izpolnjevanje načrtovanega terminskega plana popolnoma prenesla na projektno skupino. Sledili bomo novemu terminskemu planu, zamud zaradi neučinkovitosti in nezavzetosti pa si ne smemo privoščiti.

Andrej Kolmanič, vodja projekta

PGD-dokumentacija: projekt za pridobitev gradbenega dovoljenja

PZI-dokumentacija: projekt za izvedbo

Rondal med 50 najboljšimi

Največje bonitetne hiše so ponovno ocenile slovenske družbe

Živimo v času globalizacije, ko so tržne razmere, v katerih se gospodarske družbe iz dneva v dan srečujejo in ustvarjajo nova partnerstva, vse bolj nepredvidljive. Vsako podjetje se med svojim poslovanjem bodisi kot prodajalec bodisi kot kupec nenehno srečuje z ostalimi gospodarskimi subjekti. Ker je osebno nemogoče poznati vsa podjetja, njihovo poslovanje in rezultate, so se podjetja prisiljena zanašati na letna poročila in bonitetne ocene bodočih poslovnih partnerjev. Imeti dobro bonitetno oceno tako danes pomeni dobro izhodišče za poslovanje.

Po nekaj letih ponovno sestavili lestvico

Družbi Dun & Bradstreet, največja bonitetna hiša na svetu, in Bonitetna hiša I, d. o. o., največja slovenska bonitetna hiša, sta letos po nekajletnem premoru ponovno ocenili in izbrali 50 slovenskih družb z najvišjo bonitetno oceno v letu 2011. Družbe, ki so se uvrstile na seznam, imajo najugodnejši faktor tveganja, svoje obveznosti plačujejo v rokih, poslušajo uspešno in si drznih poslovnih in kapitalskih potez, ki bi jih lahko ogrozile, ne privoščijo. So zanesljiv partner, ki mu zaupajo tako dobavitelji, banke in zavarovalnice, kot tudi njihovi kupci oziroma stranke. Nagrada ima predvsem praktično vrednost, saj bo uvrstitev na seznam 50 veličastnih vse leto zabeležena v bonitetnem poročilu družb, kar pravzaprav pomeni, da bodo družbe deležne boljše nabavnih pogojev z daljšimi

odplačilnimi roki, ugodnejših kreditov v bankah, manjših premij v zavarovalnicah, večjega zaupanja vlagateljev. Te ugodnosti pa pomenijo zaradi manjših stroškov poslovanja tudi boljši položaj na trgu. S tem, ko se družba uvrsti na takšen seznam, po eni strani dobi javno priznanje za odlično poslovanje in rezultate, ki jih dosega, po drugi strani pa je to povabilo ostalim družbam, da postanejo njihovi partnerji, saj poslovanje z njimi spremlja minimalno tveganje, kar je dandanes veliko vredno. Po ocenah Bonitetne hiše I je namreč verjetnost, da družba, ki je uvrščena na seznam, ne plača dogovorjene obveznosti, izjemno majhna (manj kot 5-odstotna).

V družbi 50 najboljših tudi Rondal

Na seznam »50 veličastnih«, kot so ga avtorji poimenovali, se je letos uvrstila tudi družba Rondal. Zanje je to potrdilo, da delajo dobro, hkrati pa tudi odgovornost, da tako nadaljujejo. Družba je lani ustvarila 18,8 milijona evrov prometa in 66.000 evrov dodane vrednosti na zaposlenega.

Kdo je še na seznamu?

Večina družb, ki so se uvrstile na seznam, levji delež svojih izdelkov proda v tujini. V njihovih virih sredstev močno prevladuje lastniški kapital, saj ga je povprečno kar 75 odstotkov, na zaposlenega pa ustvarijo enkrat več prodaje, kot je sicer povprečje slovenskih podjetij. Enako je z likvidnostjo – družbe s seznama 50 veličastnih imajo enkrat boljši koeficient likvidnosti, kot je sicer pri vseh ocenjenih slovenskih družbah. Zanimiva so dejavnosti, s katerimi se družbe s seznama ukvarjajo. Polovica družb je proizvodnih, zgledno je zastopana tudi trgovina na debelo in drobno, zahvaljujoč predvsem družbam, ki trgujejo z medicinskimi in farmacevtskimi izdelki. Kar nekaj je tudi družb, ki se ukvarjajo z informacijskimi tehnologijami, pričakovano pa na seznamu praktično ni družb s področja gradbeništva, transporta in gostinstva.

Vir: www.vizija.si,
www.idoo.si

Kaj je zaznamovalo leto 2011?

Leto 2011 je bilo eno najuspešnejših let v zadnjem desetletju

Za skupino Impol se je leto 2011 začelo optimistično. Stanje naročil je bilo visoko, kar je pomenilo polno zasedenost kapacitet. Proti sredini leta se je konjunktura sicer začela ohlajati, vendar pa je pridobivanje novih naročil še naprej omogočalo doseganje zadovoljivega količinskega in vrednostnega obsega poslovanja. Kot že nekaj let so se tudi lani cene aluminija na Londonski borzi barvnih kovin gibale v nepredvidljivi smeri. V drugem delu leta so začele padati, kar je povzročilo, da se je vrednostni obseg poslovanja zmanjševal, a hkrati se je zmanjševal tudi strošek direktnih surovin. Skupina Impol je lani dosegla 42 milijonov evrov dobička iz poslovanja, povečanega za amortizacijo (amortizacija je v to vključena v višini 16 milijonov evrov). V primerjavi z letom 2010 se je ta dobiček povečal za 40 odstotkov. Za 20 odstotkov se je v lanskem letu povečala tudi dodana vrednost na zaposlenega, ki je znašala 47 tisoč evrov na zaposlenega. Impol je za okoli 12 odstotkov povečal celotne prihodke. Ti so lani znašali 472 milijona evrov. Tudi v letu 2011 je skupina ostala v deseterici največjih slovenskih izvoznikov in v petnajsterici absolutno največjih družb v Sloveniji.

Pomembnejši dosežki in dogodki:

- Z izdelki Impol Sevala smo prodrli na trge Rusije, Belorusije in Ukrajine.
- Uspešno je potekala tudi prodaja izdelkov (profilov za sisteme sončnih elektram) za solarno industrijo.
- Obdržali smo vse kupce in uspeli povečati prodajne marže.
- Dvignili smo plače zaposlenih, ki so pred koncem leta prejeli tudi trinajsto plačo.
- Že tradicionalnim dogodkom za zaposlene smo ponovno pridružili prednovoletno srečanje in obdarovanje otrok naših zaposlenih.
- Prenovili smo glasilo Metalurg in izdali Priročnik za zaposlene.
- Z izvajanjem projekta Zmanjševanje bolniškega staleža smo v skupini Impol zmanjšali bolniško odsotnost zaposlenih.

- V obdobju 2007–2011 smo za 28 odstotkov zmanjšali število nezgod na delovnem mestu.
- Izboljšali smo razsvetljavo na delovnih mestih v proizvodnih procesih profili, livarna in RRT.

Načrti za prihodnost

Rezultati, ki jih je skupina Impol dosegla lani, so v veliki meri posledica pravih in pravočasnih odločitev in ukrepov, ki jih je Impol sprejel in izvajal v zadnjih treh letih. Smo na pravi poti, zato so tudi naši načrti za prihodnost smeli:

- Z načrtovanim obsegom poslovanja pri realizaciji v višini 500 milijonov evrov bomo dosegli 42 milijonov evrov dobička, povečanega za amortizacijo, in dodano vrednost na zaposlenega v višini več kot 48 tisoč evrov.
- Na področju prodaje aluminijevih izdelkov je naš cilj še naprej doseči več kot 20 odstotkov trga zunaj Evropske unije. Razviti želimo predvsem prodajo na trgu Južne Amerike (Brazilija) in Bližnjega vzhoda (Arabski emirati) ter povečati tržni delež na tržih ZDA in Avstralije.
- Povečali bomo delež prodaje izdel-

kov z višjo dodano vrednostjo (vlečene palice, folije in debeli drogovi). Izkoristili bomo tudi večje kapacitete stiskalniškega programa in povečali prodajo stiskanih izdelkov. Obseg količinske prodaje aluminijevih izdelkov želimo povečati na 167 tisoč ton letno.

- Posebna pozornost se bo še naprej namenjala zavarovanjem pred tveganji, ki nastajajo zaradi stalnih sprememb cen surovin, zato bomo še naprej poglobljali svoja znanja in njihovo takojšnjo uporabo na področju obvladovanja tveganj.
- Vse spremembe na področju organiziranja delovanja podjetja bodo usmerjene v pripravo uvedbe enotnega sistema upravljanja.
- Sistem stimuliranja zaposlenih se bo še naprej gradil na osnovi uspeha v obdobju celotnega leta.



Impol ponovno med desetimi največjimi izvozniki

Izvoz povečali za 58,9 milijona evrov

Statistični urad RS je objavil začasne podatke o izvozu in uvozu v slovenskih podjetjih v letu 2011. Podatki kažejo, da so podjetja lani izvozila za skoraj 20,5 milijarde evrov blaga, kar je 12,2 odstotka več kot leta 2010. Za 11,2 odstotka se je povečal tudi uvoz, ki je lani dosegel dobrih 22 milijard evrov. Na lestvico desetih največjih izvoznikov se je ponovno uvrstila tudi skupina Impol, ki je z 434,3 milijona evrov izvoza zasedla šesto mesto. Šesta je bila skupina Impol že leta 2010, se je pa vrednost njenega izvoza v primerjavi z letom 2010 povečala za 58,9 milijona evrov oziroma za 15,7 odstotka.

Primerjava z letom 2010

V primerjavi z letom 2010 sta na lestvici dve novi podjetji (BSH Hišni aparati in Hella Saturnus), z lestvice pa sta izpadla Petrol in Acroni. Sprememba je po 18 letih tudi na vrhu, saj je skupina Gorenje prehitela novomeški Revoz. Podjetja, ki so se uvrstila na lestvico, so lani skupaj dosegla 11,4 milijarde evrov izvoza, od tega so daleč največ izvozila na trge Evropske unije (8,6 milijarde evrov), ostalo so izvozila na trge nekdanje Jugoslavije (dobro milijardo evrov) in drugam (1,7 milijarde evrov). V letu 2012 ta podjetja načrtujejo 11,7 milijarde evrov izvoza, kar je tri odstotke več kot lani.

Skladišče bivšega Alupaka uporablja Impol LLT

Izkoriščamo prostore

V družbi Impol LLT se že nekaj časa soočajo s pomanjkanjem skladiščnih prostorov vhodne surovine. Problem bo še toliko večji v času izvajanja projekta povečanja livarskih kapacitet, ko se bodo dela izvajala tudi na delu obstoječega skladišča. Iz teh razlogov so skladišče bivšega Alupaka preuredili (vrednost naložbe je 6.500 evrov) in ga sedaj uporabljajo za svoje potrebe. Z novo pridobitvijo so skladiščne prostore povečali za približno 500 m². Ti so namenjeni za skladiščenje povratne surovine za potrebe proizvodnega procesa liti trak. Manjši del skladišča bivšega Alupaka se bo v prihodnjih mesecih uporabljal za popravilo zabojnikov za povratni material, ki bo potekalo v okviru družbe Impol LLT.



Impol LLT je z uporabo skladišča bivšega Alupaka svoje skladiščne prostore povečal za 500 m²

Podkonstrukcije že v prodaji

Z njimi gradimo temelje za zeleno prihodnost

Impol-Montal je letos stopil na trg z novo razvitimi podkonstrukcijami za solarne sisteme. Podkonstrukcije za solarne sisteme so v Impolu razvili tako, da jih je možno pritrčiti na poševne strehe, ravne strehe, na nadstrešnice in na zemljinu. Vse sisteme odlikuje dokaj enostavna in hitra montaža, lahkost konstrukcije, enostaven transport ... Njihova prodaja poteka na dva načina, preko sodelovanja pri

večjih projektih po naročilih investitorjev in s pomočjo kataloga, ki so ga pripravili v začetku leta. V katalogu so vsi tipi sistemov podkonstrukcij podrobno in nazorno predstavljeni. Prav tako si vsi, ki se zanimajo za nakup, lahko ogledajo podrobneje predstavljene vse sestavne elemente, ki so jih ponudili v drugem delu kataloga. Obiščete pa jih lahko tudi na spletni strani www.impolsolar.si.



Statistika je lahko tudi zabavna

Zanimive informacije, ki predstavljajo lastnosti skupine Impol

Vas zanima, koliko zaposlenih v skupini Impol ima otroke? Koliko je med nami žensk in koliko moških? Kakšna je naša izobrazbena struktura? Potem berite dalje!

Izobrazba

Daleč največ zaposlenih v skupini Impol (724 oseb) ima končano srednjo poklicno, strokovno ali splošno šolo. Sledijo zaposleni s končano višjo ali visoko šolo oziroma fakulteto, bolonjski diplomanti, zaposleni z opravljenimi specializacijami ali strokovnim magisterijem, katerih je 158. 147 zaposlenih ima končano osnovno šolo. 17 zaposlenih nima končane osnovne šole, po drugi strani pa je med nami pet zaposlenih, ki

so končali znanstveni študij in so pridobili naziv magister ali doktor znanosti.

Izobrazba	Število
Nedokončana osnovna šola	17
Končana osnovna šola	147
Končana srednja šola – poklicna, strokovna ali splošna	724
Končana višja šola, visoka šola, fakulteta ali akademija, bolonjski diplomant, specializacija, strokovni magisterij	158
Končan znanstveni študij in opravljen naziv magister znanosti ali umetnosti, doktor znanosti	5

Tabela 1: Izobrazbena struktura

Starost

Povprečna starost zaposlenih v skupini Impol je 40 let. Največ zaposlenih je sta-

rih med 41 in 55 let, takih je 485. Sledijo zaposleni, stari med 26 in 40 let, takih je 413. Do 25 let je starih 76 zaposlenih, pet manj, torej 71 zaposlenih, pa je starih 56 let ali več.

Starost	Število
Do 25 let	76
Od 26 do 40 let	413
Od 41 do 55 let	485
56 let ali več	71

Tabela 2: Starostna struktura

Spol

Konec februarja (natančneje 21. 2. 2012) je bilo v skupini Impol zaposlenih 1.051 oseb. Med zaposlenimi močno prevladujejo moški, saj jih je kar 876 ali dobrih 83 odstotkov. Enkrat več kot žensk je tudi moških na vodilnih položajih, in sicer deset, pri čemer se za vodilni položaj šteje, da

je zaposleni vodja vsaj desetim sodelavcem. Med nami je 151 moških s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, medtem ko je žensk s tako vrsto zaposlitve bistveno manj (samo štiri). Je pa več žensk (devet), ki so zaposlene za skrajšan delovni čas. S skrajšanim delovnim časom delajo v skupini Impol štiri ženske.

	Ženske	Moški
Število zaposlenih	175	876
Na vodilnih položajih	5	10
Za določen čas	4	151
Za skrajšan delovni čas	9	4

Tabela 3: Spolna struktura zaposlenih

Največji delež žensk je zaposlen v družbi Kadrin, kjer je od 11 zaposlenih 10 žensk ali 90 odstotkov. Najmanjši delež žensk (3,6 odstotka) pa je v družbi Impol LLT, kjer so med 112 zaposlenimi le štiri ženske (v

družbi Impol-Montal žensk ni zaposlenih).

Zaposleni in njihovi otroci

Konec februarja je imelo v skupini Impol 574 zaposlenih otroke. Največ zaposlenih (241 oseb) je imelo otroke, stare nad deset let. Sledijo zaposleni, ki imajo otroke stare od sedem do deset let. 99 zaposlenih je imelo otroke, stare od štiri do šest let, 97 zaposleni pa otroke, mlajše od treh let.

Zaposleni z otroci, starimi:	Število
do 3 let	97
od 4 do 6 let	99
od 7 do 10 let	137
nad 10 let	241

Tabela 4: Število zaposlenih z otroci



Če bi Impol kihnil, bi bila prehlajena vsa Bistrica

Reportaža: Impol v živo na Radiu Maribor

V petek, 16. marca, je skupino Impol obiskala ekipa Radija Maribor z Bojanom Siničem na čelu. Za poročanje o utripu v skupini Impol so se odločili zato, ker Impol predstavlja najuspešnejše podjetje v Slovenski Bistrici in okolici, prav tako je znotraj Impola zaposlenih veliko Bistričanov in Bistričank. Impol je kot največji delodajalec zelo pomemben za razvoj občine in ima velik vpliv na dogajanje v lokalnem okolju, kar je zelo slikovito povzel tudi Bojan Sinič z besedami: »Če bi Impol kihnil, bi bila prehlajena vsa Bistrica«.

Radijske tribune so se udeležili župan občine Slovenska Bistrica Ivan Žagar, predsednik uprave Impola Jernej Čokl, direktor Granita Peter Kosi, sindikalista Mladen Tramšek in Milan Mesarič, predsednik centralnega sveta delavcev Bojan Gril, inovator Branko Ačko, novopečeni diplomant Matjaž Strnad, ustanovitelj Metalurga Slavko Kovačič in sedanja urednica Metalurga Nina Juhart Potočnik. Beseda je tekla o številnih temah: dogajanje v občini, stanje v gradbeni industriji, poslovanje Impola, počutje zaposlenih v Impolu, komuniciranje nekoč in danes ipd. Ker je bilo javljanje dokaj obširno, ga je nemogoče v celoti povzeti. Zato vam v Metalurgu predstavljamo nekaj najbolj zanimivih izjav sodelujočih.



Ivan Žagar

Impol je eno izmed tistih podjetij, ki ni samo nosilec gospodarstva pri nas v Slovenski Bistrici, temveč tudi v širši regiji. Veseli smo izjemnih uspehov, ki jih beleži Impol, po drugi strani pa nas skrbijo razmere v gradbeništvu, zaradi česar se je kar nekaj bistriških podjetij znašlo v težavah.

Peter Kosi

Impol je pomemben za vse, tudi za gradbince. Prav tako je zelo pomemben za okolje, v katerem deluje, in veselim se z uspehi Impola.



Jernej Čokl

Impol uspešno posluje tudi v tem času recesije predvsem zato, ker ne nastopa na slovenskem trgu, temveč pretežno izvažajo na trg Evropske unije, kjer recesija lani ni bila tako huda. Za naš uspeh so bile zaslužne tudi številne naložbe, saj smo v zadnjih letih v razvoj tovarne vložili več kot

200 milijonov evrov. Posebej nas veseli, da nam je uspelo spraviti na zeleno vejo tudi srbsko družbo Impol Seval, ki je bil pred desetimi leti propadajoče podjetje, danes pa je eden izmed največjih izvoznikov v Srbiji.

Matjaž Strnad

Ljudje nikoli ne bomo zadovoljni s plačo, saj bi vsak imel kaj več. Vendar v Impolu upam vsakemu povedati, da smo lahko srečni, da so plače redne.



Milan Mesarič

V Impolu smo kar dobro obveščeni o trenutnem poslovanju skupine. Imamo centralni svet delavcev in pa svete delavcev po posameznih družbah. Imamo tudi Metalurgovega poročevalca, Metalurga in zapisnike sindikata, s pomočjo katerih delavce obveščamo o aktualnih zadevah.



Nina Juhart Potočnik

Sedanji Metalurg je nadaljevanje tega, kar je postavil Slavko Kovačič. Pri pisanju skušamo pritegniti čim več sodelovanja s strani zaposlenih, poslušamo njihova mnenja glede tega, kaj bi se naj pisalo, saj je Metalurg dejansko namenjen njim.

Branko Ačko

Uprava Impola podpira inovativno dejavnost in koristne predloge. Pred nekaj leti so bili inovatorji še bolj cenjeni kot danes, saj smo imeli organizirane razne izlete in brezplačna letovanja, danes pa smo za inovativnost nagrajeni finančno, najboljši inovatorji pa prejmejo še zlati znak Impola. V svoji delovni sredini skušam spodbujati podrejene, da prijavljajo koristne predloge, saj s tem tudi sami nekaj pridobijo, še več pa ima od tega podjetje.



Mladen Tramšek

Mislím, da je dobro sodelovanje sindikata z vodstvom redkost in zato smo lahko z Impolom zelo zadovoljni, saj imamo dobre odnose z upravo, skupaj prirejamo dogodke, prav tako pa se upošteva mnenje sindikata pri oblikovanju plačnega sistema in nagrajevanja.



Slavko Kovačič

Jaka Drog bi lahko živel tudi danes, vendar bi moral biti opremljen z več bodicami. V svojih časih se je bralcem najbolj prikupil s tem, ko je uganil, kaj jih žuli, a si sami tega niso upali povedati. Zapisal je tudi tvegano šalo in bil junak, ki ni bil nikoli na pravi zatožni klopi. Takrat je bilo dovoljenih več šal.

Bojan Gril

Impolski delavci so že po naravi takšni, da so pripravljeni pomagati drug drugemu in tudi takrat, ko je kriza, prislusneje upravi in so se pripravljene žrtvovati, da potegnejo voz iz krize.





Z varčno razsvetlavo 100.000 evrov prihranka letno

Organizirali smo dogodek za promocijo varčne razsvetljave

Skupina Impol in podjetje Svetloba sta v Slovenski Bistrici pripravili skupni dogodek pod geslom »Razsvetljujemo Slovenijo in svet«. Namen dogodka je bil prenos dobre prakse v druga slovenska podjetja, katerih predstavniki so se dogodka tudi udeležili.

Impol se je za projekt prenove razsvetljave odločil pred dvema letoma, in sicer na pobudo Dominika Strmška, direktorja podjetja Impol Infrastruktura. V lanskem letu je bila prenovljena razsvetljava v livarni, profilarni in valjarni, s čimer so samo v letu 2011 prihranili 100.000 evrov. Če upoštevamo, da je bila celotna naložba vredna 240.000 evrov, od tega je bilo 30 odstotkov sredstev subvencioniranih s strani Ministrstva za infrastrukturo in prostor, prihranek pa znaša 100.000 evrov letno, se bo celoten vložek povrnil v letu in pol.

Za podjetje Svetloba so se odločili iz preprostih razlogov: ugodna ponudba, kakovosten izdelek, ugodni garancijski roki in pomoč pri prijavi projekta na razpis za sofinanciranje. Projekt je bil zelo zahteven, kar sta potrdila tako Hine Alex Vrtačnik, ustanovitelj – inovator in tehnični direktor Svetlobe, ter Dominik Strmšek, ki je bil vodja projekta na Impolovi strani. Težava je, da proizvodnja v Impolu poteka 24 ur na dan in sedem dni v tednu. Zato je bilo treba prilagajati čas montaž in jih izvajati ob vseh možnih urah. S skupnim trudom, dobrim terminskim planom in smislom za prilagajanje jim je uspelo projekt zaključiti v 75 delovnih dneh.

Za uspeh je bilo odločilno tudi znanje in dobra priprava s strani vodje projekta Dominika Strmška. Pri tem je prejel veliko pohval tako s strani podjetja Svetloba, kot tudi s strani ministrstva, ki ga je na dogodku zastopal Jožef Pogačnik. Predstavniki ministrstva ni mogel skrivati navdušenja nad izvedbo projekta, kar je povedal tudi na samem dogodku: »Projekt je bil kakovostno načrtovan in izveden in prav zato je bil tako uspešen. Ključno vlogo pri uspehu je imelo dobro sodelovanje med ponudnikom in porabnikom. Dejansko si lahko samo želimo, da bi bili vsi projekti tako dobro pripravljani.»



Vsako leto manj bolni

V štirih letih zmanjšali bolniško odsotnost za 22 odstotkov

Na bolniško odsotnost delavcev poleg objektivnega zdravstvenega stanja vplivajo tudi številni drugi dejavniki iz domačega, delovnega, pa tudi širšega okolja. Velik vpliv na odsotnost delavcev z dela imajo razmere na delovnem mestu, zato je zelo pomembno, da se z ustreznimi ukrepi delavcem zagotovi takšno delovno okolje, v katerem so obremenitve in škodljivosti za njihovo zdravje čim manjše oziroma jih ni. Leta 2008 je skupina Impol začela s sistemskim obvladovanjem bolniške odsotnosti. Glavni ukrepi so bili:

- razgovori z zaposlenimi po bolniški odsotnosti z namenom ugotavljanja vzroka odsotnosti;
- vezava bolniških odsotnosti na stimulacije;

- spodbujanje zaposlenih k zdravemu in varnemu načinu življenja;
- usmerjeni zdravniški pregledi v primerih večkratne bolniške odsotnosti z dela v obdobju šestih mesecev z namenom ocene delazmožnosti delavca.

Aktivnosti so koristne tako za delavca, kot tudi za podjetje in se kažejo v finančnih rezultatih ter zadovoljstvu zaposlenih. Z doslednim izvajanjem zastavljenih ukrepov za izboljšanje stanja na tem področju ter nenehnih usposabljanjem in spodbujanjem zaposlenih k zdravemu in varnemu načinu življenja in dela je Impolu uspelo od leta 2008 do danes znižati bolniško odsotnost za 1,65 odstotne točke ali kar za 22 odstotkov. V aprilu se bo pričel drugi del pogovorov z zaposlenimi, ki so na bolniški dopust odšli štirikrat ali več.

leto	% bolniške odsotnosti
2008	7,36
2009	6,32
2010	5,95
2011	5,71

Tabela 1: Bolniška odsotnost za skupino Impol (po letih)

Odstotek bolniške odsotnosti =
odstotek izgubljenih koledarskih dni
na enega zaposlenega delavca

družba	število izdanih vabil	število opravljenih razgovorov	odstotek opravljenih razgovorov	skupno število primerov in izgubljeni delovni dnevi	bolniška odsotnost 4-krat na leto	bolniška odsotnost 5 ali večkrat na leto	največkrat ponavljajoča bolniška odsotnost
Impol FT	25	21	84	150-krat; 758 izgubljenih delovnih dni	9	12	15-krat; 42 izgubljenih delovnih dni
Impol PCP	30	21	70	143-krat; 636 izgubljenih delovnih dni	7	14	33-krat; 8 izgubljenih delovnih dni
Impol LLT	7	7	100	35-krat; 169 izgubljenih delovnih dni	4	3	8-krat; 26 izgubljenih delovnih dni
Impol R in R	1	1	100	5-krat; 34 izgubljenih delovnih dni	/	1	5-krat; 34 izgubljenih delovnih dni
Unidel	13	12	92	83-krat; 495 izgubljenih delovnih dni	3	9	5-krat; 34 izgubljenih delovnih dni
Skupina Impol	76	62	81,6	416-krat; 2.092 izgubljenih delovnih dni	23	39	33-krat; 38 izgubljenih delovnih dni

Tabela 2: Pregled opravljenih razgovorov z zaposlenimi po posameznih družbah



Projekt Promocija zdravja na delovnem mestu

V letu 2012 bomo za projekt namenili 20.000 evrov

Promocija zdravja na delovnem mestu združuje prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To se dosega s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja;
- spodbujanja delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti;
- omogočanja izbire zdravega načina življenja;
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

S projektom Promocija zdravja na delovnem mestu oziroma z aktivnostmi, ki se v okviru tega projekta izvajajo, si v skupini Impol prizadevamo zmanjšati bolniško odsotnost pod pet odstotkov. V ta namen smo že ustanovili delovno skupino, tako imenovane promotorje zdravja na delovnem mestu, ki so odgovorni za načrtovanje in izvajanje promocije zdravja na delov-

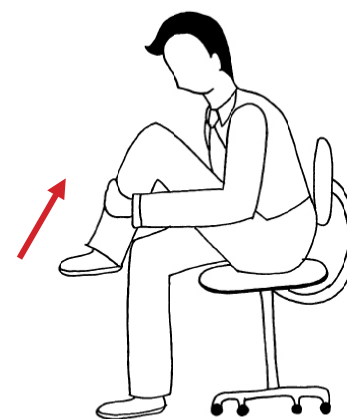
nem mestu. Izvedli smo že nekaj usposabljanj, predavanj in delavnic s področja varnosti in zdravja pri delu, nekaj pa jih načrtujemo še v mesecu maju. Usposabljanj se udeležujejo linijske vodje. Zaposlene spodbujamo k ukvarjanju s športom, ki velja za enega najučinkovitejših načinov boja proti stresu in nezdravemu načinu življenja. V ustanavljanju je tudi športno-kulturno društvo Impol, ki bo zaživelo do konca leta. Izbrali smo tudi Impolkota, ki nas prijazno opozarja na nevarnosti, katerim smo na delovnem mestu izpostavljeni, in kako se pred njimi zaščititi. V skupini Impol bomo za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2012 tako namenili 20.000 evrov.

Pri promociji zdravja na delovnem mestu aktivno sodelujejo tudi vodje sindikatov, predstavniki sindikatov po družbah in predstavniki svetov delavcev. Vodja projekta pa je Željka Kutija.

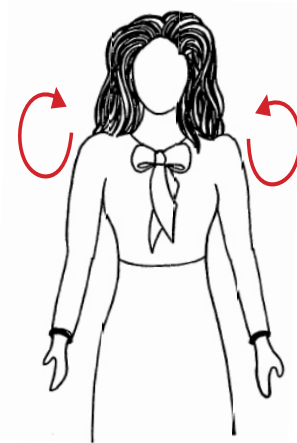
Družba	Promotor zdravja
Impol FT	
proizvodni proces RRT, prodaja, planiranje in logistika	Viljem Rup
proizvodni proces FFT in procesni inženiring	Branko Ačko
Impol PCP	
proizvodni proces Alumobil, prodaja, planiranje in logistika	Matjaž Sternad
proizvodni proces profili in procesni inženiring	Boštjan Tomažič
proizvodni proces cevarna	Franc Janžič
Impol LLT	Jure Čretnik
Impol R in R	Darja Volšak
Impol Infrastruktura	Jože Brglez
Impol, d. o. o., in Kadring	Željka Kutija
Rondal	Tadej Pliberšek
Stampal SB	Peter Mlakar
Impol Servis	Teodor Korošec
Unidel	Miran Tolar

Tabela: Promotorji zdravja po družbah

Vaja: dviganje nog
Sedite tako, da se hrbet ne dotika naslonjala stola. Stopala položite plosko na tla. Dvignite eno nogo (iztegnjeno) za nekaj centimetrov od tal. Za trenutek jo zadržite v tem položaju in jo nato spustite na tla. Vajo ponovite še z drugo nogo. Namen vaje je raztezanje nožnih mišic.



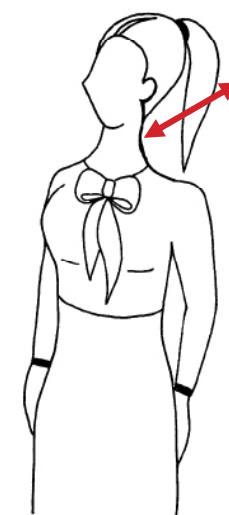
Vaja: Upogibanje hrbta
Primite se pod kolenom in dvignite nogo od tal. Nagnite se naprej (tako, da upognete hrbet) in se z nosom približajte kolenu. Nato vajo ponovite še z drugo nogo. Namen vaje je raztezanje ledvenega dela hrbta in nog.



Vaja: Kroženje z rameni
Počasi krožite z rameni petkrat nazaj, nato pa še petkrat naprej. Namen vaje je sproščanje ramenskih mišic.

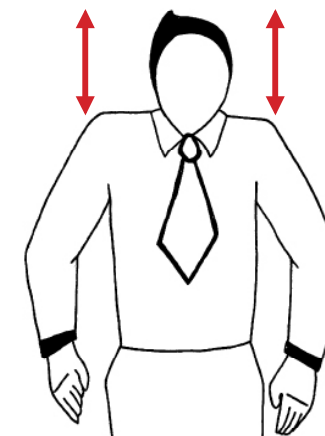


Vaja: Raztegovanje vstran
Prepletite prste in dvignite roki nad glavo, komolci naj bodo iztegnjeni. Potisnite roki kolikor se le da nazaj. Počasi se nagnite v levo in nato še v desno stran. Namen vaje je sproščanje hrbtnih in stranskih mišic.



Vaja: premikanje glave nazaj
Sedite v pokončni položaj. Ne da bi dvignili brado, premaknite glavo naravnost nazaj. Če pri tem dobite občutek »dvojne« brade, vajo izvajate pravilno. Vsakič, ko to naredite, preštejte do 20 in nato sprostite. Ponovite od 5 do 10-krat. Namen vaje je raztezanje prsnih, vratnih in ramenskih mišic.

Vaja: dvigovanje ramen
Dvignite ramena proti ušesom, dokler ne občutite rahle napetosti v vratu in ramenih. Zadržite ramena v tem položaju 3–5 sekund, nato jih spustite navzdol v normalen položaj. Namen vaje je sprostitvev napetosti v področju ramen in vratu.



Vaja: Sproščanje vratnih mišic
Nagnite glavo počasi v levo in se poskusite z levim ušesom dotakniti leve rame. Ponovite to tudi z desno stranjo. Počasi spustite brado na prsi, obrnite glavo povsem v levo, nato jo obrnite še povsem v desno. Namen vaje je sproščanje vratnih mišic.



Predstavljam vam pisarniški fitness!



Iščemo štiri nove štipendiste

Impol FT in Impol PCP razpisujeta štipendije za univerzitetne diplomirane inženirje metalurgije

Družbe skupine Impol trenutno štipendirajo 32 študentov, med katerimi so dijaki in študenti, ki pridobivajo deficitarne poklice, ki jih skupina Impol potrebuje. Ti poklici so: mehatronik operater, strojni tehnik, dipl. inž. strojništva (UN) in univ. dipl. inž. metalurgije. Skupina Impol s štipendiranjem praviloma spodbuja mladino iz lokalnega okolja, da se odloča za izobraževanje za poklice, ki jih na trgu primanjkuje. Štipendisti s štipendijo praviloma pridobijo nekaj lastnih dohodkov, izkušnje z delom v konkretnem delovnem okolju in mentorstvo pri pripravi strokovnih nalog v šoli, štipenditor pa spozna in si zagotovi kader, ki ga potrebuje za nadaljnji razvoj podjetja. Aktualen razpis poziva vse študente metalurgije, ki pridobivajo poklic univerzitetni diplomirani inženir metalurgije. Prav tako razpis velja za tiste, ki bodo septembra pričeli s študijem. Več informacij boste dobili na spletni strani www.impol.si.



Primož Dovnik, univ. dipl. inž. metalurgije in materialov, Rondal

Prejemanje štipendije mi je med študijem zelo koristilo, saj so stroški študija, bivanja in prehrane v Ljubljani zelo visoki. Različne vrste štipendij študentom olajšajo študij na tak način, da ni potrebe po delu preko študentskega servisa, ki v veliki meri otežuje sam

študij. Počitniška dela in obvezno strokovno prakso sem v podjetju Impol opravljal na različnih lokacijah. S tem sem si pridobil širok pogled na proizvodnjo Impola, kar mi sedaj, ko sem zaposlen v podjetju Rondal, pomaga v tej meri, da lahko te stvari povezujem s proizvodnjo in tehnologijo samega Rondala. Ker je zdajšnji trg delovne sile zelo opustošen in malo podjetij zaposluje nove delavce, je zame zaposlitev po končanem študiju velikega pomena. Trenutno delo, ki ga opravljam v podjetju Rondal, je kreativno, fleksibilno, dinamično in polno izzivov. Prav tako je samo okolje in kolektiv, s katerim delam, pozitiven, kar ima po mojem mnenju velik vpliv na celostni osebnostni razvoj posameznika.

Matej Gracej, univ. dipl. inž. strojništva, Impol PCP



Prejemanje štipendije mi je omogočilo dobivanje rednih mesečnih prihodkov med študijem, opravljanje prakse in počitniškega dela, spoznavanje z delovnim okoljem, pri pripravi seminarjskih in diplomskih nalog sem uporabljal probleme iz prakse, torej iz podjetja, takoj po končanem izobraževanju pa sem se lahko zaposlil. Delo v Impolu sem preko študentskega servisa opravljal še preden sem začel prejemati štipendijo in si tako pridobival delovne izkušnje v proizvodnem procesu cevarna. Kasneje v času prejetja štipendije pa sem se spoznaval z različnimi nalogami v vzdrževanju. Med študijem sem spoznal procese izdelave cevi in profilov na stiskalnicah, njihovo nadaljnjo obdelavo ter predvsem vzdrževanje stiskalnic in stiskalnih linij. Zaposlitev zame je bila več kot dobrodošla v teh kriznih časih, saj je delo težko najti. Poleg tega pa lahko rečem, da sem srečen, saj sem se znašel v prijetnem delovnem okolju, med dobrimi sodelavci ter s področjem in z vsebino dela, ki mi vsak dan predstavljajo nov izziv.

Kadrovske štipendije dodeljujejo delodajalci, ki si želijo preko dolgoročnega kadrovskega načrtovanja zagotoviti razvoj ustreznih kadrov. Poleg tega delodajalci s kadrovskimi štipendijami spodbujajo mlade pri izobraževanju in jim pomagajo to izobraževanje tudi uspešno zaključiti. V času štipendiranja delodajalci štipendistom namreč nudijo možnost opravljanja počitniškega dela, opravljanje obvezne prakse in pomoč pri izdelavi seminarjskih in/ali diplomskih nalog. Na ta način lahko štipendisti že v času izobraževanja spoznajo delovno okolje in morebitne bodoče sodelavce, hkrati pa ima tudi štipenditor priložnost spoznati bodoče strokovnjake, njihove potenciale, zavzetost za delo in osebnostne lastnosti. Kadrovske štipendije so med vsemi štipendijami v povprečju najvišje, zato štipendistom v času izobraževanja omogočajo finančno samostojnost, praviloma pa jim zagotavljajo tudi zaposlitev, kar v teh težkih in negotovih časih zagotovo predstavlja dodano vrednost.

- Ali ste vedeli? Štipendija predstavlja dopolnilni prejemek, namenjen kritju stroškov v zvezi z izobraževanjem. Posameznik, ki želi prejeti štipendijo, mora izpolnjevati določene splošne pogoje, in sicer:
- imeti mora status dijak, študenta ali udeleženca izobraževanja odraslih po Zakonu o izobraževanju odraslih,
 - ob prvem vpisu v 1. letnik mora biti mlajši od 18 oziroma od 26 let (starostnega pogoja ni potrebno izpolnjevati kadrovskemu štipendistu),
 - ne sme hkrati prejemati več vrst štipendij, opredeljenih v Zakonu o štipendiranju,
 - ne sme hkrati prejemati štipendije ali drugih prejemkov za izobraževanje po drugih predpisih,
 - ni v delovnem razmerju oziroma ne opravlja samostojne registrirane dejavnosti (s. p.),
 - ni vpisan v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje.

Računalništvo je zaključila že 4. generacija

Program sofinancirata Evropski socialni sklad in bivše Ministrstvo za šolstvo in šport

▶ Konec marca je tečaj računalniškega in digitalnega opismenjevanja odraslih, ki ga je organiziral Kadring, zaključila že četrta generacija študentov, kot so sami sebe v šali radi poimenovali. Tudi tokratni tečaj je obiskovalo 12 udeležencev, ki so se v desetih srečanjih spoznali z osnovami računalniških programov Word, Excel, elektronska pošta, internet, raziskovalec idr.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT



Kompetentni za razvoj kadrov

Kadring v registru izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije

▶▶ Od februarja 2012 je Kadring vpisan v register izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije (VKO), kar mu omogoča izvajanje storitev VKO za delodajalce in zaposlene. Z vpisom v register so Kadringu priznane kompetence za postavljanje temeljnega kadrovskega procesa razvoja kadrov, za ocenjevanje kompetenc zaposlenih in izdelavo razvojnega načrta na delovnem mestu, izdelavo načrta osebnega in poklicnega razvoja ter za osebni in poslovni coaching. Vpis v register izvajalcev VKO predstavlja pomembno priznanje za preteklo delo Kadringa, saj so bili kriteriji za izbor izvajalcev postavljeni izredno visoko, hkrati pa uvrstitev v register ponuja priložnost za nadaljevanje in nadgradnjo tega dela.



Recikliranje je »in«!

Z recikliranjem do čistejšega sveta

Evropsko združenje proizvajalcev in porabnikov aluminija (EAA) je 1. marca letos predstavilo načrt za nizkoogljično Evropo do leta 2050. V EAA se zavedajo vpliva industrije aluminija na okolje, zato so se v načrtu, ki so ga poimenovali »Olajšajmo si breme«, zavezali, da bodo do leta 2050 zmanjšali izpuste toplogrednih plinov za 79 odstotkov. Čeprav je industrija aluminija izpuste ogljikovega dioksida od leta 1990 do danes že zmanjšala za 50 odstotkov, jo čaka še veliko dela. Glavni izziv za evropsko industrijo aluminija je energija, ki se porabi v proizvodnji te kovine, njeni stroški pa lahko znašajo tudi do 40 odstotkov vseh proizvodnih stroškov. Evropsko gospodarstvo je v primerjavi z ostalimi gospodarstvi v neenakopravnem in nekonkurenčnem položaju, ker mora kupovati emisijske kupone za izpuste toplogrednih plinov, predvsem ogljikovega dioksida, kar ostala gospodarstva, npr. ameriško, (še) ne počne. EAA vidi rešitev v recikliranju odpadnega aluminija, saj se s tem, kot je znano, prihrani do 95 odstotkov energije, sicer potrebne za proizvodnjo aluminija. Z recikliranjem aluminija lahko evropsko gospodarstvo ubije dve muhi na en mah – zniža stroške in zmanjša količine izpustov toplogrednih plinov v okolje.

Kaj so emisijski kuponi?

Emisijski kupon je dovoljenje oziroma potrdilo, ki predstavlja pravico do izpusta ene tone ogljikovega dioksida. Koncept emisijskih kuponov je nastal kot posledica zavedanja, da je potrebno zmanjšati emisije ogljikovega dioksida, najprej s Kjotskim protokolom, ki je bil podpisan leta 1997 in izveden leta 2005. Cilj je bil globalno zmanjšati količino emisij ogljikovega dioksida za 80 odstotkov do leta 2050. Tako je nastal regulativni trg emisijskih kuponov, ki je bil leta 2011 ocenjen na približno 170 milijard evrov. Od leta 2005 so Kjotski mehanizem za trgovanje z ogljikovim dioksidom sprejele vse članice Evropske unije v okviru svojega sistema trgovanja z emisijami.

Ali ste vedeli?

Nekatere evropske države so postavile minimum za obseg recikliranja aluminijastih pločevink v skladu z Evropsko direktivo o embalaranju in odpadkih. Države, ki dosega najvišjo stopnjo recikliranja v Evropi, so Norveška (93 %), Švica in Finska (88 %). Evropsko povprečje sicer znaša 52 odstotkov.

Vir: www.alueurope.eu

Branje nas bogati

23. aprila bomo obeležili svetovni dan knjige

Unesco je leta 1996 23. april razglasil za svetovni dan knjige in avtorskih pravic, da bi tako poudaril vrednost in pomembnost branja knjig, hkrati pa opozoril na problem založništva in zaščite avtorskih pravic. Slovenci smo eden redkih narodov, ki dan knjige praznujemo kar cel teden. V tem tednu so po slovenskih knjižnicah, šolah, trgih organizirani različni dogodki, ki nas želijo spodbuditi k branju in razvijajo bralno kulturo, večajo dostopnost do knjig ter predstavljajo knjižne zvrsti in svetovno literaturo.

Zakaj brati?

Čeprav mnogo ljudi z leti vse manj bere, ima branje veliko pozitivnih lastnosti. V prvi vrsti spodbuja drugačen način razmišljanja. Zahteva koncentracijo, prebudi našo domišljijo, razmišljanje, pogosto v stilu »kaj, če ...«, kar spodbuja našo kreativnost in inovativnost. Vsaka knjiga predstavlja svet, ki ga je nekdo že raziskal in z branjem nam ni treba odkrivati že odkritega. Med branjem knjige se človek vživi v dogajanje, raste skupaj z junakom, deli občutke ... Branje tako omogoča pobeg iz sivega in stresnega vsakdana. In ne nazadnje, z branjem si večamo besedni zaklad.

Knjige na dosegu rok

Mariborska knjižnica ima od leta 1974 tudi svojo potujočo enoto, imenovano bibliobus, ki se vsako drugo sredo v mesecu med 8.30 in 10.00 ustavi pred Izobraževalnim centrom v industrijski coni Impol. Na bibliobusu so vam na voljo knjige različnih žanrov: dramatika, pesništvo, družbeni, zgodovinski, kriminalni, biografski, znanstvenofantastični in drugi romani, strokovna literatura z različnih po-

PREDLAGAMO V BRANJE

- GEORGE R. R. MARTIN: IGRA PRESTOLOV
- VLADIMIR BARTOL: ALAMUT
- CESAR MILLAN: ŠEPETALEC PSOM
- DANIEL GLATTAUER: PROTI SEVERNEMU VETRU
- DANIEL GLATTAUER: VSAKIH SEDEM VALOV
- FABIO GEDA: V MORJU SO KROKODILI
- GABRIELA BABNIK: SUŠNA DOBA
- JELKA OVASKA: SEVERNICA NAD OLIMPOM
- FRANJO FRANČIČ: DOMOVINA, BLEDA MATI

dročij (filozofija, psihologija, medicina, zgodovina, umetnost, jezikoslovje idr.), časniki in revije, zvočne in video kasete ter različne zgoščenke. Izposoditi si je možno tudi DVD-je z igranimi, dokumentarnimi in animiranimi filmi različnih žanrov (drame, komedije, glasbeni, vojni, pustolovski filmi idr.) in kinematografij (slovenska, evropska, neevropska, ameriška idr.). Za otroke imajo urejen tudi otroški kotiček. Njihovo poslovanje je avtomatizirano, omogočen je dostop do sistema Cobiss/Opac. Vabljeni, da jih obiščete!

Ali ste vedeli, da ...
 ... sta 23. aprila 1616 umrla svetovno znana književnika William Shakespeare in Miguel de Cervantes? Prvi je gotovo najbolj znan po delu Romeo in Julija, drugi pa se je proslavil predvsem z legendarnim Don Kihotom.

branje med Impolčani

Miro Pristovnik, Impol PCP, PP cevarna

Najraje berem športne teme, veliko na spletu, pa tudi v časopisih Ekipa in Športne novice. Berem tudi knjige, seveda tiste, ki me zanimajo. Obvezno pa vedno preberem Metalurga in mislim, da je dober časopis, prebiram ga že vse, odkar sem v Impolu. Kar se tiče knjig z velikim zanimanjem preberem biografije in avtobiografije zanimivih ljudi, predvsem športnikov (Lance Armstrong, Peter Vilfan ...). Za letošnji poletni dopust imam že rezervirano knjigo, in sicer biografijo Borisa Cavazze. Drugače pa v naši družini največ knjig prebereta žena in hčerka.

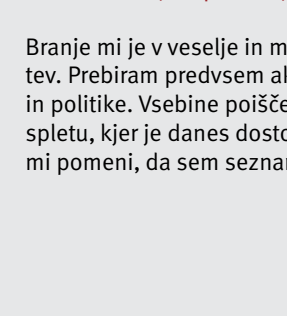


Irena Rajh, Impol R in R



Zelo rada berem. Redno prebiram novice, prav tako pa ogromno svojega prostega časa namenim prebiranju knjig z različnimi tematikami, na mesec preberem vsaj eno knjigo, velikokrat tudi dve. Zelo rada prebiram takšne, ki nas učijo o življenju, o duhovnosti in tudi romane. Na tem področju bi priporočila branje Učbenika življenja, ki ga je napisal Martin Kojc. Z veseljem pa posežem tudi po bolj lahkih vsebinah, od katerih bi priporočila branje Da Vincijeve šifre in knjige Angeli in demoni.

Aleš Polanec, Impol PCP, PP profili



Branje mi je v veselje in mi predstavlja tudi odlično sprostitiv. Prebiram predvsem aktualne novice s področja športa in politike. Vsebine poiščem v časopisih, revijah in na spletu, kjer je danes dostopnih ogromno informacij. Veliko mi pomeni, da sem seznanjen z aktualnimi dogodki.

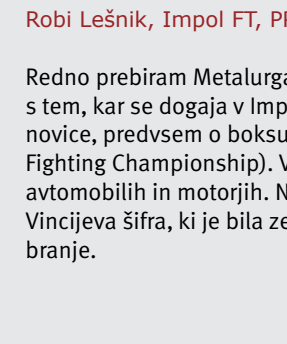


Metka Lešnik, Kadring

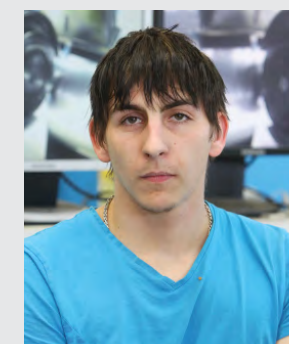


Redno prebiram strokovno literaturo s področja delovno-pravne zakonodaje. V prostem času pa se najraje posvečam biografijam in trivialni literaturi, na leto preberem vsaj šest knjig. Zadnja knjiga, ki sem jo prebrala, je Kraljevina izza tančice, avtorice Carmen Bin Ladin, in jo toplo priporočam. Naj dodam, da redno spremljam novice, zanimajo me različna področja, od gospodarstva do športa. Menim, da nam branje hrani dušo in bogati naše življenje, zato si moramo ne glede na hiter tempo življenja vzeti čas in se posvetiti tudi sebi.

Robi Lešnik, Impol FT, PP FTT



Redno prebiram Metalurga, tako da sem vedno na tekočem s tem, kar se dogaja v Impolu. Zanimajo me tudi športne novice, predvsem o boksu in s področja UFC (Ultimate Fighting Championship). Velikokrat prelistam tudi revije o avtomobilih in motorjih. Nazadnje sem prebral knjigo Da Vincijeva šifra, ki je bila zelo zanimiva in jo priporočam za branje.



Saj to že vse vem!

V pridobivanju nacionalne poklicne kvalifikacije »upravljaavec/upravljavka strojev«

49 zaposlenih, ki so se odločili, da bodo certificirali svoje znanje in si pridobili nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK) »upravljaavec/upravljavka strojev«, je marca zopet sedlo v šolske klopi. Prisluhnilo so predavanjem iz varovanja okolja in skrbi za kakovost (predavateljica Barbara Hribnik Pigac), skrbi za zdravje in varnost pri delu (predavatelj Dejan Klančnik) in proizvodnih procesov znotraj družb Impol LLT, Impol FT in Impol PCP (predavatelj Marina Jelen, Zvonko Amon in Vukašin Dragojevič). Posebej je treba pohvaliti zaposlene, ki so se predavanju udeležili kar iz nočne izmene, saj vemo, kako naporno je, če moraš po neprespani noči še šest ur sedeti v predavalnici in slediti podanim vsebinam.

Vsebine predavanj so v veliki meri zajemale snov, ki so jo slušatelji že poznali iz svojega dela in usposabljanj, ki so se jih v preteklosti udeleževali. Namen vključitve v pridobivanje NPK namreč ni, da bi zaposleni slišali povsem nove vsebine, temveč da utrdijo znanje, ki ga že imajo in s pomočjo tega certificirajo znanje, ki so si ga pridobili z delovnimi izkušnjami. V aprilu kandidate čaka še

računalniški tečaj, ki ga bodo izvajale zaposlene v Kadringu, saj imajo že kar nekaj izkušenj z vodenjem tovrstnih tečajev. Prav tako bo aprila potekalo usposabljanje na delovnem mestu, za katerega bodo zadolženi delovodje. Ko bodo kandidati opravili vse obveznosti, jim bo Kadring izdal potrdilo o primerni usposobljenosti, vso dokumentacijo pa bo posredoval Tehniškemu šolskemu centru Maribor, ki jo bo obdelal in kandidate prijavil za pridobitev NPK. Po končanih formalnih poteh bo sledilo preverjanje komisije, ki bo obiskala prav vsakega kandidata za pridobitev kvalifikacije in preverila, ali resnično poseduje vsa potrebna znanja. Šele nato bodo kandidati pridobili NPK »upravljaavec/upravljavka strojev«. NPK »upravljaavec/upravljavka strojev« se bo v Impolovi sistematizaciji delovnih mest upoštevala kot alternativa četrti stopnji izobrazbe. Zaposleni bodo tako zadostili pogojem za opravljanje dela na delovnem mestu, ki ga zasedajo, in si morebiti odprli poti za napredovanje. Slednje pa na žalost ne velja za zaposlene, ki že zasedajo delovna mesta, kjer se zahteva peta stopnja izobrazbe.

Previdno mimo Izobraževalnega centra!

Nalaganje sekundarne surovine

V okviru sodelovanja Impola z družbo Talum se v Industrijski coni Impol pred Izobraževalnim centrom nalaga odpadni aluminij iz družbe Impol PCP, ki nato potuje v Talum. Za nalaganje te sekundarne surovine skrbi družba Impol LLT, aluminij pa nalagajo njihovi viličaristi. Povsod v Industrijski coni Impol se soočamo s pomanjkanjem prostora in tudi tukaj ni nič drugače. Prostor, kjer je parkirano tovorno vozilo, v katerega se nalaga material, je namenjen peščem, avtomobilom in drugim transportnim vozilom. Zato tukaj zaradi pomanjkanja prostora nastaja gneča, ki predstavlja nevarnost, saj lahko pride tudi do poškodb. Za izboljšanje in obvladovanje stanja so odgovorni sprejeli več ukrepov, in sicer:

- Sekundarna surovina se nalaga izven časa malice.
- Zarisan je parkirni prostor za tovorno vozilo in prostor za nalaganje.
- V času nalaganja je prepovedano parkirati osebna in druga vozila ob poslovnih stavbi (Izobraževalni center, Tehnika-Set in skladišče Unidel).

- Kraj nalaganja je ustrezno varovan z opozorilno ograjo in opozorilno tablo, ki usmerja pešce in promet.

Ker je prostorska stiska trenutno velika, bo takšen način nalaganja sekundarne surovine veljal vse do vzpostavitve realnega skladišča, ki bo omilil marsikatero težavo. Vse, ki se na omenjeni lokaciji gibate v času nalaganja sekundarne surovine, opozarjamo, da upoštevate navodila, saj se lahko le tako zagotovi varnost za vse udeležence.



Ponudba hrane bo sledila vašim željam

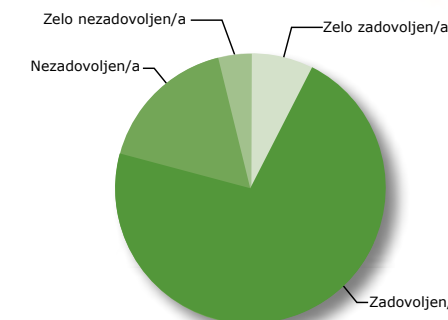
Sodexo izmeril zadovoljstvo gostov v restavraciji Impol

V okviru zagotavljanja celovite kakovosti storitve je bila v restavraciji Impol v marcu 2012 izvedena raziskava o zadovoljstvu gostov s storitvijo Sodexa. Anketni listič je izpolnilo 193 gostov restavracije Impol. Iz rezultatov je razvidno, da so gostje s storitvijo v letošnjem letu zadovoljni, saj je povprečna ocena zadovoljstva gostov 2,85 točke od možnih 4 točk, kar pomeni 71-odstotno zadovoljstvo. Povprečna ocena je izračunana iz povprečja treh področij oziroma vprašanj v anketi, in sicer: splošnega zadovoljstva, zadovoljstva z jedmi ter izkušnjami.

Analiza ankete je pokazala, da so gostje najbolj zadovoljni z raznolikostjo ponudbe jedi, z izgledom in okusom jedi ter s kakovostjo jedi. Pohvalili so prijaznost osebja, urejenost in čistočo restavracije ter hitrost na blagajni. Navedli so tudi, da se v restavraciji dobro počutijo. Manj zadovoljni so gostje s ponudbo solat, z velikostjo porcij, osvežanjem o prehranskih informacijah in s hitrostjo reševanja reklamacij. Najpomembnejša pričakovanja gostov so: ugodna cena, možnost kombinacije jedi z različnih menijev, dovolj velika ponudba hrane in pijače. Najmanj pa jim pomeni možnost dostave hrane na delovno mesto, možnost pijače in prigrizka, kadar bi želeli, in dnevi tujih eksotičnih jedi. Kot dodatne želje so gostje izpostavili, da si želijo več jedi na žlico, nižje cene malic in ponudbo ekoloških malic.

Vsaka pohvala, predlog ali pripomba je zelo dragocena, saj služi kot vodilo za izboljšanje storitve in povečanje zadovoljstva gostov. Zahvaljujemo se vsem, ki ste v anketi sodelovali, in vas vabimo, da nam še naprej sporočate svoje želje, pripombe in predloge. S skupnimi močmi bomo oblikovali storitev, ki bo v naše skupno zadovoljstvo.

Sodexo



Graf 1: Kako ste zaposleni na splošno zadovoljni s storitvijo Sodexa?



Graf 2: Ali bi priporočili sodexo svojim prijateljem?

Sodexo bo na podlagi najslabše ocenjenih postavk izvedel naslednje:

1. Glede na slabšo oceno solat bo Sodexo več pozornosti namenil menijskim solatam. Vsak dan bosta na izbiro minimalno dve različni vrsti solate.
2. Slabo je bila ocenjena velikost porcij. Malica na delovnem mestu po smernicah zdravega in uravnoveženega prehranjevanja predstavlja enega izmed petih obrokov dnevno. Posamezni meniji v Sodexu so sestavljeni tako, da vsebujejo vse pomembne skupine živil (ogljikovi hidrati, beljakovine, maščobe, prehranske vlaknine, vitamine in minerale). Za organizirano prehrano v Sloveniji veljajo normativi glede velikosti porcij, katere upošteva tudi Sodexo, in so hkrati dogovorjeni s pogodbo o izvajanju prehranskih storitev. Gost lahko v primeru povečanih potreb po energiji prosi delilno osebje za več priloge.
3. Gostje so v anketi navedli, da si želijo več zdravih jedi. Sodexo od leta 2011 nudi obroke, ki so pripravljene na zdrav način, to je z manj maščob, soli in sladkorja. Ti obroki se imenujejo Zeleni meni, na jedilniku so označeni z zeleno barvo in so dnevno v ponudbi. Pri sestavljanju zelenih menijev se v Sodexu osredotočamo na smernice in trende zdravega prehranjevanja, zato ponujamo več perutninskega in rdečega mesa ter rib in polnovrednih prilog (polnozrnate testenine, ajda, pira, kvinoja, kamut, rjavi riž ...) ter svežo zelenjavo. Pri zelenih menijih se izogibamo »belim« prilogam, kot so krompir in testenine iz pšenične moke, manj je tudi ocvrtih jedi in svinjskega mesa.
4. Ker je bila slabo ocenjena postavka temperatura jedi, bo Sodexo v prihodnje, kljub zelo strogim HACCP pravilom, še bolj pozoren na ustrezno temperaturo jedi.
5. Pod posebne želje so gostje navedli, da si želijo več jedi na žlico ter več testenin. Sodexo bo zagotovil, da bo enolončnica 3-4 krat na teden na jedilniku, jedi iz testenin pa najmanj 1-2 krat.

Kako Komisija za letovanje razvršča vaše prijave?

Predstavljamo sistem točkovanja

Komisija za letovanje je v začetku februarja sprejela in objavila razpis za letovanje v počitniških kapacitetah na Rabu, Malem Lošinju, Treh kraljih in v Banovcih. Prijavitelj se je bilo možno do začetka marca, nas pa je zanimalo, kako poteka točkovanje in dodeljevanje prostih kapacitet vsem zainteresiranim. Komisija za letovanje se pri tem ravna po Pravilniku o letovanju v počitniških kapacitetah Impola, ki z nekaj spremembami in dopolnitvami velja že več kot 20 let. Pravilnik tako določa naslednje kriterije točkovanja:

1. Za vsako leto delovne dobe v katerikoli družbi skupine Impol prejme prosilec eno točko.
2. Če prosilec zadnjih pet let ni koristil počitniških kapacitet, prejme pet točk.
3. Če je prosilec v zadnjih petih letih letoval v katerikoli počitniški kapaciteti, se mu točke odštejejo, in sicer:
 - če je letoval pred enim letom, dobi minus pet točk,
 - če je letoval pred dvema letoma, dobi minus štiri točke,
 - če je letoval pred tremi leti, dobi minus tri točke,
 - če je letoval pred štirimi leti, dobi minus dve točki in
 - če je letoval pred petimi leti, dobi minus eno točko.
4. Prosilcu, ki ni še nikoli letoval v Impolovih počitniških kapacitetah, se dodeli pet točk.
5. Oče ali mati samohranilka, ki sta

zaposlena v Impolu, prejmeta dve točki.

6. Prosilec dobi za vsakega družinskega člana eno dodatno točko. Kot družinski člani se štejejo člani ožje družine (mož, žena in otroci). Za šoloobvezne otroke, dijake in študente pa prejme prosilec še dodatno točko.
7. V primeru, da bi imela dva ali več prosilcev enako število točk, komisija kot dodaten kriterij upošteva dobo neletovanja v počitniških kapacitetah in skupno delovno dobo v skupini Impol. Če bi imela prosilca tudi po upoštevanju teh kriterijev enako število točk, komisija upošteva še ekonomsko-socialni položaj prosilca in kako je prosilec upošteval Pravilnik o letovanju v letih, ko je letoval (je podajal točne podatke, kako je skrbel za čistočo kapacitet ...).
8. Prvi termin za letovanje je prioriten, drugi termin pa se upošteva v primeru prostih kapacitet.
9. Zaposleni v skupini Impol imajo prednost pred zunanjimi prosilci.
10. Če komisija za letovanje ugotovi, da se letuje v nasprotju s prijavnico oziroma napotnico, lahko prosilca kaznuje skladno s Pravilnikom o letovanju.
11. V času pred in po sezoni se za točkovanje in dodeljevanje prostih kapacitet kriteriji v točkah 2, 3 in 4 ne upoštevajo.

In kaj to pomeni v praksi?

Predsednika Komisije za letovanje Zorana Periča smo prosili, da nam je pripravil nekaj konkretnih izračunov.

Primer 1: Zaposleni ima deset let delovne dobe v skupini Impol. Je samski in ni še nikoli letoval v Impolovih počitniških kapacitetah. Skladno s Pravilnikom o letovanju zaposleni prejme deset točk za delovno dobo. Deset točk prejme tudi za to, ker še nikoli ni koristil letovanja v Impolovih počitniških kapacitetah. Ker še nima družine (moža oziroma žene in otrok), po tem kriteriju ne prejme točk. Skupno ima zaposleni tako 20 točk.

Primer 2: Zaposleni ima 15 let delovne dobe in vsako leto koristi letovanje v Impolovih počitniških kapacitetah. Ima tudi družino (moža oziroma ženo in dva šoloobvezna otroka). Za delovno dobo prejme zaposleni 15 točk. Ker letuje vsako leto, se mu pet točk odšteje. Eno točko prejme za partnerja (moža oziroma ženo), štiri točke pa za dva šoloobvezna otroka. Skupno ima zaposleni 15 točk.

Primer 3: Zaposleni ima 20 let delovne dobe v skupini Impol. Nazadnje je v Impolovih počitniških kapacitetah letoval pred tremi leti. Ima družino (moža oziroma ženo in tri otroke, od katerih sta dva še šoloobvezna). Za delovno dobo prejme 20 točk. Ker je pred tremi leti že letoval v Impolovih počitniških kapacitetah, se mu tri točke odštejejo. Eno točko prejme za partnerja (moža oziroma ženo), tri točke za tri otroke in še dodatni dve točki za dva šoloobvezna otroka. Skupno ima tako zaposleni 23 točk.

Na to, koliko točk je treba zbrati, da smo izbrani za letovanje v Impolovih počitniških kapacitetah, vplivata tudi čas, v katerem želimo letovati (pred sezono, višek sezone, po sezoni), in »konkurenca« (koliko točk zberejo ostali prosilci). Lani je bilo treba za letovanje v višku sezone zbrati več kot 30 točk, letos pa kaže, da bo ta meja nižja (okoli 25 točk). Komisija za letovanje se zaveda, da je število let delovne dobe močan kriterij pri točkovanju in dodeljevanju kapacitet, zato razmišlja, da bi v prihodnosti dopolnila Pravilnik o letovanju in več teže dala drugim kriterijem (na primer številu otrok).

Ste jih že obiskali?

Letovanje v kapacitetah družbe Impol Stanovanja

▶ Še vedno se je možno prijavitelj za letovanje v počitniških kapacitetah družbe Impol Stanovanja. Družba upravlja z apartmaji v Izoli, Ankaranu in Červarju (Porat), na voljo pa imajo tudi avtodom. Več informacij lahko dobite na telefonski številki 02/818 40 88 ali osebno v času uradnih ur (od ponedeljka do petka med 7.30 in 11.30), takrat lahko uredite tudi vse potrebno za prijavo.

Apartmenti v Izoli

Sezona: 24. 6. 2012-2. 9. 2012	Izven sezone
39 - 62 evrov/dan	35 - 59 evrov/dan
Izmene v sezoni 2012	24.6.-1.7., 1.7.-8.7., 8.7.-15.7., 15.7.-22.7., 22.7.-29.7., 29.7.-5.8., 5.8.-12.8., 12.8.-19.8., 19.8.-26.8., 26.8.-2.9.

Apartmenti v Ankaranu

Sezona: 29. 6. 2012-28. 8. 2012	Izven sezone
38 evrov/dan	35 evrov/dan
Izmene v sezoni 2012	29.6.-9.7., 9.7.-19.7., 19.7.-29.7., 29.7.-8.8., 8.8.-18.8., 18.8.-28.8.

Apartmenti v Červarju - Porat

Sezona: 29. 6. 2012-18. 8. 2012	Izven sezone
42 evrov/dan	35 evrov/dan
Izmene v sezoni 2012	29.6.-9.7., 9.7.-19.7., 19.7.-29.7., 29.7.-8.8., 8.8.-18.8.

Cene v EUR na dan z DDV. Turistična taksa in prijava nista všteti v ceno. Apartmaji so primerni za bivanje največ štirih oseb. Cene izven sezone veljajo ob bivanju za najmanj tri dni.

Avtodom

Sezona: 27.4.-2.5. in 25.6.-31.8.	Izven sezone
89 evrov/dan	75 evrov/dan

Cena zajema DDV, najem in stroške priprave avtodoma. Ob najemu je treba predložiti 500 evrov varščine, ki vam jo ob vrnitvi nepoškodovanega vozila z opremo vrnejo.

Vse, ki boste koristili njihove počitniške kapacitete ali avtodom, obveščajo, da v apartmajih in avtodomu ni dovoljeno imeti živali in da je potrebno po končanem letovanju apartma oziroma avtodom očistiti.

Postanite strojni tehnik!

Evidenčni vpis v izobraževalni program strojni tehnik

Kadring bo v naslednjem šolskem letu v sodelovanju s Tehniškim šolskim centrom Maribor organiziral izvedbo izobraževalnega programa za pridobitev poklica strojni tehnik. Izobraževanje bo potekalo v prostorih Izobraževalnega centra Kadring v IC Impol, laboratorijske vaje pa boste po predhodnem dogovoru opravljali v prostorih Tehniškega šolskega centra Maribor. Vpišete se lahko vsi, ki imate zaključeno osnovno šolo ali nižjo poklicno šolo (skrajšan program), in vsi, ki ste končali 3-letno poklicno šolo nekovinarske smeri in želite opraviti prekvalifikacijo. Cena bo znana, ko bo določeno končno število kandidatov.

Zakaj postati strojni tehnik?

Strojni tehnik je poklic, ki je med vsemi tehničnimi poklici najbolj zaposljiv, saj ga potrebujejo povsod v strojni industriji, pa tudi v lesni, tekstilni, gradbeni industriji in še kje.

Rok prijave je podaljšan

Rok prijave za informativni vpis smo zaradi velikega zanimanja zaposlenih v skupini Impol podaljšali do petka, 6. aprila 2012. Obrazec »Predhodni evidenčni vpis« lahko dobite v Izobraževalnem centru družbe Kadring, v tajništvih družb, v tajništvu Kadringa in na spletni strani www.kadring.si.

Kaj sledi prijavi?

Po prejemu vaših prijav bomo organizirali informativni sestanek, o katerem boste vsi prijavljeni obveščeni. Na sestanku bo predstavnik Tehniškega šolskega centra Maribor podal vse informacije in odgovoril na vaša vprašanja. Prav tako vam bomo predstavili vse ostale potrebne informacije glede poteka izobraževanja in informacije o možnostih pridobitve sredstev preko javnega razpisa za sofinanciranje šolnin.

Ali ste vedeli, da ...
... so zimski športi idealni v boju z odvečnimi kilogrami? V 30 minutah smučanja lahko porabite do 352 kalorij, v 30 minutah deskanja na snegu do 459 kalorij, teka na smučeh 404 kalorije, drsanja pa 202 kaloriji. Že v manjšem sprehodu po vašem okolišu boste pozimi v 30 minutah izgubili 176 kalorij.

Osvojili smo Peco!

Zvonko Strnad poroča o posebni dogodivščini

Una je bila skoraj polna, ko smo se sodelavci Impola PCP pogovarjali, da se ponoči slabo spi in naenkrat je padla ideja: »Kaj če bi jutranjo zarjo enkrat pričakali na vrhu Pece, na 2.125 metrih nadmorske višine?« Trije smo bili takoj za in v soboto ob polnoči smo odšli iz Slovenske Bistrice proti Koroški. Pot se nam je malo podaljšala, saj je bila cesta do obračališča še zasnežena, zato smo do Doma na Peci namesto predvidene pol ure potrebovali uro in pol, seveda zelo strmega vzpona. Od tam pa nas je do vrha ločila še ura in pol hoje. Na vrh smo prispeli ob 5.50, čakal pa nas je močan veter in minus 15 stopinj Celzija. Kljub temu smo počakali na sonce, naredili nekaj fotografij, nato pa smo se odpravili nazaj proti Domu na Peci v upanju, da bomo dobili vsaj kak topel čaj. A glej ga zlomka, ura je bila še prerana in Dom je bil še zaprt, tako da smo se morali zadovoljiti kar z našo malico iz nahrbtnika.

Kljub mrazu in naporu nam ni žal, da smo se odpravili na to dogodivščino. Sklenili smo, da Peca nikakor ni naš zadnji dvotisočak, je pa res, da se bomo na ostale raje podali v poletnem času.



Bliža se teden vseživljenjskega učenja!

Tudi letos nas obiščite v maju in juniju

► Kadring bo tudi letos sodeloval v projektu Teden vseživljenjskega učenja (TVU). Uradni termin TVU 2012 bo letos od 14. do 20. maja, različne prireditve pa se bodo tradicionalno odvijale vse od 1. maja do 30. junija. Kaj vse bodo na Kadringu pripravili letos, si boste lahko kmalu prebrali na njihovi spletni strani in na oglasnih deskah družb v industrijski coni Impol. Že sedaj pa vas vabimo, da se katerega dogodka udeležite!



Voščilo

Na Naravoslovnotehniški fakulteti v Ljubljani, na oddelku za Materiale in metalurgijo, so uspešno diplomirali kolegi David Kropec iz Impola PCP, proizvodni proces profili, Luka Lugarič iz Impola PCP, proizvodni proces Aluobil, Marjan Šega iz Rondala, Uroš Plohl iz podjetja Aha Emmi, Damijan Fric iz Uniorja in Miran Krajnc iz Taluma. Vsem kolegom iskreno čestitam in želim veliko poslovnih uspehov.

SREČNO!

Sošolka Edita Jelen

Obvestilo predsednika konference SKEI Impol

Dne 26. 3. 2012 so bile v Regijski organizaciji sindikata SKEI za Štajersko volitve za predsednika organizacije, na katerih sem bil izvoljen za predsednika. Funkcija je neprofesionalna. Delo predsednika sem kot namestnik predsednika opravljal vse od odstopa prejšnjega predsednika jeseni lanskega leta. Zato lahko zagotovim, da bom še naprej opravljal svoje delo, ki ga opravljam kot predsednik SKEI Impol, tako, kot sem ga doslej – strokovno, natančno in v korist delavcev. Kot do zdaj si bom tudi v prihodnje močno prizadeval za ohranitev in izboljšanje pravic delavcev, ki so zaposleni v družbah pod okriljem SKEI Impol.

Predsednik konference SKEI Impol
Mladen Tramšek

Smučarski tek – zabava za vsakogar

V Impolu prvič tečaj smučarskega teka

► Na pobudo komisije za šport in rekreacijo v sindikalni podružnici SKEI Impol so v petek in soboto, 2. in 3. marca, organizirali dvodnevni začetniški tečaj smučarskega teka. Sindikatu SKEI je uspelo privabiti znanega trenerja Avgusta Manfredo, ki je v skrivnosti smučarskega teka popeljal 17 tečajnikov. Nekaj je bilo takšnih, ki so na tekaške smučke stopili prvič, nekaj pa je bilo tudi takšnih, ki imajo za sabo že dobro kilometrino teka. Prvi dan tečaja so tečajniki v Izobraževalnem centru v Impolu spoznavali teorijo smučarskega teka, drugi dan pa so teoretično znanje preizkusili tudi v praksi na tekaškem poligonu na Rogli. Kljub mnogim padcem dobre volje ni manjkalo. Na Rogli jih je razvajalo tudi lepo vreme, saj so namerili kar 16 stopinj nad ničlo! In prav sonce je na mnogih obrazih pustilo svoje sledi in potrditev, da je bila vadba res aktivna. Tečajniki se še posebej zahvaljujejo trenerju Manfredi, ki je poskrbel za brezplačno izposojlo opreme za tek, in organizatorju SKEI Impol, ki je priskrbel okrepčilo med vadbo. Po končanem tečaju so udeleženci soglasno sklenili, da bodo tečaj ponovili tudi naslednje leto, vse zainteresirane, ki bi radi pridobili ali nadgradili svoje znanje smučarskega teka, pa že sedaj vabijo, da se jim pridružite. Veseli so tudi, da so se tečaja udeležili ljubitelji teka, ki niso neposredno povezani z Impolom, kar pomeni, da so takšni tečaji zelo dobrodošli.



Kajenje in alkohol prepovedana! Naključne kontrole

► Aprila bodo promotorji zdravja začeli z izvajanjem nenapovedanih kontrol alkoholiziranosti in upoštevanja prepovedi kajenja na delovnih mestih. Kot je povedala Željka Kutija, vodja projekta Promocija zdravja na delovnem mestu, bodo promotorji vsaj enkrat mesečno obiskali naključno izbran proizvodni proces v skupini Impol, kjer bodo izvedli kontrole. Če bodo ugotovili, da kdo od zaposlenih prepovedi alkoholiziranosti in kajenja na delovnem mestu ne upošteva, bodo njemu in njegovemu nadrejenemu izdali pisno opozorilo.

Bliža se presoja

Presojali bodo standarda ISO TS 16949 in ISO 9001

► Aprila bodo skupino Impol ponovno obiskali presojevalci. Pod drobnogled bodo vzeli upoštevanje in izvajanje standardov ISO TS 16949 in ISO 9001. Presoja bo potekala tri dni, in sicer od 11. do 13. aprila.





sprostitev

sprostitev

Tudi vas daje spomladanska utrujenost?

Dnevi so daljši in toplejši, mi pa bi kar spali in spali

Že res, da pridejo s pomladjo daljši in toplejši dnevi, sonce, nekakšen optimizem, a marsikdo namesto navala energije občuti utrujenost, brezvoljnost in izčrpanost. Zveni znano? To so značilni znaki spomladanske utrujenosti, verjetno najbolj razširjene, a tudi najmanj razumljene »bolezni«. Strokovnjaki si še vedno niso enotni, kaj se v pomladnih mesecih dogaja z našimi telesi, razloge za spomladansko utrujenost pa večinoma pripisujejo naslednjim dejavnikom:

- Porušeno hormonsko ravnovesje. Pozimi naše telo proizvaja več spalnega hormona melatonin, rezerve hormona sreče serotonina pa se močno zmanjšajo. Ko se spomladi dnevi podaljšajo, se začne serotonin spet močnejše proizvoditi in razmerje teh dveh hormonov se začne počasi obračati v prid hormonu sreče. A ta proces naše telo močno obremeni, kar lahko čutimo kot povečano utrujenost.
- Nihanje temperatur. V pomladnih mesecih lahko temperature močno nihajo. Saj veste, zjutraj nas zunaj čaka slana, čez dan pa 20 stopinj Celzija. Takšno nihanje temperatur močno vpliva na naše telo. Dvig temperatur namreč povzroči, da se

telo začne ohlajati, žile se razširijo, zato krvni pritisk pade. In prav pade pritiska se kaže kot utrujenost, lahko tudi kot omotica in slabost.

- Slabe zimске razvade. Čeprav nam pozimi diši močnejša hrana, z njenim pretiranim uživanjem sami sebi delamo medvedjo uslugo. Tudi pozimi bi morali uživati veliko vitaminov in mineralov, saj se s tem lahko izognemo spomladanski utrujenosti. Spomladi postaja naše telo bolj aktivno, pospeši pa se tudi naš metabolizem. Zaradi pospešene presnove telo porablja več energije, kar lahko občutimo kot utrujenost.

Kako jo premagati?

Za premagovanje spomladanske utrujenosti ni zdravil, kot jih sicer poznamo. Največ lahko naredimo sami:

- Premagovanje spomladanske utrujenosti se začne pri hrani. Poskrbeti moramo, da je na našem jedilniku veliko sadja in zelenjave. S tem bomo telo napolnili z vitamini in minerali, ki jih je v dolgih zimskih dneh porabilo. Izogibajmo se mastni hrani in ogljikovim hidratom, posezimo pa raje po beljakovinah. Bolje kot le en ali dva velika obroka na dan je, da si privoščimo

pet manjših, zraven pa spijemo veliko vode, nesladkanih čajev ali naravnih sokov. Kadar organizmu primanjkuje tekočine, se prav tako počutimo utrujeno.

- Naslednje pravilo premagovanja spomladanske utrujenosti je gibanje, najbolje na svežem zraku. Organizem nenehno potrebuje dotok kisika, da lahko glukozo pretvarja v energijo. Gibanje spodbuja prekrvavitev in s tem boljšo prehrano tkiv, izboljšuje telesno odpornost, spodbuja presnovo in razstrupljanje telesa, izboljša splošno počutje in dviguje samozavest. Če nismo v dobri telesni pripravljenosti, začnimo s sprehodi. Svež zrak, topli sončni žarki in veliko svetlobe bodo dobro deli našem telesu in duši.
- Ne pozabimo na razvajanje samih sebe. Privoščimo si masažo, ki bo telo razbremenila vsakodnevnih napatosti. Za preprečevanje spomladanske utrujenosti so še posebej priporočljive vzhodnjaške masaže, kot so tui-na masaža, shiatsu masaža in refleksna masaža telesa. Prepustimo se prijetnim vonjem pripravkov, ki se uporabljajo za masaže, in spretnim rokam masejev ter zaživimo pomlad na polno!

Regratova juha

▶ Sestavine: 200 g regrata, 1 čebula, 1,25 l čiste kokošje juhe, 40 g masla, 100 g sladke smetane, 2 rumenjaka, 40 g moke, žlica worcesterske omaka, sol, beli poper v zmu, muškati orešček, 2 stroka česna, 3 vejice peteršilja.

Skuhamo kokošjo juho in jo pustimo na toplu. Regrat temeljito očistimo, operemo in odcedimo ter ga narežemo na tanjše rezance. Čebulo in česen olupimo ter drobno sesekljamo. V loncu stopimo maslo in dodamo čebulo in česen. Med občasnim mešanjem počasi pražimo, da čebula postekleni. Pomokamo, premešamo in zalijemo z vročo kokošjo juho. Prevremo, nato pa s paličnim mešalnikom temeljito zmešamo in precedimo. Precejeno juho znova pristavimo in zavremo. Vanjo stresemo narezan regrat in kuhamo nekaj minut. Začnimo s soljo, sveže mletim belim poprom, ščepcem naribanega muškatega oreščka in z nekaj kapljicami worcesterske omake. V skodelici gladko zmešamo sladko smetano in rumenjaka. Juho odstavimo, nato pa vanjo vmešamo mešanico smetane in rumenjakov. Preden juho serviramo, jo potresemo z drobno sesekljanim peteršiljem.

NAGRADNA KRIŽANKA

Geslo križanke pošljite v uredništvo Metalurga do 10. maja 2012.

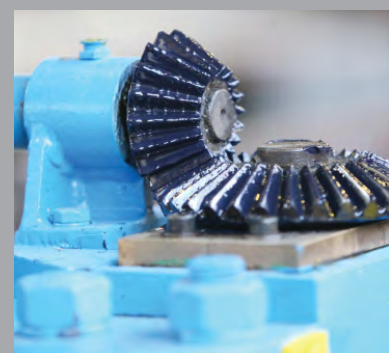
Nagrajenci bodo objavljeni v naslednji številki Metalurga.

1. nagrada: vikend paket v brunarici na Treh kraljih
2. nagrada: knjiga Adija Žunca: Smeh ni greh
3. nagrada: zavitek kuhinjske folije

NAGRAJENCI KRIŽANKE

1. nagrada (vikend paket v brunarici na Treh kraljih): Boris Lešnik, Impol FT
2. nagrada (knjiga Adija Žunca: Pod haloškim soncem): Ivan Arbajter, Impol FT
3. nagrada (zavitek kuhinjske folije): Danica Lovrenčič, Impol LLT

Nagrade lahko prevzamete v tajništvu Kadringa.



Urednica: Nina Juhart Potočnik.
 Priprava člankov: Nina Juhart Potočnik,
 Urša Zidanšek, Nadja Bezenšek.
 Avtorji fotografij: Nino Verdnik, Urša Zidanšek, Maruša Bertonec in ostali.
 Vir fotografij: www.sxc.hu, www.stockvault.net.
 Grafična zasnova in prelom: Kadring.
 Lektoriranje: Nadja Bezenšek.
 Tisk: www.grafis.si.
 Naklada: 1000 izvodov.
 Naslov uredništva: Metalurg, Trg svobode 26, 2310 Slovenska Bistrica.
 Elektronska pošta: nina.juhart@kadring.si.
 Telefon: 02/80 55 205, telefaks: 02/80 55 202.

