

metalurg

■ LITE PALICE

*Nove tehnologije,
nove priložnosti*

■ USPEŠNOST

*Z izboljšanjem
produktivnosti
do višjih plač*

■ AKTUALNO

Stop obrekovanju

BRIGITA JUHART LESNIK

Direktorica za kadre

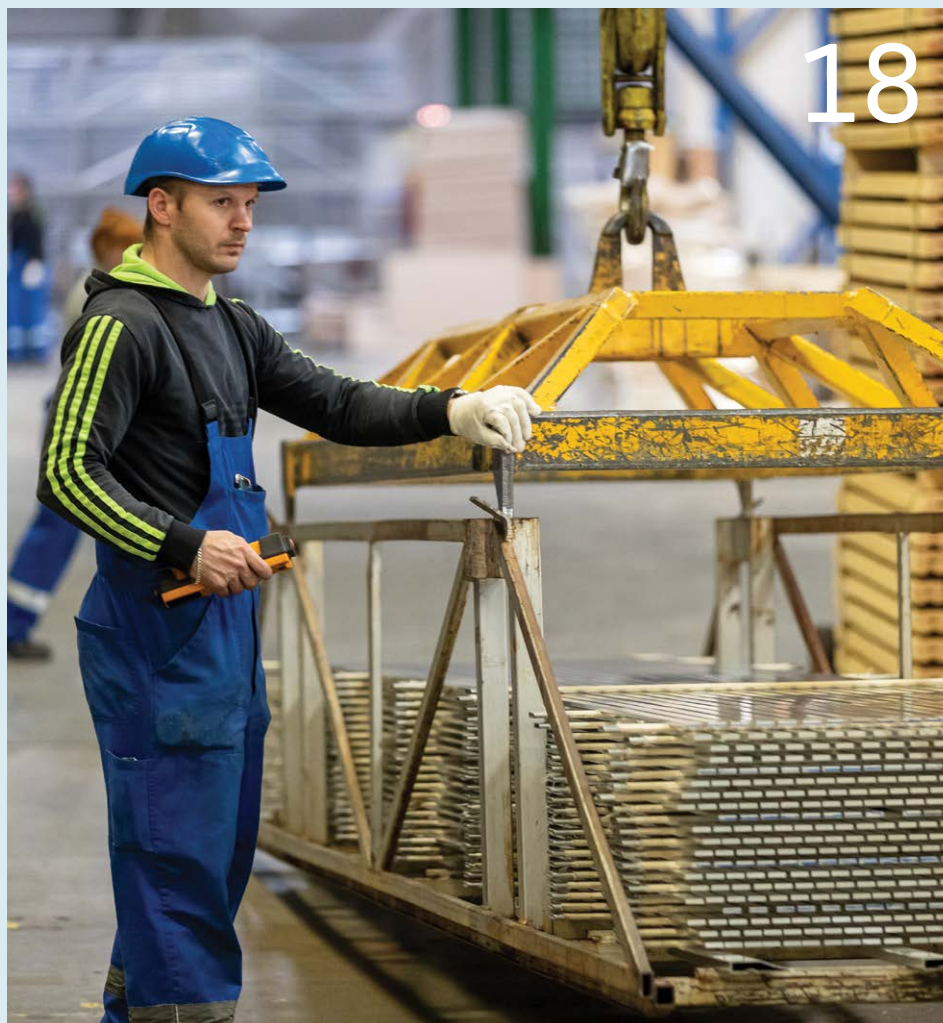
**“Impol je velik del
mojega življenja”**

■ V SREDIŠČU

OH, TA KORONA!

Vsebina

- 4 V pripravi na e-plačilne liste
- 5 Proaktivni zaposleni
- 6 Nič več Daimler, le še Mercedes-Benz
- 8 **Oh, ta korona!**
- 12 Nadaljujemo z razvojem folij za baterije
- 13 Povišane stroške moramo vkalkulirati v prodajne cene
- 14 **V iskanju optimalnih dimenzij vhodne surovine**
- 16 Letos nameravamo izboljšati kakovost litih palic



18

41



Lite palice

Mag. Tadej Lozinšek je vodja projekta lite palice, katerega zagon načrtujejo 1. 7. 2022. S potekom projekta je zadovoljen. Več o projektu lahko preberete na strani 24.



29

- 19 Geometrijsko zahtevnejši profili
- 23 **Prenova strojne delavnice**
- 24 Projekt lite palice
- 26 Menjava pomičnega vodila stiskalnega bata na 35-MN indirektni stiskalnici
- 30 Intervju: Brigita Juhart Lesnik
- 40 **Stop obrekovanju**
- 42 Prave Impolčanke



METALURG, ŠTEVILKA 1 2022

Kolofon

Urednica: Nina Potočnik
Lektoriranje: Tina Posavec
Grafična zasnova in prelom: Urša Zidanšek

Avtorji fotografij: Nino Verdnik in osebni arhivi.

Vir fotografij: www.freepik.com in osebni arhivi.

Tisk: Evrografis, d. o. o.
 Naklada: 1.500 izvodov.

Naslov uredništva:
 Metalurg, Trg svobode 26,
 2310 Slovenska Bistrica
Elektronska pošta:
 nina.potocnik@kadringsi
Telefon: 02/80 55 209



ZA DOBRE ODNOSE

Tekst: **Nina Potočnik**, urednica revije **Metalurg**

Ljudje moramo vedno najti krivca za naše težave in najraje kar tistega, ki je najbolj pri roki. Tako je za naše slabo počutje prej krivo vreme kot pa naš način življenja. Za naše šolske neuspehe smo raje krivili učitelje kot pa pomanjkljivo učenje in pomanjkanje razumevanja. Za to, da nazadujemo v karieri, so krivi neumni šefi, za slabe medsebojne odnose pa korona, ki nas je vse naredila nore.

Stoično dojemanje realnosti in neprevzemanje odgovornosti sta pomembna dejavnika, ki vplivata na to, da so v življenju eni ljudje produktivni in uspešni, drugi pa manj. In ker je težko samemu sebi priznati, da si v življenju dosegel manj, ker si se tudi manj trudil, je lažje verjeti, da so drugi dosegli več, ker so »imeli veze«, »se lagali in kradli«, »imeli afere« in še mnogo drugega.

Zaradi medsebojne nevoščljivosti in težnje po tem, da racionaliziramo lastno življenje, izhajajo govornice, obrekovanja in širjenje laži. Tako se ne ukvarjamo z lastnimi napakami, ampak pozornost preusmerimo na druge ljudi.

Moje laično mnenje je, da se je obrekovanja vsaj v določeni fazi življenja poslužil skoraj vsak. Je ena najpogostejših oblik nasilja, ki tipično ustreza tudi slovenski mentaliteti, v kateri se ni treba izpostavljati in nastopati konfliktno, saj napadena oseba v prostoru ni prisotna.

Predvsem se moramo zavedati, da obrekovanje JE nasilje in da z njim žrtvam povzročamo številne negativne posledice, kot so izguba ugleda, poteptano osebno dostojanstvo, ljudi izpostavljamo sovraštvu, zaničevanju, povzročamo osebne stiske.

Zato si prihodnjic, ko bomo pričala obrekovanju ali celo sami širili neresnice, priključimo v spomin, da je takšno ravnanje nesprejemljivo in ga preprečimo.

V skupini Impol smo se odločili, da bomo aktivno pristopili k izboljšanju medosebnih odnosov in zaposlene ozaveščali o ravnanjih, ki pozitivno vplivajo na vzdušje v podjetju. Prav tako bomo ozaveščali o ravnanjih, ki rušijo timskega duha in povzročajo slabo voljo med ljudmi, kar negativno vpliva na počutje zaposlenih in seveda tudi na produktivnost. H gradnji boljših odnosov lahko prispeva prav vsak. Ne odlašajmo, začnimo že danes. ■

SSKJ

govorica -e ž (t) kar se širi navadno s pripovedovanjem

obrekovati -ujem nedov. (á) dajati neresnične, zlonamerne izjave, s katerimi se jemlje komu ugled

lagáti lážem tudi lagáti se lážem se nedov. (á á) zavestno izjavljati, govoriti kaj neresničnega z namenom zavajati v zmoto // ekspr. govoriti, pripovedovati kaj, kar ne ustreza resnici

V pripravi na e-plačilne liste

Programska rešitev je razvita, kmalu plače v e-obliki

Tekst: Nina Potočnik, direktorica Kadringa

Z namenom poenostavitve postopkov in izboljšanja storitev za zaposlene so v družbi Simfin razvili rešitev, kako zaposlenim poslati plačilne liste v e-obliki. Zadeva deluje preprosto, zaposleni morajo sporočiti elektronsko pošto, na katero želijo prejemati plačilno listo. Le-ta prispe na naslov v obliki pdf in je zakodirana z geslom, ki ga prejme vsak uporabnik individualno.

V naslednjem mesecu bo naloga vseh vodij, da v sistem HRM vnesejo prave elektronske naslove zaposlenih, ki jih bomo uporabili kot naslove za komunikacijo in prenos podatkov (e-plačilna lista, odločbe o dopustih ipd.). Vsak uporabnik lahko ta naslov v sistemu HRM tudi samostojno spremeni. Vsi zaposleni, ki še nimajo ali ne uporabljajo elektronske pošte, bodo imeli na voljo delavnice, kjer si bodo lahko s podporo izvajalca ustvarili elektronski račun in se naučili, kako uporabljati elektronsko pošto. Če kdo plačilne liste nika- kor ne želi prejemati po elektronski pošti, bo imel še vedno možnost, da jo prejme v tiskani obliki.

E-plačilne liste že prejemajo zaposleni v manjših družbah v skupini Impol. Zaposleni so s sistemom zadovoljni, saj jim omogoča enostavno shranjevanje datotek. ■



Impol: prodaja po panogah v 2021

	44,43 %	Distribucija
	23,26 %	Transport
	12,62 %	Gradbeništvo
	10,39 %	Prehrabena industrija
	2,91 %	Farmacija
	2,53 %	Trajno potrošniško blago
	1,85 %	Elektroindustrija
	0,44 %	Stroji in oprema
	1,56 %	Ostalo



PRED NAMI JE PRESOJA STANDARDA IATF 16949

V letu 2022 bo kontrolna presoja po standardu IATF 16949 potekala med 4. in 6. 4. 2022. Vodja presoje bo g. Boštjan Metelko, član presoje pa g. Boštjan Krašovic, oba vodilna presojevalca pri Bureau Veritas. Med pripravami na presojo so potekale interne presoje vseh procesov, katerih namen je, da preverimo skladnost delovanja z zahtevami standarda in naših odjemalcev ter učinkovitost procesov v smislu doseganja zastavljenih ciljev. Za vse neskladnosti, ki so jih ugotovili interni presojevalci, bomo izvedli analize vzrokov neskladnosti in uvedli korektivne ukrepe za njihovo odpravo.

Napovedujemo

Vrednost delnic

Tekst: SimFin

Znani so podatki o konsolidirani knjigovodski vrednosti delnice skupine Impol. Nerevidirana knjigovodska vrednost delnice skupine Impol, ki jo obvladuje družba Impol 2000, d. d., po obračunu za mesec januar 2022 znaša 250,79 evra. Vrednost delnice je izračunana iz konsolidirane bilance stanja. Pri izračunu se kapital manjšinskih lastnikov izključuje. ■



“Impol bo imel končno nov kablovod. Konec januarja smo vendarle pričeli z instalacijo kablov, ki smo jo zaključili 15. 2. 2022. Potem je sledila prevezava na novo omrežje. Prevezavo izvajamo fazno med vikendi. V začetku marca bomo predvidoma že obratovali z novimi kablovodi.”

Rafko Atelšek, direktor družbe Impol Infrastruktura

PROJEKT PAKIRNA LINIJA

V selekcijskem postopku za iskanje novega vodje pakiranja v PP cevarna so imeli kandidati nalogo, da strukturirano predstavijo, kako bi se lotili prenove in optimizacije pakirne linije. Vsi kandidati so v nalogo vložili ogromno truda, njihovi rezultati so bili zelo zanimivi. Iskrena zahvala vsem za izvrstne ideje in energijo, ki ste jo namenili pripravi naloge. ■

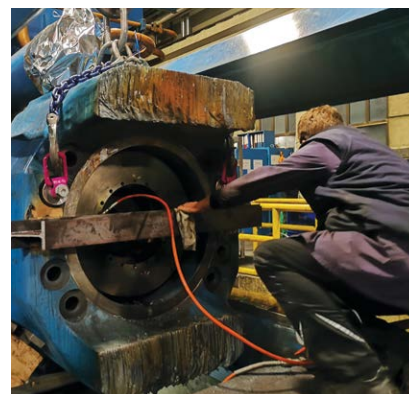


OBVOZNICA

Dela pri projektu izgradnje nove obvoznice potekajo zelo intenzivno. Izvajalec se trudi, da bi projekt zaključil v dogovorjenem roku (april 2022), kar pomeni, da se bomo spomladi v Impol že lahko pripeljali po novi cesti. ■

SANACIJA 35-MN STISKALNICE

Februarja 2021 so v PP cevarna opazili razpoke pri vpetju stiskalnega bata na 35-MN indirektni stiskalnici. Razpoke so urgentno z varjenjem in ojačitvami sanirali. Ker je to bila le začasna rešitev, je ekipa vzdrževalcev in drugih sodelavcev konec leta 2021 izvedla menjavo pomičnega vodila stiskalnega bata na 35-MN indirektni stiskalnici. Projekt je bil odlično zasnovan in izpeljan, čestitamo! ■



JANUARJA VIŠJE PLAČE

Januarja smo v skupini Impol v Slovenski Bistrici presegle ciljno vrednost produktivnosti za 0,21 odstotka in s tem izpolnili pogoje, da se skladno z Merili za oblikovanje dela plač na podlagi uspešnosti zaposlenih vrednost točke za mesec januar obračuna v višini 0,815 evra. To pomeni, da smo v primerjavi z decembrom 2021 januarja prejeli za 8 odstotkov višje plače. Le skupaj smo lahko uspešni! ■

Nič več Daimler, le še Mercedes-Benz

Znamka Mercedes-Benz je bila, potem ko je prišlo do razpada skupine Daimler-Crysler, (glavni del koncerna Daimler, s čimer so bili delničarji podjetja vse manj zadovoljni. Posledično so februarja lani sprejeli odločitev, da ime koncerna spremenijo. Skoraj natanko leto dni po tej odločitvi je sedaj le prišlo do njene realizacije. S 1. februarjem se tako oddelek, zadolžen za proizvodnjo osebnih vozil, imenuje Mercedes-Benz AG. Pod svojim okriljem bo zajemal znamke Mercedes-Benz, Mercedes-AMG, Mercedes-Maybach in električna vozila družine EQ, ki naj bi tako na trgu pokazala polni potencial. ■



VANDE BHARAT EXPRESS TRAIN – LAHKI VAGONI IZ ALUMINIJA

Indijske železnice načrtujejo, da bo po železniških tirih pričel voziti vlak Vande Bharat Express z lahkimi aluminijastimi vagoni. Edinstveni vagoni bodo povečali hitrost visokotehnološkega vlaka. Po navedbah železniških virov je bila zahteva za dodajanje takšnih vagonov hitrim vlakom Vande Bharat že posredovana najvišjim organom Ministrstva za vlake. Po prejetju zelene luči bo uradno razglašeno obratovanje hitrih mail-express vlakov v državi. Z namestitvijo teh vagonov bi lahko vlak Vande Bharat vozil s hitrostjo 160 km/h.

Vlakov s takšno tehnologijo po navedbah železnic na ovinkasti progi ni treba upočasniti, saj se vlak samodejno nagne navznoter in uravnoteži silo, ki deluje od zunaj, hkrati pa ohrani centrifugalno silo. ■



FRANCOSKI AVTOMOBILSKI OGLASI BODO ODSLEJ BOLJ ZELENI

Avtomobilski oglasi v Franciji morajo odslej svoje kupce usmerjati k bolj zelenim možnostim prevoza.

Novi zakon bo za proizvajalce avtomobilov začel veljati marca, saj želi predsednik Macron omejiti onesnaževanje zraka v državi. Francija si prizadeva zmanjšati emisije toplogrednih plinov za 40 odstotkov do leta 2030 v primerjavi z ravnmi iz leta 1990, podporniki pa menijo, da je ta uredba korak v pravo smer. Avtomobilska podjetja bodo imela na izbiro tri slogane, ki jih bodo lahko vključila v televizijske, radijske, tiskane in spletne oglase: "uporabite javni prevoz", "razmislite o skupnem prevozu" ali "za kratka potovanja sta zaželeno hoja ali kolesarjenje".

Na koncu sporočila morajo uporabiti tudi oznako #SeDéplacerMoinsPolluer, kar se prevaja kot »manj se premikaj in manj onesnažuj«. Podjetja, ki ne bodo vključila okoljskega opozorila, bodo kaznovana z globo do 50.000 evrov na oglas. ■



Recikliran aluminij, ena glavnih sestavin za izdelavo stopničk Tokio 2020

Medtem ko so bile medalje za olimpijske in paraolimpijske igre v Tokiu narejene iz kovin iz zapuščenih mobilnih telefonov in računalnikov, le malokdo ve, da so bile stopničke narejene iz 24,5 ton recikliranih domačih plastičnih smeti. Recikliran aluminij je bil ena glavnih sestavin, ki se je uporabila za izdelavo stopničk Tokio 2020.

"Stopničke so bile narejene iz 24,5 tone recikliranih gospodinjstevskih plastičnih smeti, ki so jih prispevali ljudje po vsej Japonski, da bi poudarili, kako je mogoče doseči trajnost v družbi," je zapisal vir Tokyo2020 na Twitterju, ki opisuje "zmagovalno slovesnost na #Tokyo2020 #paraolimpijske igre."



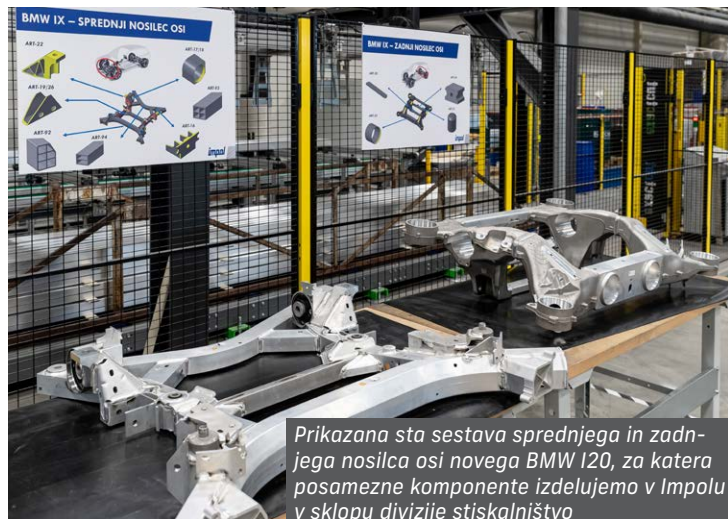
V Impolu izdelujemo 13 različnih komponent za BMW I20 (IX)

Tekst: Mihael Čretnik, projektni vodja

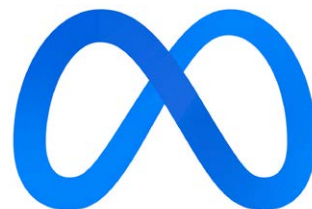
Za končnega kupca BMW AG v Impolu proizvajamo 13 geometrijsko različnih iztiskanih in mehansko obdelanih profilov, ki tvorijo sprednji in zadnji nosilec osi novega BMW-jevega električnega modela I20 (IX). Glavna funkcija nosilca osi je, da prenaša statične in dinamične sile, ki se preko napetostnega opornika in stabilizatorja prenašajo na karoserijo avtomobila. V osnovi je nosilec osi sestavljen iz iztisnjenih profilov, ulitkov in pločevinskih odpreskov, ki so zvarjeni v celoto.

Od trinajstih izdelkov, ki jih za omenjeni projekt proizvajamo v Impolu, je devet izdelkov mehansko obdelanih s postopkom rezkanja, po katerem sledi še proces industrijskega pranja na robotizirani liniji, ki jo sestavljata dva industrijska robota. Robota poslužujeta dva horizontalna obdelovalna centra, katera sta v liniji neposredno povezana z dvema pralnima linijama. Tri izdelke v sklopu projekta kupcu dobavljamo v razrezanem stanju, ki jih kupec nato v lastnem procesu preoblikuje s postopkom hladnega preoblikovanja, kateremu sledi proces varjenja vseh komponent v sestav.

Serijska proizvodnja omenjenih izdelkov se je začela julija 2021 in bo trajala do leta 2029, ko načrtujemo zaključek serijske proizvodnje. Skupna količina, izražena v tonah za celoten projekt od leta 2021 do leta 2029, je ocenjena na 8.100 ton. ■



KAJ JE TO METAVERSE?



Verjetno ste že slišali, da Facebook ne bo več Facebook, ampak bo poimenovan Meta, kar naj bi bila kratica za njihovo širšo sliko prihodnosti podjetja – metaverse. Vesolje nad vesoljem? Vesolje, ki upravlja vesolje?

Metaverse, kot ga vidi tehnološki gigant, naj bi v bistvu bil celostni virtualni svet z virtualnimi javnimi prostori, prostori za igre, celo zasebnimi kottički, kjer bi ljudje lahko imeli svoje virtualne domove.

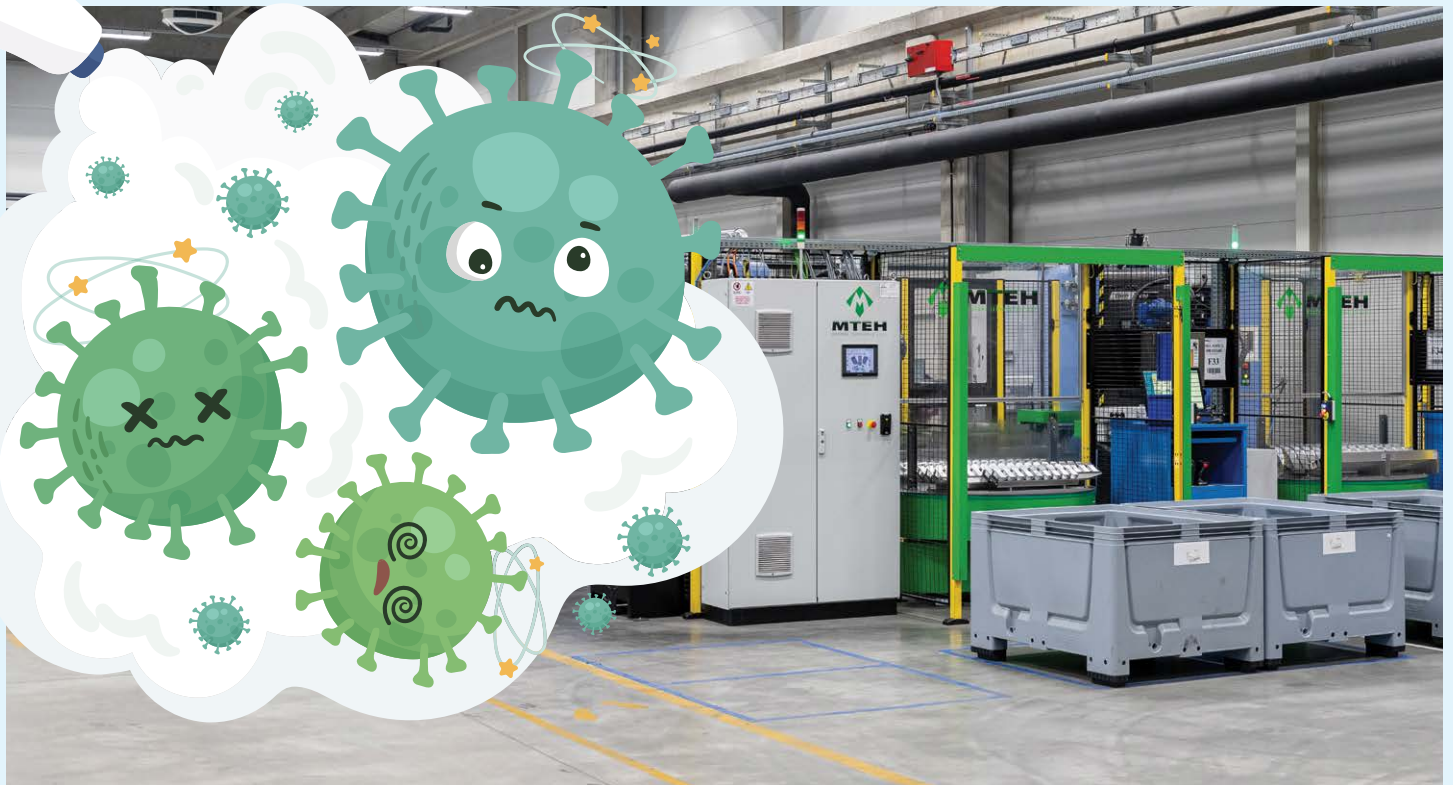
V te zasebne domove bi potem lahko povabili svoje prijatelje, sicer pa bi se večina dogajanja odvijala na vsem dostopnih virtualnih lokacijah. To pomeni, da bi v metaversu imeli koncerte, prireditve, sejme, sestanke, aktivnosti, druženja in na drugi strani tudi svoje intimno gnezdece. To je sicer šele grobi začetek precej večje vizije. Metaverse bi lahko bil svet, ki obstaja vzporedno z našim svetom – le da bi realnost v metaverse bila izpopolnjena. Primer, ki so ga podali na predstavitvi: če bi recimo v metaverse želeli imeti predavanje o antičnem Rimu, bi lahko dejansko šli na samo lokacijo in gledali, kako so živeli in gradili v tistem času. Realnost v metaverse bi omogočila izobraževanje na popolnoma nov način.

Spremembe so napovedali v roku petih let, zato z nakupom virtualnih očal še malo počakajte.



Ogljični odtis aluminijeve industrije se je od leta 1995 zmanjšal za več kot 40 %

Vsa okoljska prizadevanja in recikliranje aluminija so doprinesli k temu, da so izdelki iz aluminija bolj trajnostni kot kadarkoli prej. Energija, ki se porabi za proizvodnjo novega aluminija, se je zmanjšala za skoraj četrtno od leta 1995, ogljični odtis industrije pa za več kot 40 odstotkov.



OH, TA KORONA!

Smo se končno zbudili iz te nočne more?

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

POJAV KORONAVIRUSA

Pandemija koronavirusne bolezni (covid-19), ki je izbruhnila decembra 2019 na Kitajskem, se je v Slovenijo prvič potrjeno razširila 4. marca 2020, ko je bil odkrit prvi okuženi. Okužena oseba je v Slovenijo preko Italije prišla iz Maroka. Epidemija je bila uradno razglašena 12. marca in naslednji dan je oblast prevzela novooblikovana vlada, ki je pričela sprejemati ukrepe za zajezitev epidemije, ki so tako kot drugod po svetu drastično omejili javno življenje v državi. Ti so uspešno omejili širjenje okužb. Vlada je nato 31. maja 2020 preklicala razglasitev epidemije, v maju so preklicali tudi večino omejitev javnega življenja. Prvi val epidemije je v Sloveniji trajal 12 tednov in trajal več kot sto življenj. Drugi val epidemije je sledil poleti, vendar je bil sprva blažji, jeseni pa so začele številke okuženih in umrlih strmo naraščati. Vlada je 18. oktobra 2020 ponovno razglasila epidemijo. V Impolu smo imeli leta 2020 največ okužb 20. novembra, in sicer je bilo okuženih 63 zaposlenih. Cepljenje s prvimi količinami cepiva se je v Sloveniji začelo 27. decem-

bra 2020, in sicer so cepivo prioriteto prejeli zaposleni v domovih starejših občanov in tamkajšnji zaposleni.

LETO 2021 – NOVI VALOVI

Spomladi 2021 je sledil naslednji val, delno tudi zaradi širjenja bolj nalezljivih novih sevov virusa. Vlada in strokovnjaki so zato začeli govoriti o tretjem valu, zaradi katerega je bilo med 1. in 11. aprilom 2021 odrejeno popolno zaprtje države. Pouk se je nadaljeval na daljavo, zaprle so se številne nenujne trgovine in športna ter kulturna dejavnost, v gospodarstvu se je spodbujala odreditev dela na daljavo. Do poletja se je situacija umirila. S 15. septembrom 2021 je v veljavo stopil pogoj PCT (preboleli, cepljeni, testirani) kot obveza za večino družbenega življenja. V oktobru 2021 je začelo število novih okužb ponovno naraščati, rekord smo dosegli 3. novembra, ko je bilo zabeleženih 4.511 novih okužb. V Impolu smo 22. novembra zabeležili 32 okužb.

REKORDI IN LUČ NA KONCU TUNELA

Po novem letu smo ponovno zabeležili

rast števila okuženih, 27. januarja 2022, ko smo v Impolu dosegli vrh petega vala, je bilo zaradi koronavirusa (okužbe, karantene, pozitivni hitri testi) odsotnih 284 zaposlenih (od tega okuženih 208). Po tem datumu so okužbe pričele počasi padati, 15. februarja je bilo odsotnih še 61 zaposlenih (od tega okuženih 49). Z upadanjem okužb se povsod po Evropi sproščajo ukrepi. Prav tako so 21. februarja 2022 številne ukrepe sprostili tudi v Sloveniji. Vračamo se v življenje, kot smo ga poznali pred korona situacijo. Če nas čakajo še kakšna nova presenečenja, seveda ne vemo. Zagotovo nas je epidemija marsikaj naučila, v kolikšni meri bomo izkušnje znali uporabiti v prihodnosti, pa je že drugo vprašanje.

Zadnji val v Impolu

V Impolu so odgovorni ves čas spremljali dogajanje v Sloveniji, po svetu in predvsem stanje v procesih Impola in na podlagi tega oblikovali ukrepe, s katerimi smo obvladovali negativne posledice širjenja okužb s koronavirusom. Ključno je bilo, da zavarujemo zaposlene in poskrbimo za

zdravje vseh, hkrati pa zagotovimo kontinuirano poslovanje podjetja, saj lahko le tako ohranimo svoj obstoj. Razumevanje zaposlenih in ugodna poslovna situacija sta pripomogla, da smo leto 2021 zelo dobro zaključili in tako nadaljujemo tudi v letu 2022. Z vodji nekaterih proizvodnih procesov smo se pogovarjali o tem, kako so se spopadli z zadnjim valom koronavirusa. Pogovarjali smo se z Bojanom Grilom, vodjo proizvodnega procesa cevarna, Brankom Arnušem, vodjo proizvodnega procesa v Impolu FT, Simonom Brglezom, vodjo proizvodnega procesa v Impolu LLT, Petrom Mlakarjem, vodjo proizvodnje v Stampalu SB, in Aleksandrom Mesaričem, vodjo proizvodnje v Rondalu.

KAKO JE KORONAVIRUS V ZADNJEM VALU VPLIVAL NA DELO V VAŠEM PROCESU?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Koronavirus je imel velik vpliv na organizacijo dela v proizvodnji. Ogromno smo morali improvizirati, da smo lahko organizirali delo.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Koronavirus je v našem procesu vplival predvsem na povečano odsotnost zaposlenih. V posameznih izmenah in na posameznih strojih smo imeli odsotnih več kot 50 odstotkov zaposlenih.

Branko, Impol FT: Zadnji val virusa nas je prizadel močneje kot večino in močneje kot prejšnji val, kar gre najverjetneje pripisati predhodnim uspešnim omejevan-

jem širjenja. Zaradi izjemne nalezljivosti in naše nepripravljenosti na resen potek nas je vse presenetil.

Simon, Impol LLT: Delo v procesu livarna je kljub večjemu številu odsotnih zaposlenih potekalo nemoteno. Z dobro organizacijo in sodelovanjem zaposlenih nam je uspelo doseči zastavljene cilje.

Peter, Stampal SB: Kar močno, saj je proizvodni proces v Stampalu SB individualen. Če ni operaterja, stroj ali operacija ne deluje. Zaradi koronavirusa smo bili prisiljeni delati le nujna naročila in iskati vse možne resurse.

Aleksander, Rondal: V Rondalu je zadnji val okužb s koronavirusom močno ohromil proizvodnjo. Največ okužb in posledično izolacij ali karanten delavcev je bilo v 6 TE, ko smo zabeležili 40-odstotni izpad zaposlenih v proizvodnji.

KAKO SE GIBLJE ŠTEVILO ODSOTNIH ZAPOSLENIH?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: V času največje odsotnosti je bilo doma zaradi karantene ali izolacije več kot 40 zaposlenih. Sedaj se stanje normalizira in tako so okuženi le še pozamezni zaposleni.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Število odsotnih zaposlenih se je normaliziralo, v obdobju največje odsotnosti je bilo odsotnih približno 20 ljudi.

Branko, Impol FT: Odsotnost v januarskem tednu se je gibala od dveh odstotkov v proizvodnji in celo do 25 odstotkov v podpornih procesih. Seveda moramo up-

oštevati, da je sedem odstotkov zaposlenih odsotnih tudi iz drugih razlogov.

Simon, Impol LLT: V tem trenutku nimamo okuženega nobenega zaposlenega. Največjo odsotnost smo beležili v četrtem in petem tednu, kjer je izpad zaposlenih predstavljal kar eno četrtno celotne skupine.

Peter, Stampal SB: Število odsotnih zaposlenih se je dnevno spreminjalo. Januar je bil zelo problematičen, saj je bilo dnevno odsotnih tudi do 20 odstotkov zaposlenih v proizvodnji.

Aleksander, Rondal: V obdobju zadnjih treh tednov manjka med 12 in 18 zaposlenih.

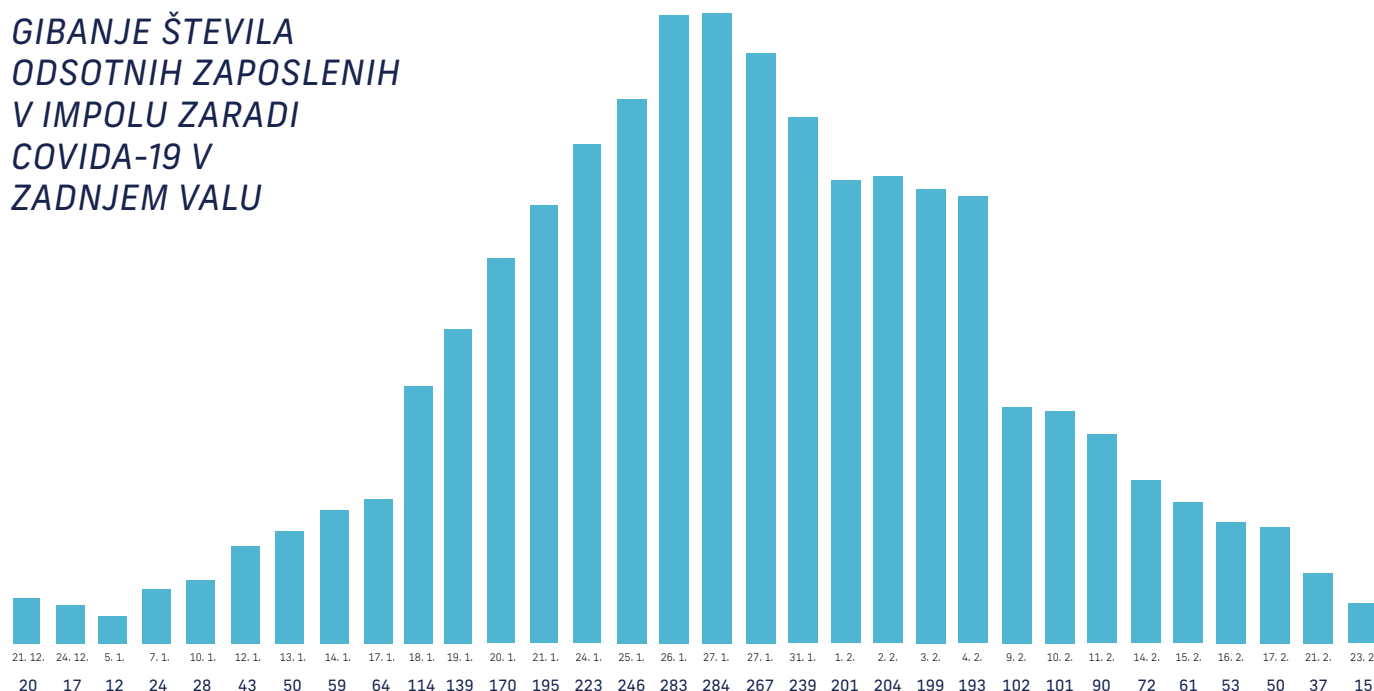
KAKO REŠUJETE SITUACIJO? KAKŠNE SPREMEMBE, PRILAGODITVE IN UKREPE STE VPELJALI?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Dnevno smo zaposlene premeščali med izmenami, da smo lahko zagotovili nemoteno delovanje ključnih strojev. Zaposleni so delali tudi veliko nadur.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Odsotnost smo reševali na več načinov. Posamezni zaposleni so delali v 12-urnem delovniku, posamezne zaposlene smo prerazporejali v druge izmene in manj zahtevna dela nadomestili s študentskim delom.

Branko, Impol FT: Reševanja nastale situacije smo se lotili zelo oportunistično. Izkoristili smo vse možnosti, ki nam jih omogočajo zakonske podlage. Prerazporeditve, podaljšanje delovnega

GIBANJE ŠTEVILA ODSOTNIH ZAPOSLENIH V IMPOLU ZARADI COVIDA-19 V ZADNJEM VALU



časa, nadure in premestitve med oddelki, prepoved dopustov, ugašanje linij, ki v dnevu ali dveh kritično ne ogrozijo kupcev ... Nismo bili sposobni preiti na kakšen nestandarden urnik, saj je bilo prisotnih enostavno premalo.

Peter, Stampal SB: Usklajujemo dobavne roke, vključujemo poddobavitelje, predvsem pa situacijo rešujemo z nadurnim delom.

Simon, Impol LLT: Situacijo smo obvladovali tako, da smo zaposlene razporedili po izmenah in uvedli nadurno delo. Vsakodnevno smo razkuževali prostore, nosili maske, se trikrat tedensko samotestirali in vzdrževali razdaljo med zaposlenimi.

Aleksander, Rondal: Nastalo situacijo poskušamo reševati s premeščanjem zaposlenih med delovnimi mesti, s spremembo delovnega časa in dela izven delovnega časa. Prav tako smo vpeljali delovne sobote.

SO ZAPOSLENI, KI SO PRISOTNI NA DELOVNEM MESTU, SODELOVALNI? SO PRIPRAVLJENI OPRAVITI DODATNO DELO?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Zaposleni so bili zelo odzivni in so velikokrat tudi sami vprašali, če morajo ostati dlje v službi, da bo delo narejeno. V primeru, da smo jih poklicali domov za dodatno delo, se jih je večina pozitivno odzvala.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Zaposleni so bili pripravljeni na kompromise in kakršne koli spremembe, nadurno delo ... Brez sodelovanja zaposlenih nam zagotovo ne bi uspelo. Zato bi se vsem še enkrat

zahvalil.

Branko, Impol FT: Moram poudariti, da je večji del zaposlenih kot običajno pozitivno sprejel situacijo. Večina zaposlenih se je angažirala, kot se je le lahko v okviru svojih zmožnosti. Enako so se odzvali tudi zaposleni, ki običajno nimajo težnje po dodatni delovni obveznosti. Seveda smo imeli tudi delež zaposlenih, ki nikakor niso želeli sodelovati in pomagati ali so bili celo v bolniškem staležu, ki ni bil povezan s covidom-19.

Simon, Impol LLT: Zaposleni so bili pripravljeni opravljati dodatno delo, za kar smo jim neizmerno hvaležni. Prav tako so podajali predloge za zajezitev virusa.

Peter, Stampal SB: Večina zaposlenih se je zavedala resnosti situacije in so bili pripravljeni narediti precej nadur, kar je reševalo napeto situacijo.

Aleksander, Rondal: Zaposleni nastalo situacijo dobro razumejo, saj je večina pripravljena delati tudi izven delovnega časa. Je pa v tej situaciji, ko delovne sile primanjkuje zaradi okužb, obremenitev na ostale zaposlene bistveno večja. Večji so pritiski zaradi zagotovitve dobavnih rokov našim kupcem.

KAKO SE MED SEBOJ SPODBUJATE IN MOTIVIRATE?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Zaposleni razumejo, da gospodarstvu država ne bo nič podarila, ampak bomo lahko nagrajeni samo od tega, kar bomo ustvarili. Mislim, da je bila velika motivacija tudi nagrajevanje zaposlenih za leto 2021.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Največja mo-

tivacija je bila nagrada pred in po novem letu. Vsekakor je izplačilo božičnice in trinajste plače vplivalo na zadovoljstvo in pripravljenost zaposlenih, da priskočijo na pomoč. Zelo pomaga tudi odkrit pogovor in lepa beseda, sicer pa zaposleni razumejo, da gre za izredne razmere.

Branko, Impol FT: Vedno smo bili pozorni, da so bili ukrepi posledica dogovora med zaposlenimi in delodajalcem. Na srečo nam ni bilo treba uporabiti enostranskih odločitev. Vsekakor je največja vzpodbuda za zaposlene plačilo. V takšnih situacijah so še posebej občutljivi, zato je izjemno pomembno, kako te zaposlene nagradimo in obravnavamo.

Simon, Impol LLT: Vsi zaposleni so razumeli nastalo situacijo in so bili pripravljeni sodelovati pri predlogih glede razporeditve in izvajanja nadurnega dela.

Peter, Stampal SB: V Stampalu SB imamo dokaj zdravo delovno sredino, kjer zaposlenim ni vseeno za težave. Motiviralo nas je, da zmoremo stopiti skupaj v še tako težkih časih. Za pošteno delo je prav, da sledi pošteno plačilo. Vsi zaposleni so nagrajeni po vnaprej znanih kriterijih, na katere lahko praktično sami vplivajo.

Aleksander, Rondal: Bistveno je, da odprto komuniciramo z zaposlenimi.

BI KATEREGA IZMED ZAPOSLENIH, KATERO EKIPO ALI IZMENO ŠE POSEBEJ POHVALILI?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Kar nekaj zaposlenih sem že pohvalil, ne želijo pa, da jih javno izpostavljam.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Nobene



“Zaposleni razumejo, da gospodarstvu država ne bo nič podarila, ampak bomo lahko nagrajeni samo od tega, kar bomo ustvarili.”

Bojan Gril, vodja proizvodnega procesa cevarna, Impol PCP



“Zaposleni so bili pripravljeni na kompromise in kakršne koli spremembe, nadurno delo ... Brez sodelovanja zaposlenih nam zagotovo ne bi uspelo.”

Aleš Brumec, vodja proizvodnega procesa profili, Impol PCP



“Zadnji val virusa nas je prizadel močneje kot večino in močneje kot prejšnji val, kar gre najverjetneje pripisati predhodnim uspešnim omejevanjem širjenja.”

Branko Arnuš, vodja proizvodnega procesa v Impolu FT



“Situacijo smo obvladovali tako, da smo zaposlene razporedili po izmenah in uvedli nadurno delo.”

Simon Brglez, vodja proizvodnje v Impolu LLT



“V Stampalu SB imamo dokaj zdravo delovno sredino, kjer zaposlenim ni vseeno za težave. Motiviralo nas je, da zmoremo stopiti skupaj v še tako težkih časih.”

Peter Mlakar, vodja proizvodnje v Stampalu SB



“V Rondalu je zadnji val okužb s koronavirusom močno ohromil proizvodnjo. Največ okužb in posledično izolacij ali karanten delavcev je bilo v 6 TE.”

Aleksander Mesarič, vodja proizvodnje v Rondalu

izmene ali skupine ne želim posebej izpostavljati, saj so zaposleni v vseh sredinah pokazali pripravljenost na sodelovanje in kompromise. Enostavno moram pohvaliti vse zaposlene.

Branko, Impol FT: Nikakor ne morem izpostaviti posameznikov, saj je med vsemi težko izpostaviti najpomembnejšega. Lahko pa povem, da je vsak zaposleni prispeval svoj delček v mozaik, s čimer smo preprečili večjo škodo podjetju. Tudi odsotnosti ne moremo posploševati, saj je imela večina zaposlenih resnične razloge za odsotnost. Iz situacije smo se vsi nekaj naučili, nenazadnje tudi država, ki je s karantenami v tem valu ustvarila pravi poligon za zlorabo statusa. Informacije o odsotnostih so bile kaotične in neurejene, upravljanje s podatki je bilo po mojem mnenju neprimerno.

Simon, Impol LLT: Zahvaliti se želim predvsem zaposlenim v proizvodnem procesu, ki so v veliki meri prispevali k nemotenemu delovanju podjetja, saj so brez težav opravili veliko nadur. Prav tako so po svojih najboljših močeh prispevali vsi ostali zaposleni, ki so z idejami pripomogli k hitrejšemu in učinkovitejšemu delu.

Peter, Stampal SB: Že decembra lani sem z obvestilom na oglasni deski javno pohvalil vse zaposlene v Stampalu SB, saj so pokazali izjemno delovno vnemo, da smo lahko nadoknadili izpad. Nekateri so res izstopali po svoji zavzetosti. Pohvalo si zaslužijo vsi, ki so od sebe dali kanček več. **Aleksander, Rondal:** Pohvaliti želim vse zaposlene, ker smo samo skupaj uspešni v

premagovanju ovir.

KAJ JE PO VAŠEM MNENJU KLJUČNO, DA SITUACIJO USPEŠNO OBVLADUJETE?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Prilagodljivost in lojalnost zaposlenih, zavedanje, da samo vsi skupaj lahko dosežemo cilje.

Aleš, Impol PCP, PP profili: Mislím, da v največji meri pripravljenost in razumnost zaposlenih, da gre za izredne okoliščine.

Branko, Impol FT: Še vedno je edini razlog zdrav razum, volja po skupni stabilnosti in prilagodljivost. Vse skupaj je podkrepljeno še z upanjem, da bodo zaposleni prejeli primerno nagrado za dobro opravljeno delo ne glede na odrekovanje in prilagajanje.

Simon, Impol LLT: Vsak posameznik je lahko prispeval k umirjanju situacije, in sicer z nošenjem mask, vzdrževanjem razdalje in razkuževanjem prostorov. S samotestiranjem zaposlenih na delovnem mestu smo zaznali veliko okužb, zato smo lahko pravočasno ukrepali, da se virus ne bi širil med zaposlenimi.

Peter, Stampal SB: Verjetno je več manjših ključev, katerih skupek je prinesel končni uspeh. Prav gotovo je pomembna pozitivna drža, da v težki situaciji ne vidimo samo težav. Vedno obstajajo tudi rešitve, včasih so lažje, včasih težje, obstajajo pa zagotovo.

Aleksander, Rondal: Odgovor je enostaven - pripadnost vseh delavcev podjetju.

KAJ SE LAHKO VSI SKUPAJ NAUČIMO IZ CELOTNE SITUACIJE?

Bojan, Impol PCP, PP cevarna: Da dobrega delavca najboljše spoznaš v težkih časih. **Aleš, Impol PCP, PP profili:** Iz korona krize smo se zagotovo kaj naučili, predvsem, da je zdravje ljudi najpomembnejše in vsekakor na prvem mestu. Še bolj pa nam je koronavirus pokazal, kako lahko pandemija ohromi gospodarstvo in nas spravi v zelo neugodno situacijo, ki je ne moremo predvideti ali se nanjo pripraviti.

Branko, Impol FT: Situacija nas je vse marsikaj naučila. Pomembno je, da razmislimo, kako nagraditi prizadevne sodelavce in kako motivirati preostanek zaposlenih, nekateri niso naredili celo ničesar za to, da bi prispevali k varnosti zaposlenih na delovnem mestu. V proizvodnji Impola FT že drugo leto zapored zmanjšujemo število zaposlenih, celo pod standardizirano število na nekaterih delovnih mestih, po drugi strani pa imamo veliko oseb, ki ne prispevajo veliko. Tako se vedno znova najdemo v podobnih situacijah kot januarja letos. Pandemija nas je zagotovo naučila, da moramo biti izjemno prilagodljivi.

Simon, Impol LLT: Naučili smo se, da je v slogi moč, kar smo v dani situaciji tudi zelo dobro dokazali.

Peter, Stampal SB: Pandemija nas je naučila, da ni vse v naših rokah.

Aleksander, Rondal: Naučili smo se prilagajati in spreminjati načine dela, da lahko tudi v takšnih situacijah s skupnimi močmi vzdržujemo proizvodni proces na način, da ohranimo zadovoljstvo naših kupcev. ■

Nadaljujemo z razvojem folij za baterije

Tekst: **Marjana Lažeta**, direktorica razvoja valjanih izdelkov

V razvoju valjanih izdelkov nadaljujemo z lani načrtanim pristopom usvajanja tistih novih izdelkov, ki so sicer rezultat strateške delavnice z Innovalom, vendar dolgoročno sovpadajo z obstoječo strukturo proizvodnega programa divizije valjarništvo. Zaradi nadvse ugodnih tržnih razmer, ki omogočajo optimizacijo produktivnosti procesov z obstoječo proizvodno opremo in z doseganjem visoke dodane vrednosti podpirajo obstanek standardnih izdelkov v sedanjem produktnem miksu, smo odločeni, da pri vseh potencialno novih izdelkih izdelamo prototipe ali pripravimo tehnološko pot do mejnika, ki zahteva strateško odločitev za izdelavo vzorčne količine. Zato smo začasno zaustavili program zamaškov, t. i. Closures, za katerega sicer imamo razvito tehnologijo, nimamo pa ustreznih formatnih škarij. Četudi bi škarje kupili, bi do njihove polne zasedenosti v nadaljnjem procesu razvoja programa zmanjkalo valjarskih kapacitet. Zato nadaljujemo z razvojem folij za baterije in izdelavo prototipa, ki bo v sodelovanju z izbranim kupcem omogočil definicijo produktne oz. procesne specifikacije. Gre za najtanjši folijski program z visokimi kakovostnimi zahtevami, za katerega bo v trenutku uspešne validacije prav tako potrebno strateško odločanje.

Enako velja za program pasivacije trakov in pločevin za avtomo-

bilsko industrijo na obstoječi liniji za barvanje.

Še najbolj čista

je situacija na razvoju

kontejnerskih folij za kavne

kapsule. Tehnologija izdelave je v ponovni verifikaciji s ciljem potrditi tehnološko pot na osnovi termodinamskih in mikrostrukturnih analiz od lite strukture do končne debeline folije, izhajajoč iz odločitve, da kemijska sestava in celoten tehnološki postopek izdelave prototipa, ki je potrjen s strani kupca AFP, ostaneta nespremenjena. Razvoj nadaljujemo v smeri optimizacije tehnologije in v smeri razvoja alternativne zlitine, ki bo omogočala maksimalno uporabo pre- in/ali post-consumer scrapa kot doprinos k ciljem trajnostnega razvoja skupine Impol. V sklopu teh projektov poteka razvojno-raziskovalna naloga skupaj z Impolom LLT, ki ima namen v proces litja bramer maksimalno vgraditi čisti in kontaminiran pre- in post-consumer scrap v deležih, ki jih dopuščajo obstoječi talilni agregati. ■



Zaradi sodelovanja in angažiranosti vseh zaposlenih smo zagotavljali nemoteno proizvodnjo in sledili zastavljenim ciljem

25-MN LINIJA PONOVO V ŠTIRI IZMENE

Tekst: **Aleš Brumec**, vodja proizvodnega procesa profili

Tudi pri nas je začetek leta zaznamovala koronakriza. Zaradi ogromne odsotnosti zaposlenih smo morali na vseh linijah prilagajati urnike in usklajevati vsako izmeno posebej. Zaradi sodelovanja in angažiranosti vseh zaposlenih smo zagotavljali nemoteno proizvodnjo in sledili zastavljenim ciljem, ki smo jih tudi dosegli. Pomagali so nam celo otroci zaposlenih, ki so opravljali študentsko delo. Ker so v preteklosti že opravljali počitniško delo, so na posameznih strojih delo že dobro poznali.

Z novim letom smo na 25-MN-stiskalni liniji ponovno uvedli štiriizmenski delovnik, kar nam bo omogočilo doseganje zastavljenih letnih ciljev. Izvajamo aktivnosti za usvajanje alternativnega programa na 25-MN stiskalnici in aktivnosti za optimizacijo produktivnosti. Največji delež enega izdelka na tej liniji še vedno predstavljajo trije profili za program Samsung (Impol-FinAl). Zaključujemo projekt TPM na pakirni liniji.

V sodelovanju z Alcadom in Atesom razvijamo aplikacijo za tehtanje palet na razreznih žagi. Trenutno poteka prepisovanje tehtane količine ročno, cilj pa je, da bi se te količine, vključno s taro, ki vključuje paleto in vmesne distančnike, zapisovale samodejno. V tem konceptu bomo zajeli tudi sledljivost materiala od peči za ogrevanje okroglic oziroma vhodnega skladišča. Ti podatki nam bodo kasneje koristili pri kalkulacijah oz. sledljivosti pretočnega faktorja pri posamezni operaciji.

V testni fazi imamo program za prenos surovine med lokacijami. Gre za samodejni prenos surovine iz katerekoli lokacije na lokacijo regalnega skladišča surovine s pomočjo QR-kode, kar bo pripomoglo k ažurnosti in doslednosti spremljanja surovine v vhodnem skladišču. ■

Z dobro prodajno politiko smo odlično izkoristili razmere na trgu

Tekst: **Matej Žerjav**, direktor prodaje distributerjem

Tudi v letošnjem letu zaznavamo pozitiven trend gospodarstva. Lahko rečemo, da smo na valjanih izdelkih zasedeni za dobre tri mesece vnaprej, na stiskanih izdelkih pa za dobro polovico leta. Trend cen je v porastu že od začetka prejšnjega leta. Rezultati so izjemno dobri in glede na pogodbene količine lahko pričakujemo, da bo ta pozitiven trend trajal še nekaj mesecev.

Seveda se trenutne gospodarske in politične razmere v Evropi in po svetu zelo hitro spreminjajo, zato moramo biti zelo previdni. Zaznavamo, da v Evropo ponovno prihajajo velike količine kitajskih izdelkov, zato že zdaj načrtujemo, kako se soočiti v morebitnimi izzivi na prodajni strani.

Trenutno smo lahko zelo zadovoljni, da smo situacijo pravočasno predvideli in z ustrežno prodajno politiko popolnoma izkoristili razmere na trgu. ■

KAPACITETE CEVARNE ZASEDENE ZA NASLEDNJE ŠTIRI MESECE

Tekst: **Bojan Gril**, vodja proizvodnega procesa cevarna

V proizvodnem procesu cevarna še vedno zaznavamo trend rasti naročil. Trenutno imamo za več kot 10.500 ton naročil, kar pomeni, da so naše kapacitete zasedene za naslednje štiri mesece. Največji izziv v tem času je zagotoviti dovolj zaposlenih za nemoteno obratovanje vseh strojev zaradi odsotnosti, ki nastanejo zaradi koronavirusa. Zaposleni so na srečo izredno odzivni in so ob odsotnosti sodelavcev zaradi karantene, izolacije ali bolniškega staleža pripravljeni delati veliko nadur. V zadnjih mesecih smo uspeli doseči zastavljene letne količine. Tudi količino vlečenih palic nenehno povečujemo. Največ težav imamo pri doseganju ciljev v tretjem dimenzijskem razredu (od 32 do 76 mm), kjer nam kapacitete vlečnih strojev zaseda izdelava cevi za družbo Impol-FinAl, kar nam zmanjšuje produktivnost v smislu ton. Velik izziv je tudi priprava litih palic za skalpiranje (struženje), kjer moramo veliko improvizirati, da lahko palice pripravimo za odpremo. ■



Velik izziv je priprava litih palic za skalpiranje



Z veliko truda in s sodelovanjem vseh sodelavcev uspevamo dosegati zastavljene plane

Povišane stroške moramo vkalkulirati v prodajne cene

Tekst: **Matevž Račič**, direktor družbe Stampal SB

Trenutno na trgu beležimo izredno visoko povpraševanje, kar posledično vpliva tudi na visok dotok naročil. Daleč največ izzivov predstavlja cenovna surovinska politika in višanje cen energentov, saj moramo vse te povišane stroške vkalkulirati v cene končnih izdelkov, kar vedno predstavlja velik komercialni izziv.

Pričeli smo z gradnjo temelja nove kovaške linije, sicer ne v novem proizvodnem prostoru, ampak v obstoječem zaradi določenih težav v fazi pridobivanja gradbenega dovoljenja. To za nas pomeni velik logističen in organizacijski zalogaj. Zagon nove linije načrtujemo v maju.

Aktivnosti na področju razvoja potekajo predvsem v smeri uvajanja strateške avtomatizacije določenih proizvodnih procesov. Prav tako s sestrskim podjetjem Alcad delujemo na področju digitalizacije, kjer se v zadnjem obdobju precej ukvarjamo s slabo epidemiološko sliko, zaradi katere so aktivnosti trenutno zelo omejene.

Leto 2022 se je začelo z ogromno izzivi na vseh nivojih poslovanja, ki jih na žalost še vedno v veliki meri kroji koronavirus. Z veliko truda in s sodelovanjem vseh sodelavcev uspevamo dosegati zastavljene plane. ■

Prenova tehnologij folijskega valjanja daje rezultate



V ISKANJU OPTIMALNIH DIMENZIJ VHODNE SUROVINE

Tekst: dr. Darja Volšak, direktorica za tehnologijo in tehnološki razvoj v diviziji valjarništvo

Leto 2022 nadaljujemo trend preteklega leta. Ob velikem obsegu naročil smo januarja ponovno uspeli doseči dober materialni izkoristek in s tem izjemen pretočni faktor, ki ga ciljno znižujemo, pri tem pa ohranjamo kakovost izdelkov po meri naših kupcev.

V tehnologiji smo pričeli z izvajanjem razvojnih nalog, katerih rdeča nit je prilagajanje dimenzij vhodnih enot, v sklopu produktnega vodenja in operativne odličnosti pa posodabljam katalog izdelkov. Najbolj se osredotočamo na dvig valjarniških širin, saj se s tem poveča materialni tok skozi proizvodnjo. Ozke širine predstavljajo ne samo nizko produktivnost, ampak tudi večji del tehnološkega odpada. V Impolu FT poteka celovita prenova tehnoloških parametrov skupaj s proizvodnim procesom in pod taktirko evropskega strokovnjaka. Velik del tehnologij folijskega valjanja smo vzpostavili in daje vidne rezultate. V letošnjem letu smo se odločili za širitev projekta iz folijskih valjarn še na hladne valjarne.

Odperte naloge tehnologije ostajajo žarjenja, tako končna kakor tudi medprocesna, še vedno beležimo več motenj zaradi neustreznih žarjenj. Pri folijah so zahteve površine in prostega odvijanja neposredno povezane s končnimi žarjenji, zato so postopki optimizacij močno odvisni od ocene kakovosti pri kupcih. Končna žarjenja so nenehno iskanje ustreznega razmerja med temperaturo in časom, manevrskega prostora skoraj ni, saj ima sprememba na koncu še neposreden vpliv na mehanske lastnosti.

Tudi nas se je močno dotaknila okrnjenost ekipe zaradi epidemije koronavirusa in ob tem se želim vsem sodelavcem zahvaliti za pomoč in vključevanje v okrnele dele procesa. ■

Za nami so številna vzdrževalna dela

Tekst: mag. Tadej Lozinšek, tehnični direktor v diviziji stiskalništvo

PP cevarna:

V decembru smo uspešno izvedli remonte, največ del smo izvedli na 35-MN stiskalnici. Zamenjali smo pomični nosilec stiskalnega bata, ki je bil varjen v začetku lanskega leta. Poseg je bil obsežen in smo ga izvedli s pomočjo zunanjih izvajalcev. Delno smo izvedli gradbena dela na pakirnem delu 35-MN stiskalne linije, kjer smo pripravili prostor za vgradnjo dodatnih dviznih miz, ki bodo omogočale večjo kontrolo pri pakiranju materiala in lažje nalaganje devetmetrskih palic v palete. Izvedli smo tudi vzdrževanje peči za ogrevanje blokov in remontna dela na 20-MN in 55-MN stiskalnici ter v strožnem centru. V cevarni pripravljamo oz. že potekajo projekti za posodobitev opreme, kot so npr. projekt pakirne linije 2, delna posodobitev krmilja in avtomatsko doziranje palic na vhodu linije OCN, gnani trakovi na vhodu na težki rekarci Truninger 400 t, branje kode iz drogov na vhodu v strožni center ...

PP profili:

V PP profili smo poleg rednih vzdrževalnih del uspešno zaključili večje zahtevne remontne posege:

- 20-MN stiskalna linija: praznjenje in notranje čiščenje rezervoarja olja na stiskalnici, menjava polnilnega ventila hidravličnega agregata stiskalnice;
- 28-MN stiskalnica: obdelava sedišča in menjava pritiskne plošče v protidržaku stiskalnice;
- Zaposleni v vzdrževanju so aktivno vključeni tudi v projekt TPM na pakirni liniji PP profili: premestitev in delna obnova pakirnih stolic, prestavitev glavnega plinovoda in komprimiranega zraka na pakirni liniji, ureditev nove kabine ...
- Pripravljamo oz. že potekajo različni projekti: tehtanje na zlagalnih napravah 12,5-MN in 20-MN stiskalnic, digitalizacija oz. informatizacija vhodne surovine drogov na nakladalnih rampah (QR-kode) in pred pečmi stiskalnic, optimizacija delovanja 25-MN stiskalnice, optimiranje odreza okroglice, podaljšanje talnega transporta na 25-MN stiskalnici, menjava nakladalne rampe na 12,5-MN stiskalnici.

PP Alumbobil:

Vzdrževanje v PP Alumbobil je uspešno zaključilo decembrski remont, zagon je bil uspešen in proizvodnja nemoteno obratuje. Pripravljamo ali začnemo različne projekte - montaža odsesavanja na razrezni žagi Elumatec 2, nova miza za ročno pakiranje palic v primeru okvare stroja za pakiranje, generalni servis žage Elumatec 1, nadgradnja žage Elumatec 1 – DMC koda z merilnim sistemom, nova žaga za razrez palic/profilov, posodobitev peči za staranje, montaža regalov za podaljšanje regalnega skladišča ... ■

Pripravljamo projekte za posodobitev opreme



Ob koncu leta je bilo v livarni zelo živahno na vseh področjih, potekala so številna vzdrževalna dela



LETNI PLAN PROIZVODNJE PRESEGLI ZA 4,3 ODSOTKA

Tekst: Simon Brglez, vodja proizvodnje v Impolu LLT

Preteklo leto je minilo v zelo dinamičnem tempu z veliko spremembami na operativnem področju. Najbolj so nas pesile težave na področju dobav povratne surovine za pretaljevanje in pomanjkanje legirnih elementov. Kljub vsem težavam, ki so nas spremljale, lahko zaključimo, da smo zastavljene cilje presegle. Na kumulativnem nivoju smo v lanskem letu izdelali rekordnih 149.456,5 tone izdelkov. Letni plan proizvodnje smo presegle za 4,3 odstotka.

Ob koncu leta je bilo v livarni zelo živahno na vseh področjih. Zaradi povečanih potreb po končnih izdelkih je začel proizvodni proces v začetku meseca januarja obratovati prej, kot smo terminsko načrtovali. Skladno s spremembami plana smo morali podrobno planirati vzdrževalna dela, ki so uspešno potekala po zastavljenem terminskem planu.

Eden od večjih posegov v mesecu decembru je bila zagotovo zamenjava obzidave na enokomorni talilni peči 2B.

V livarni 1 smo namestili novo mostno dvigalo proizvajalca Conecranes nosilnosti 20 ton. Ob montaži smo sanirali tudi AB konstrukcijo žerjavne proge. V obratovanje smo predali novi štiripolni viličar Combilift C8000 za namen pretovarjanja na linjah za homogeniziranje drogov. Prebelili smo celotno proizvodno halo ladje 1 v livarni 2. Namestili smo tudi tehtalne module na saržirnih napravah talilnih peči 2 in 4. talilno-livne linije. Med vzdrževalnimi deli je skupina zaposlenih pobarvala pomožno opremo in ostale varnostno-tehnične pripomočke. Ob tem bi se še enkrat zahvalil vsem zaposlenim za vložen trud in dobro delo, ki so ga opravili v letu 2021. ■

Objekt z vso pripadajočo infrastrukturo bo zaposlenim omogočal lažje delo, kakovostno bivanje v času delovnih obveznosti, povezavo s podpornimi službami



Transportna logistika: selimo se na novo lokacijo

Tekst: Sebastijan Kegl, vodja transportne logistike

Leto 2021 smo se ukvarjali z različnimi izzivi, kot so povišanje cen logističnih storitev in pomanjkanje tovornjakov zaradi epidemiološke situacije. Upamo, da bo leto 2022 prineslo spremembe na logističnem trgu, trenutno že zaznavamo pozitiven trend.

V marcu načrtujemo preselitev oddelka transportne logistike, vage in ekspedita na zunanje parkirišče. Objekt z vso pripadajočo infrastrukturo bo zaposlenim omogočal lažje delo, kakovostno bivanje v času delovnih obveznosti, povezavo s podpornimi službami, vozikom pa odlične pogoje na parkirišču.

Prestavitev transportne logistike in tovornjakov na zunanje parkirišče nam bo omogočilo, da pričnemo z naslednjo fazo, in sicer pripravo projekta notranje dvoriščne logistike IC Impol. ■

ZAČETEK LETA POD VPLIVOM KORONAVIRUSA

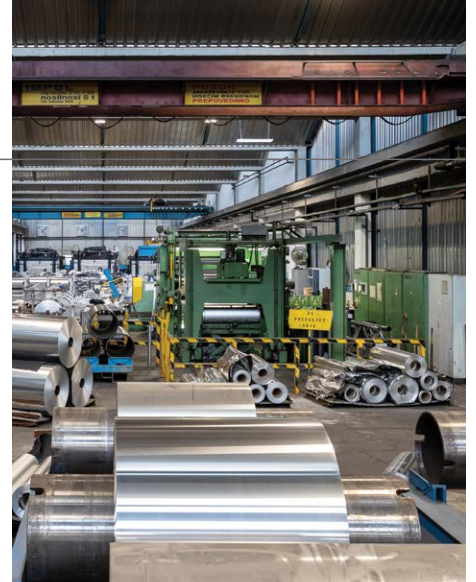
Tekst: Branko Arnuš, vodja proizvodnega procesa v Impolu FT

V Impolu FT smo na področju proizvodnje leto 2022 začeli zelo dobro in skladno z lanskoletno rastjo. Med novoletnimi prazniki smo uspešno namestili novo pakirno linijo za folije, ki bo s polno paro začela delovati konec februarja. Začeli smo tudi z usklajevanjem načrtov za modernizacijo skladišča končnih izdelkov folij za potrebe povečane kapacitete skladiščenja in predvidene selitve Folij A. Žal nam je januarja zagodel koronavirus, ki nas je v najhujših dnevih prikrajšal za 70 zaposlenih iz celotnega Impola FT. Zgolj hitremu odzivu organizatorjev dela in pripravljenosti zdravih sodelavcev se lahko zahvalimo, da smo utrpeli relativno majhne posledice. S posledicami pri real-

izaciji in zagotavljanju rokov do kupcev se bomo soočali še nekaj tednov. Da zagotovimo čim boljše delovanje proizvodnje, smo v Impol FT preusmerili zaposlene, ki so bili pripravljene priskočiti na pomoč med oddelki in podpornimi procesi ter glavno izpadov pokrili z:

- 805 urami izrednega dela, da smo pokrili odsotnosti zaradi koronavirusa,
- 106 akcijami podaljševanja delovnika do 12 ur,
- 59 akcijami izrednega dela izven planiranih urnikov,
- 51 prerazporeditev zaposlenih brez izrednega dela.

Pomagalo nam je 69 posameznikov, ki so nam pomagali preprečiti najhujše – popol-



Začeli smo tudi z usklajevanjem načrtov za modernizacijo skladišča končnih izdelkov folij za potrebe povečane kapacitete skladiščenja in predvidene selitve Folij A

no ustavitev proizvodnje. Kljub hkratnim izpadom ostale opreme smo uspeli zagotoviti nepretrgano delo na termični obdelavi. Še enkrat se želim zahvaliti vsakemu posamezniku za pomoč v tej zelo kritični in kaotični situaciji in upam, da se kaj takšnega nikoli ne bo ponovilo. ■

RAZLIČNI MARKETINŠKI PRIJEMI ZA VEČJO PRODAJO

Tekst: Marko Žunec, direktor družbe Impol Servis

Kljub visoki ceni aluminija in predelave (nabavna cena se je v primerjavi z januarjem 2021 povišala za več kot 150 odstotkov) poskušamo ostati optimistični. Z različnimi marketinškimi prijemi pridobivamo nove kupce in s tem ohranjamo ravnovesje. Razmere na maloprodajnem trgu so težke, saj ima cena večji vpliv kot kakovost.

Tako kot pretekla leta bomo tudi letos aktivnosti usmerili v ograjne sisteme in v povečanje tržnega deleža. Zato smo že začeli z oglaševalsko kampanjo (po Sloveniji imamo trenutno 15 jumbo plakatov), razvili smo spletno aplikacijo in konfigurator za ograjne sisteme, ki bo zaživel marca. V tem letu nameravamo na trg lansirati tudi nov ograjni profil, tako da bomo imeli v ponudbi že več kot osem različnih ograjnih modelov. ■

Tako kot pretekla leta bomo tudi letos aktivnosti usmerili v ograjne sisteme



Skupaj z nabavno službo in dobavitelji smo pričeli dobavljati in uporabljati post-consumer odpad za zmanjšanje ogljičnega odtisa

LETOS NAMERAVAMO IZBOLJŠATI KAKOVOST LITIH PALIC

Tekst: Marina Jelen, direktorica za tehnologijo in tehnološki razvoj v diviziji livarništvo

Na področju tehnologije smo si postavili kar nekaj novih ciljev, predvsem izboljšanje kazalnikov kakovosti, saj smo v preteklem letu v livarni 1 občutno zmanjšali medfazni izmet in interne reklamacije. V livarni 2 smo imeli zaradi povečane količine litja litih palic premera 72 mm več izmeta in več internih reklamacij, zato so se kazalniki kakovosti nekoliko povišali. Prav zaradi tega moramo v letošnjem letu na tem programu izboljšati kakovost litih palic, medtem ko zagotavljamo ustrezno kakovost za izdelavo dvojčenih in kontejnerskih folij.

Skupaj z nabavno službo in dobavitelji smo pričeli dobavljati in uporabljati post-consumer odpad za zmanjšanje ogljičnega odtisa. Na področju razvojno-raziskovalnega dela poteka kar nekaj projektov za optimiranje čiščenja taline z zmanjšanjem uporabe talil, optimiranje udrobnjevalca, povečanje porabe post-consumer odpada ob istovrstnem preverjanju in izboljšanju kakovosti naših izdelkov. ■

IMPOL R IN R: JANUARJA PRIJAVLJENO REKORDNO ŠTEVILO KORISTNIH PREDLOGOV

Tekst: dr. Varužan Kevorkijan, direktor družbe Impol R in R

AKTUALNO DOGAJANJE

Sprejeli smo plan poslovanja družbe v letu 2022. Planirani obsegi storitev so višji od lanskoletnih. Obseg storitev mehanskega preizkušanja bo višji za približno 10 odstotkov, obseg toplotnih preiskav za približno 17 odstotkov. Največje povečanje obsega bo pri makro preiskavah, kjer je letošnji plan za kar 48 odstotkov višji od lanskoletnega. V metalografskem in kemijskem laboratoriju je prišlo do organizacijskih sprememb. Vodenje metalografije je prevzel dr. Božo Skela, vodenje kemije pa mag. Simon Madžarac.

NOVOSTI V PROCESIH

V januarju smo metalografski laboratorij posodobili z novo, namensko žago za rezanje manjših vzorcev za metalografske preiskave.

Na kvantometri smo posodobili rezkalnik, ki ga uporabljamo za pripravo površine certificiranih referenčnih materialov (CRM). S tem podaljšamo njihovo življenjsko dobo in posledično zmanjšamo stroške. Pospešeno uvajamo tudi nove tipske etalone. Ti omogočajo hitrejšo določanje kemične sestave zlitin brez poslabšanja njihove zanesljivosti.

Številne novosti smo uvedli tudi pri vodenju in spremljanju zaposlenih.

IZZIVI, S KATERIMI SE SREČUJEMO

V družbi smo leto pričeli predvsem z izzivom izvajanja storitev v dogovorjenih rokih zaradi številnih odsotnosti. Ob tem se želimo zahvaliti sodelavcem, ki so s svojo fleksibilnostjo in angažiranim delom poskrbeli za nemoteno delovanje procesov. Prizadevamo si za ažuren in tekoč potek analiz ter njihovo izvajanje v skladu s standardi oz. zahtevami naročnikov. Rešitev vidimo v postopni avtomatizaciji, ki bo omogočila izboljšave in zmanjšala tveganja.

AKTUALNE RAZVOJNE PRILOŽNOSTI

Pripravili smo plan investicij, ki jih želimo realizirati. Naš cilj je, da zagotovimo razvoj, ki bo sledil trendu naraščanja števila



Prizadevamo si za ažuren in tekoč potek analiz ter njihovo izvajanje v skladu s standardi oz. zahtevami naročnikov

preizkušanj.

Ključne razvojne priložnosti, katerim se bomo posvetili, so: nadaljevanje razvoja kompleksnejših analizičnih metod po zahtevah končnih kupcev, razvoj kompetenc zaposlenih na vseh delovnih mestih v procesu preizkušanja in certificiranja ter zagotavljanje vitkosti podajanja rezultatov preiskav z namenom hitre in kakovostne podpore naročnikom storitev. Poteka tudi posodabljanje obstoječih kontrolnih metod.

Veliko pozornosti namenjamo tudi obvladovanju stroškov.

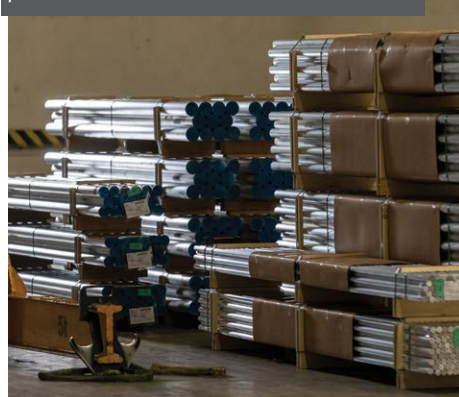
Na področju certificiranja izdelkov v skupini Impol je planirano sistemsko poenotenje izpisa certifikatov, ki ima izboljšano IT-varnost, saj družba vsebinsko odgovarja za certifikate, ki so bili izpisani in potrjeni v skupini Impol. Ta aplikacija se uporablja že za skupino izdelkov iz družb Impol FT, Impol PCP, Impol LLT in Impol 2000, v januarju je bila implementirana tudi v Rondalu. Za družbe Stampal SB, Impol Seval in Impol-TLM pa aktivnosti na tem področju prav tako že potekajo.

Pri zagotavljanju skladnosti procesnih poti s standardi in zahtevami kupcev izvajamo preverjanje in zagotavljanje sledljivosti procesnih podatkov. Ugotovitvam sledijo korektivni ukrepi za sistemske izboljšave procesa.

POSEBNOSTI

V januarju je bilo prijavljenih rekordno število koristnih predlogov, in sicer 0,29 po zaposlenem. V družbi smo sicer že lani presegli zastavljen cilj – vsaj en koristni predlog na zaposlenega. Letos želimo ta rezultat še izboljšati. ■

V letošnjem letu bo za nas največji izziv predstavljala implementacija projekta lite palice



ALUMOBIL: ZAENKRAT CILJEV NE DOSEGAMO

Tekst: Matjaž Sternad, vodja proizvodnega procesa Alumobil

Po rahlem zatišju pri povpraševanju po naših izdelkih konec leta 2021 se je novo leto v proizvodnem procesu Alumobil začelo veliko bolje. Trenutno imamo naročil za več kot 7.000 ton, kar pomeni, da smo zasedeni za več kot dva meseca vnaprej. Zato smo v letu 2022 ponovno prešli na štiriizmensko delo.

Žal še vedno nimamo dovolj naročil za avtomobilsko industrijo, zato izdelujemo tudi za druge kupce. V januarju nismo dosegli zastavljenega cilja, predvsem zaradi asortimana izdelkov. Za planom smo zaostali za 250 ton. Pričakujemo, da se bomo tudi februarja soočili z enakimi težavami, od marca naprej verjamemo, da se bodo naročila iz avtomobilske industrije povečala in bomo zapolnili kapacitete.

V letošnjem letu bo za nas največji izziv predstavljala implementacija projekta lite palice. Dobavitelji so prve dele že dostavili v Impol. ■

Pomembno je, da obvladujemo vsa tveganja

Tekst: Darko Vranešević, direktor družbe Impol-FinAl

Aktualno dogajanje: Trenutno je ena izmed prioritet vzdrževanje visokega nivoja kakovosti servisa do vseh kupcev, kamor spada tudi kakovost dobav in dobavljenih izdelkov. V povprečju na leto pridobimo dva nova kupca, kar pomeni dvojno pričakovanih oz. zahtev.

Ker enak trend pričakujemo tudi v prihodnjih letih, smo temu primerno strateško vzpostavili organizacijsko strukturo, ki bo lahko zadostila visokim zahtevam iz avtomobilskega sektorja in drugih branž.

Novosti v procesu: Vzpostavili smo redne visoko serijske dobave za kupce BMW, Mercedes, NEMAK, KTM. Reorganizirali smo skladiščno poslovanje, organizacijo odprem, povečali smo ekipo na planiranju, še posebej makro planiranju, uvedli procesne tehnologije, ki so specializirani tudi za rokovanje z roboti in vsemi napravami, ki so del avtomatskih linij.

Izzivi: Kako privabiti dober že profiliran kader, ki bi lahko še izboljšal poslovanje, in razviti lasten kader, ki ima potencial »jutri« postati sodelavec na najvišjem nivoju poslovanja. Kombinacija obojega je nujno potrebna za nadaljnjo rast poslovanja.

Aktualne razvojne priložnosti: Skupaj s sestrskim podjetjem Stampal SB stopamo skupaj na trg kot partnerji pod blagovno znamko. Cilj je postati celostni vertikalno integriran dobavitelj, ki lahko ponudi vse od litja do mehanske obdelave končnih izdelkov. Do sedaj smo že uspeli vzpostaviti družino izdelkov profili in cevi, ostala nam je še družina izdelkov odkovki. V sklopu divizije stiskalništva smo pripravili strategijo, ki je že v procesu realizacije. Pričakujemo, da bomo v dveh letih postali prepoznavni celostni dobavitelj mehansko obdelanih odkovkov tudi v branži motociklov.

Uspehi ali težave: Kot uspeh lahko štejemo, da vsi veliki kupci povprašujejo po širitvi sodelovanja v smislu nominacije novih projektov. Ker se zavedamo tveganj v avtomobilski industriji in vseh s tem povezanih negotovosti glede družbeno-političnega dogajanja, smo previdni pri sklepanju novih poslov. Z izkušnjami in predhodnimi lekcijami smo postali zahtevnejši. Pomembnejše je, da celovito obvladujemo tveganja in zagotavljamo dolgoročno stabilnost poslovanja. ■



Cilj je postati celostni vertikalno integriran dobavitelj, ki lahko ponudi vse od litja do končne mehanske obdelave končnih izdelkov



Cene aluminija rastejo, podobno tudi cene številnih drugih surovin

TRENTNA SITUACIJA JE DOBRA, NI PA VEČNA

Tekst: Gregor Žerjav, direktor prodaje v diviziji valjništvo

Z razmerami na trgu smo lahko še naprej zadovoljni. Pri folijah in tankih trakovih je prva polovica leta 2022 že skoraj pokrita z naročili, pri debelejših izdelkih (trakovi, pločevine, rebrasta pločevina, rondule) pa smo pokriti za slabe tri mesece vnaprej. Cene aluminija rastejo podobno kot tudi cene številnih drugih surovin. Sestavljene so iz borznega dela LME, metalne premije in predelave, vsi trije elementi so se v zadnjem letu močno povišali, tako da lahko govorimo o rekordno visokih cenah. Istočasno so se nam že povišali stroški, kar se bo nadaljevalo tudi v prihodnosti. Izstopajo predvsem stroški energentov (elektrika in plin) in legirnih elementov. V prodaji si prizadevamo, da podražitve prenesemo na kupce, kar nam zaenkrat zelo dobro uspeva. Zavedati se moramo, da takšno stanje ne bo trajalo večno in se bodo razmere na trgu umirile, zato moramo današnje presežke v rezultatih razumeti kot investicijo v morebitna slabša obdobja v prihodnosti. ■

SMO TIK PRED ZAKLJUČKOM DVEH POMEMBNIH PROJEKTOV, NA KAR SMO ČAKALI VRSTO LET

Tekst: **Rafko Atelšek**, direktor Impola Infrastruktura

Na zunanjem parkirišču ob potoku smo z grobim asfaltom že uredili vse parkirne površine. Vgradili smo tehnično opremo za nadzor nad vstopom na in izstopom s parkirišča. Pripadajoči terminal smo pripravili za montažo pohoštvja in vselitev. Preostalo nam je še fino asfaltiranje celotne površine. Zaradi nizkih temperatur asfaltne baze ne obratujejo, zato bomo morali za izvedbo finega asfaltiranja počakati predvidoma do začetka marca. Drug pomemben projekt je namestitev kablovoda od RTP Slovenska Bistrica do GTP Impol. Pri izvedbi kablovoda smo vezani na potek gradbenih del v sklopu izgradnje zahodne obvoznice, ki

nekoliko zamujajo. Konec januarja smo vendarle pričeli z instalacijo kablov, ki smo jo zaključili 15. 2. 2022. Potem je sledila prevezava na novo omrežje. Prevezavo bomo izvajali fazno med vikendi. V začetku marca bomo predvidoma obratovali z novimi kablovodi. Zaključili smo tudi dva gradbena projekta, ki sta sedaj v fazi pridobivanja uporabnega dovoljenja. To sta hala Final 3 (1. faza) in gradbena dela pri projektu linije za obdelavo palic za kovanje. Pripravljamo dokumentacijo za gradnjo objektov Final 4 in širitev Stampala SB. Pri obeh projektih trenutno potekajo predhodni postopki, ki so zahtevani s strani MOP. ■



Pri izvedbi kablovoda smo vezani na potek gradbenih del v sklopu izgradnje zahodne obvoznice, ki nekoliko zamujajo

Izzive imamo pri prilagajanju tehnologije za optimalen izkoristek vseh ključnih strojev



DOBRA DIGITALNA PODPORA TEHNOLOGIJI JE KLJUČNA

Tekst: **Jure Stegne**, pomočnik direktorja za tehnologijo in tehnološki razvoj v stiskalništvu

V začetku leta 2022 beležimo visok delež naročil za stiskalnice v Impolu PCP, kar prinaša nove izzive prilagajanja tehnologije za optimalen izkoristek vseh ključnih strojev. V takšni situaciji je ključnega pomena povezovanje z ostalimi procesi proizvodnje, planiranja in prodaje, da lahko na podlagi baz podatkov, katere lahko dobimo iz sistema, dosegamo čim večji izplen. Prav tako so ti podatki zelo pomembni pri odločitvah planiranja in potrjevanja novih projektov, kjer pri povpraševanjih prav tako opažamo vse strožje zahteve za predelavo polizdelkov in izdelkov. ■

Geometrijsko zahtevnejši profili

Tekst: **dr. Matej Steinacher**, direktor razvoja stiskanih izdelkov

V razvoju stiskanih izdelkov nadaljujemo z razvojem oziroma kvalifikacijo novih zlitin in tehnoloških poti za izdelke, ki ustrezajo zahtevam kupcev BMW, VW in Mercedes-Benz. Razvijamo iztiskanje geometrijsko in dimenzijsko zahtevnih profilov na 25-MN stiskalnici z namenom razbremenjevanja 28-MN stiskalnice. Preučujemo vpliv kemijske sestave, homogenizacijskega žarjenja in ohlajanja po homogenizacijskem žarjenju ter orodja za

iztiskanje na kakovost površine profilov (dekorativna površina) po iztiskanju in anodizaciji. Na področju livarstva smo začeli z analizo vpliva sestave vložka na velikost kristalnih zrn aluminijevih zlitin, kjer se uporablja velika količina internega povratnega materiala, v katerem so že prisotne kali iz predhodnih litij. Če vemo, koliko kali je še aktivnih, bi lahko ustrezno zmanjšali dodatek udrobnjevalca Al-Ti-B pri litju posamezne šarže. ■



Razvijamo zahtevne profile za proizvodnjo na 25-MN stiskalnici

DELO JE TEKLO SKORAJ NEMOTENO

Tekst: **Marta Baum, direktorica Unidela**

Leto 2022 se ni začelo najboljše, saj se soočamo predvsem z okužbami v podjetju in tudi pri strankah. Kljub 45-odstotni odsotnosti zaposlenih smo z dobro voljo in pozitivnim odnosom do dela in sodelavcev zmogli organizirati delo tako, da je teklo skoraj nemoteno. Zahvaljujem se vsem sodelavkam in sodelavcem, ki so od sebe dali kar največ. Sedaj že vemo, da skupaj zmoremo! Žal so okužbe pri strankah v začetku leta prinesle manj povpraševanj in posledično tudi manj prodaje.

Ker ima v skupini Impol čisto delovno okolje vedno večji pomen, smo v Unidelu trenutno v fazi ponovnega zbiranja ponudb za industrijski čistilni stroj. Z njim bomo celotni skupini Impol omogočili storitev mokrega čiščenja tal v proizvodnih prostorih. ■



Z dobro voljo in pozitivnim odnosom do dela in sodelavcev uspešno premagujemo izzive



Optimiziramo procese

REKORDNI REZULTAT V 2021

Tekst: **Gordana Savić, direktorica za kadre v Impolu Seval**

Impol Seval je v letu 2021 dosegel najboljši poslovni rezultat, odkar je v lasti Impola.

Prav tako smo odlično pričeli z delom v novem letu. Dosegli smo dober poslovni rezultat, hkrati so trendi na trgu oskrbe z energijo dobri. Proizvodne kapacitete smo za prvo četrtletje že zapolnili.

Trenutne aktivnosti usmerjamo predvsem v nadaljnjo optimizacijo valjarne za vroče valjanje, v reševanje težav L1/4 in v izboljšanje sistema dela na liniji za barvanje.

Komisija za kakovost je konec januarja sprejela načrtovane vrednosti kazalnikov za 2022. Februarja in marca potekajo notranje presoje QMS.

Trenutno pod vodstvom ekipe iz Slovenske Bistrice pričenjamo tudi z vpeljavo sistema HRM. ■

Lani manj reklamacij

Tekst: **Matjaž Malenšek, vodja kakovosti v Impolu FT**

Lansko leto je bilo na področju reklamacij nekoliko boljše. Prejeli smo za 478 ton reklamacij (leto prej 605 ton), ki so nas stale 354.873,82 evra, leto prej pa 513.508,01 evra. Tudi izmeta je bilo manj kot leto prej, in sicer 1.620 ton, kar je 257 ton manj kot leta 2020. Ob precej višji proizvodnji so bili lanski kazalniki ugodni.

Dobri kazalniki so posledica številnih vzrokov, od katerih ima največji vpliv stanje na trgu. Kupci so bili lačni naših izdelkov in so manj reklamirali. Nekaj vpliva je imela surovina, vendar je kakovost izdelkov nihala skozi leto in njen vpliv na izmet ter reklamacije je manjši, kot bi si želeli. Ocenjujem, da se je v zadnji četrtini leta nekoliko poslabšala na določenih področjih, kot je recimo ravnost folij, kar se že kaže v reklamacijah v januarju.

Plani proizvodnje v 2022 so še ambicioznejši. Kakovost naših izdelkov in procesov moramo dvigniti na višjo raven. Kakovost mora postati naša prva prioriteta in naš cilj so izdelki brez napak in brez reklamacij. ■

Kakovost mora postati naša prva prioriteta in naš cilj so izdelki brez napak in brez reklamacij



Pregled realiziranih projektov po področjih dela v letu 2021

Izboljšana tehnologija	31
Izboljšana zlitina	7
Izboljšani izdelki	22
Nova tehnologija	15
Nova zlitina	6
Nove metode za tehnologijo in procese	7
Novi izdelki	21

Pregled števila nalog in njihova realizacija v letu 2021

Število nalog, ki so se izvajale v letu 2021	86
Število zaključenih nalog	76
Tehnološke rešitve	32
Razvojno-raziskovalne naloge	33
Ostali tipi nalog	11

Pregled števila nalog in njihova realizacija v letu 2021

Uspešno realizirane v letu 2021	88,37 %
Delež realiziranih tehnoloških rešitev	42,11 %
Delež razvojno-raziskovalnih nalog	43,42 %
Delež ostalih tipov nalog	14,47 %

* Rezultati so preliminarni in se lahko ob izdelavi vodstvenega pregleda še razlikujejo.

Pregled raziskovalno-razvojnih aktivnosti v letu 2021

Tekst: dr. Peter Cvahte, direktor strateškega razvoja

V letu 2021 smo v skupini Impol na lokaciji Slovenska Bistrica izvajali 86 različnih tipov projektnih nalog in realizirali 88,37 odstotka nalog, ki so bile odprte v letu 2021. Za vodenje in nadzor izvajanja uporabljamo projektni modul v sistemu HRM4.0, ki omogoča pregled kompetenc razvojnikov in njihovo dodeljevanje na ključne projekte. V razvojne aktivnosti je bilo vključenih 36 raziskovalcev. Realizacija nalog je v skupini ustvarila potencial prihrankov v višini štiri milijone evrov. V letu 2022 trenutno izvajamo 60 projektnih nalog. Trenutno odprte naloge napovedujejo, da imamo potencial prihrankov za leto 2022 v višini šestih milijonov evrov.

V letu 2022 bomo v informacijski sistem zabeležili tudi naloge za Impol-TLM, kjer smo projektni modul že vpeljali, in Impol Seval, kjer se pripravljamo na vzpostavitev projektnega vodenja v projektne modulu. Vpeljavo projektne modula v Impolu Seval načrtujemo v prvi četrtini leta 2022. Vpeljava modula na vseh treh lokacijah bo omogočila skupno analitiko projektne dela, transparentnost izvajanja projektov in bo olajšala poročanje za projektno delo, za katerega želimo do konca leta popolnoma odpraviti projektne poročanje v papirni obliki.

V letu 2022 bomo poudarek pri razvojnem delu namenjali razvoju visokotrdnih izdelkov, izdelkom z odlično absorpcijo energije, odličnim globokovlečnim lastnostim izdelkov, izboljšavam procesov, uporabi čim večjega deleža manj kakovostne vhodne surovine in razvoju postopkov rafinacije, ki bodo omogočali, da ohranjamo zahtevane lastnosti izdelkov. ■

Pregled razvojnih nalog po njihovi tehnološki stopnji v letu 2021

Tip razvoja (tehnološka stopnja pripravljenosti)	Število nalog, ki je šla skozi stopnjo razvoja	Delež nalog
TRL 10/Proizvodnja	64	83 %
TRL 6-9/Prototip	12	16 %
TRL 3-6/Prototip v laboratoriju	1	1 %
TRL 1-3/Fundamentalne raziskave	0	0 %

Stroji delovali brez večjih okvar

Tekst: Janko Bolko, vodja vzdrževanja v Impolu FT

V preteklem obdobju je bilo dogajanje v vzdrževanju FT zelo pestro, saj se je že tako obsežnim in zahtevnim izzivom med božično-novoletnimi remontmi pridružila še problematika povečanih odsotnosti z dela zaradi okužb s koronavirusom. Konec januarja je bila odsotnih več kot tretjina zaposlenih v vzdrževanju, kar je pomenilo, da smo lahko izvajali samo najnujnejše naloge za nemoten potek proizvodnje. Na srečo so stroji delovali brez večjih okvar in pomanjkanje kadra ni vplivalo na zastoje delovne opreme. Stanje se je v drugem delovnem tednu februarja izboljšalo. Prav tako smo v času najštevilnejših odsotnosti v proizvodnem procesu s prerazporeditvami vzdrževalcev v proizvodnjo pomagali po naših najboljših močeh. Vsem zaposlenim se želim zahvaliti, da so bili pripravljeni priskočiti na pomoč. ■



Demontaža valjarne

Trenutno prenavljamo dokumentacijo za avtomobilsko industrijo



POSTAVLJAMO AMBICIOZNEJŠE CILJE

Tekst: Barbara Hribernik Pigac, direktorica za kakovost

V procesu kakovost na osnovi lanskih rezultatov postavljamo nove, ambicioznejše cilje za leto 2022. Doseganje ciljev bomo spremljali mesečno. Če teh ne bomo dosegali, bomo sprejemali ukrepe za izboljšanje rezultatov.

Trenutno prenavljamo dokumentacijo za avtomobilsko industrijo. Novo orodje v DNA nam omogoča izris tehnoloških procesov in podroben opis vseh aktivnosti v procesu izdelave izdelkov. Aktivnostim lahko pripnemo pripadajoče karakteristike, postopke, zapise, odgovorne osebe in tveganja. Prenovo dokumentacije bomo zaključili predvidoma v drugi polovici leta 2022.

Uvajamo še eno novost, in sicer zapis temeljnega vzroka reklamacije v IS PIS v programu za vnos tehnoloških rešitev reklamacij. Te podatke smo do sedaj ročno vodili. Temeljne vzroke smo iz štirih razširili na šest kategorij (človek, stroj, tehnologija, material, okolje, meritev) in jim dodali podkategorije. Ta kategorizacija temeljnih vzrokov reklamacij nam bo zelo koristila, saj bomo lahko hitreje postavljali učinkovite ukrepe. ■

TEHNIČNA PODPORA DELU OD DOMA

Tekst: Jernej Šosterič, vodja IT-varnosti

Preteklo obdobje je bilo na področju informatike zelo razgibano, saj smo morali tistim zaposlenim, ki jim je bila odrejena izolacija ali so bili v neposrednem stiku z okuženo osebo, omogočiti delo od doma. Trenutno lahko od doma dela približno 400 zaposlenih v skupini Impol.

Infrastrukturalna ekipa se je v tem obdobju še posebej izkazala pri zagotavljanju nemotenega delovanja vseh ključnih varnostnih, mrežnih in strežniških sistemov. Med posodobitvami smo izvajali aktivnosti predvsem za pospešeno implementacijo zaščite končnih uporabnikov in strojev (PaloAlto Cortex XDR). Izvedli smo letni servis in test generatorjev, ki napajajo podatkovne centre v primeru izpada električne energije. Prav tako smo v podatkovnih centrih nadgradili sistem za spremljanje delovanja klimatskih naprav, ki smo jih pred kratkim na lokaciji Alcad tudi zamenjali. Zaposlenim, ki doma nimajo najboljšega telefonskega signala in imajo težave pri prejemanju t. i. potisnih sporočil, smo omogočili dvostopenjsko avtentikacijo s sporočili SMS. Prav tako so potekale aktivnosti pri projektih razširitve livarne (lite palice) in valjarne, kjer so se urejali novi prostori in smo morali vsem zagotoviti dostop do omrežja. Obsežen infrastrukturni projekt se odvija tudi v tovarni na Hrvaškem, kjer poteka migracija infrastrukture in sistemov iz starega podatkovnega centra. Na novo lokacijo bomo v prvi fazi selili energetski sistem

in telefonsko centralo, v drugi fazi pa centralno podatkovno bazo in z njo povezane aplikacije.

Kot zelo pomembno prelomnico v skupini Impol lahko izpostavimo, da smo pričeli izvajati aktivnosti za pridobitev informacijsko-varnostnega standarda TISAX, ki bo kmalu v avtomobilski industriji postal nuja, brez katerega ne bo mogoče sodelovati z velikimi proizvajalci avtomobilov. Mnogo aktivnosti smo izvajali tudi na projektih ASI, BMW valjarništvu, Watson, Costellium in NAMIS, kjer je v večini primerov prihajalo do dopolnitev in posodobitev sistemov oz. aktivnosti, ki se odvijajo ob koncu leta (npr. inventure). Zaradi konsolidacije strežniških sistemov poteka prenova in prepis starih aplikacij (Risk Management, materialni tok, Cevis ...) v nove tehnologije.

Na področju sistema za upravljanje proizvodnje (MES) smo po reviziji kupca BMW v Impolu-FinAl morali razviti še nekaj dopolnitev in prilagoditev na področju merilnega protokola, karantene in merilnice. Največ aktivnosti trenutno poteka pri razvoju sistema MES za livarno, ki bo pokrival proizvodne procese v livarni in bo nadomestil obstoječo rešitev.

Ekipa za področje poslovne analitike je izvedla prehod na novo poročilno platformo Microsoft PowerBI, kjer smo morali najprej zagotoviti prepis vseh obstoječih poročil, ki so do sedaj delovala na produktu IBM Cognos. S pomočjo zunanega podjetja smo uspešno izvedli pilotno nadgradnjo vizualizacije poročil, ki so uporabnikom prijaznejša in izpostavljajo ključne podatke za vodstvo. ■



Med posodobitvami smo izvajali aktivnosti predvsem za pospešeno implementacijo zaščite končnih uporabnikov in strojev

Prenova strojne delavnice

Boljši pogoji dela in večje zadovoljstvo

Tekst: **Urša Zidanšek**, svetovalka za komuniciranje

Prorost stare strojne delavnice za vzdrževalce v cevarni je bil zelo dotrajan in neizkoriščen, saj je zob časa delavnico že močno načel. Tla so bila prepojena z oljem in poškodovana, v slabem stanju je bila tudi druga oprema. Vzdrževalci so se po več neuspešnih poskusih pridobitve sredstev za ureditev delavnice odločili, da se z odobritvijo vodstva obnove lotijo kar sami. Pobudo je prevzel Jože Krošel, pomagali so mu Ludvik Justinek, Matjaž Viličnik in Niko Justinek.

S prenovo so pričeli jeseni 2021, najprej so preselili orodje in delovne regale. Nato so odstranili les in prostor pripravili za betoniranje podlage. Lotili so se še obnove električne napeljave, uredili so vodovodni in ogrevalni sistem. Po betoniranju so prostor prepletkali in pričeli s selitvijo strojev in opreme. Sami so izdelali določene regale in opremili prostor. Uredili so tudi pisarniški prostor za dežurne vzdrževalce, kabino je zasnoval in s pomočjo sodelavcev izdelal Jože Krošel. To so si zaposleni že od nekdaj želeli, saj je za kakovostno opravljeno delo vedno bolj potreben tudi dostop do računalnika, hkrati pa imajo sedaj ločen in urejen prostor za vso dokumentacijo. Kabina je urejena, čakajo le še priklop na mrežo. ■

Uredili so pisarniški prostor za dežurne vzdrževalce, kabino je zasnoval in s pomočjo sodelavcev izdelal Jože Krošel



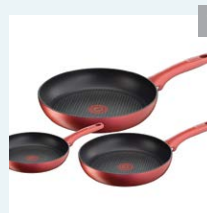
“Ko sem leta 1978 prišel v Impol kot vajenec, je bila ta delavnica stara dobro leto, imeli so moderne pripomočke, stebrni vrtni stroj funkcioniра še danes in je praktično edini stroj v tej delavnici, ki je ostal do danes.

Moram izpostaviti, da je bil takratni sistem izobraževanja zelo dobro in praktično usmerjen, pol leta smo bili v šoli, pol leta smo opravljali prakso. Tako smo dodobra spoznali in preizkusili vse procese.

Zelo sem vesel, da smo sedaj, ko sem sam tik pred pred upokojitvijo, uspeli izpeljati prenovo »moje prve delavnice«. Upam, da bo dobro služila vsem sodelavcem.”

Jože Krošel, vzdrževalec 1, Impol PCP

KVIZ: Ali znate povezati naše polizdelke s končnimi izdelki, kamor so vgrajeni?





»S 1. 7. 2022 načrtujemo zagon linije. Vsi si želimo, da projekt uspešno zaključimo in da bo linija dobro delovala. Izkoristil bi priložnost in se vsem sodelujočim zahvalil za korektno sodelovanje.«

Mag. Tadej Lozinšek, vodja projekta

PROJEKT LITE PALICE

Nove tehnologije, nove priložnosti

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

ZAKAJ LITE PALICE?

V primerjavi s stiskanimi palicami imajo lite palice fino in enakomerno strukturo, ki je izredno stabilna glede rekristalizacije pri nadaljnjem preoblikovanju. Ena izmed pomembnih prednosti litih palic je tudi, da je njihov postopek izdelave cenejši v primerjavi z izdelavo stiskanih palic. Lita palica se izdelava po pravzaprav skoraj enakem postopku kot drog. Po litju se le še skalpira, razreže in spakira, kar pomeni, da postopek segrevanja drogov oziroma okroglice in stiskanje na stiskalnicah ni potrebno.

KOLIKO LITIH PALIC BOMO LAHKO IZDELALI?

Kapaciteta te linije je 35.000 ton v štiriizmenskem delu. Zaenkrat bomo po uspešnem zagonu proizvodnjo izvajali v eni izmeni. Ko bomo imeli naročila in bomo odpravili morebitne težave ter usvojili tehnologijo, bomo najprej vpeljali delo v dveh izmenah, kasneje tudi tretjo in četrto izmeno.

KRONOLOGIJA PROJEKTA

Ideja, da bi v Impolu postavili linijo za litje in za mehansko obdelavo litih palic, je prisotna že nekaj let, nekje od leta

2015. Leta 2018 je projekt prevzel Jure Čretnik, sodelovali so še Jure Stegne, Marina Jelen in drugi. Leta 2018 smo v Impolu LLT najprej postavili livno komoro za litje palic premera 107 milimetrov, prav tako smo pridobili mostno dvigalo. Proti koncu leta 2019 je bil večji del opreme, ki jo livarna potrebuje za litje palic, že dobavljen. Za dodatno obdelavo palic so že od samega začetka poskrbeli zunanji dobavitelji.

Za razvoj projekta je bilo pomembno, da se iz livarništvu usmerimo še v stiskalništvo, zato je v drugi polovici leta 2019 vodenje projekta prevzel mag. Tadej Lozinšek. Pripravili smo še koncept linije za manipulacijo in obdelavo litih palic, ki se nanaša na obdelavo palic in na postopek izdelave na področju stiskalništva.

Ker gre za obsežen projekt, ki povezuje divizijo livarništvu in stiskalništva, je ključna naloga dobra komunikacija med dobavitelji opreme in odgovornimi v procesih proizvodnje, vzdrževanja in tehnologije obeh divizij. Potrebna so dnevna usklajevanja o tehničnih in tehnoloških rešitvah z dobavitelji glede same opreme, preverjanje sprejemljivosti rešitev, vodenje in organizacija vseh del, ki se nanašajo na projekt, ter v celoti skrb,

da projekt teče po predvidenem planu. Največ težav trenutno predstavljajo vse daljši dobavni roki komponent, zaradi katerih moramo biti zelo fleksibilni.

Projektni tim

- Jure Čretnik
- Marina Jelen
- Jure Stegne
- Mag. Tadej Lozinšek
- Matic Sernel
- Andrej Gomivnik
- Simon Brglez
- Janez Jančič
- Matjaž Sternad

KJE SMO TRENUTNO?

Na gradbišču zaključujemo gradbena in instalacijska dela – pri gradbenih delih manjka le še nekaj kozmetičnih popravkov. Tudi instalacija elektrike, komprimiranega zraka, vode in prezračevanja je skoraj zaključena.

Pričetek montaže opreme predvidevamo konec februarja, testiranje opreme bomo pričeli v maju, julija pa načrtujemo zak-

ljuček projekta, kar pomeni, da moramo namestiti vso opremo in jo pripraviti za proizvodnjo. Manjkal bo le še del za pakiranje dolgih palic, saj imajo vsi dobavitelji velike težave z dobavo opreme, predvsem elektronskih komponent.

GLAVNI SKLOPI LINIJE

Linija za lite palice je sestavljena iz več sklopov. V livarni bo miza za odlaganje litih palic, žaga za odrez noge litih palic, sistem označevanja palic in sistem za transport palic med temi operacijami. Po teh operacijah bodo palice transportirane v sosednji objekt, kjer bo avtomatizirano skladišče za lite palice s kapaciteto do 270 ton. Iz skladišča bodo palice transportirane v območje, kjer bo potekala obdelava teh palic. Obdelava zajema skalper, ki bo palice skalpiral na zelen končni premer in izboljšal kakovost površine, sistem za ultrazvočni (UZ) pregled palic in žago. Nato bodo šle kratke palice (do 1.000 mm) na pakirno linijo za kratke palice, kjer jih bo robot zlagal v zaboje ali oblikovne palete. Če bodo palice daljše od 1.000 mm, bodo šle na pakirno linijo za dolge palice, kjer se bo z manipulatorjem tvoril paket. Ko bodo izdelki spakirani, se bodo z viličarjem transportirali v

skladišče končnih izdelkov.

TEHNIČNE PODROBNOSTI

Linija je namenjena za lite palice premera od 60 do 127 milimetrov in dolžine od 4.000 do 7.500 milimetrov. Omogočala bo tudi obdelavo stiskalnih palic od premera 60 do 127 milimetrov (torej ultrazvočni pregled, razrez na zeleno dolžino in pakiranje). Linija je predvidena na mestu, kjer bo mogoče z viličarjem dodati v sistem stiskane palice ali pa odvzeti in druge skladiščiti lite palice. Prav tako bo mogoče z UZ pregledati palice premera od 127 do vključno 180 milimetrov, saj teh palic ni mogoče pregledati nikjer drugje v Impolu, razen z ročno ultrazvočno napravo. Za to naložbo je vodstvo skupine Impol odobrilo 8,6 milijona evrov sredstev in zaenkrat vse kaže, da bo projekt izpeljan v danih finančnih okvirjih.

ŠTEVILO ZAPOSLENIH NA LINIJI

Na liniji bomo za normalno obratovanje potrebovali tri zaposlene, v primeru v primeru izrednih razmer ali zaradi organizacije pakiranja na liniji pa bomo potrebovali dodatno pomoč. ■



»Projekt linije za obdelavo litih palic je zelo obsežen. Delo na projektu je polno vsakodnevnih izzivov, ki se jih v ekipi trudimo reševati. V celoti se mi zdi projekt dobro zastavljen in se izvaja v pravi smeri, da bo na koncu uspešno zaključen in bo Impolu prinesel visoko dodano vrednost. Pred tem pa nas seveda čaka še nekaj dela.«

Matic Sernel, pomočnik vodje projekta

Kapaciteta te linije je 35.000 ton v štiriizmenskem delu. Zaenkrat bomo po uspešnem zagonu proizvodnjo izvajali v eni izmeni. Ko bomo imeli naročila in bomo odpravili morebitne težave ter usvojili tehnologijo, bomo najprej vpeljali delo v dveh izmenah, kasneje tudi tretjo in četrto izmeno.



Menjava pomičnega vodila stiskalnega bata na 35-MN indirektni stiskalnici

Odlična ekipa je konec leta 2021 poskrbela za uspešno izpeljano akcijo menjave bata

Tekst: **Jože Skledar, tehnolog vzdrževanja 1 v Impolu PCP**

35-MN indirektna stiskalnica je vse od leta 1993 nenehno obratovala v štirih izmenah. Zasnovana je bila tudi za izstiskanje brezšivnih cevi, a že od samega zagona se je pokazalo, da to zaradi slabih dimenzij in trganja prediralnih trnov ne bo možno.

Zal nas je v letu 2021 presenetil neljub dogodek, ko smo 22. 2. 2021 opazili razpoke pri vpetju stiskalnega bata na 35-MN indirektni stiskalnici. Razpoke so se nahajale na izjemno kritičnih mestih, zato smo morali stiskalnico ustaviti ter razstaviti vpetje stiskalnega bata in tlačno ploščo. Pri razstavitvi se je pokazalo, da so razpoke nastale iz notranje strani tlačne plošče, zato niso bile vidne, dokler niso prešle navzven.

Takrat smo morali urgentno z varjenjem in ojačitvami sanirati razpoke, da smo lahko zagotovili nadaljnjo proizvodnjo. Pri sanaciji se je pokazalo, da so razpoke tako

hude, da bo sanacija lahko le začasna, zato smo bili prisiljeni razmišljati o čimprejšnji menjavi pomičnega vodila stiskalnega bata.

V kratkem času smo uspeli pridobiti ponudbe za novo pomično vodilo in zasnovali projekt, kako bomo menjavo izvedli v čim krajšem roku. Če bi celotno vodilo zamenjali naenkrat, bi morali razstaviti celoten zgornji del stiskalnice, kar bi pomenilo, da bi izpad trajal kar približno tri tedne, prineslo pa bi tudi velike stroške zaradi razkritja strehe zaradi demontaže in vgradnje 34 ton težkega novega dela. Zato smo se odločili, da bomo izdelali pomično vodilo iz treh segmentov, obstoječe pa demontirali z razrezom v stiskalnici.

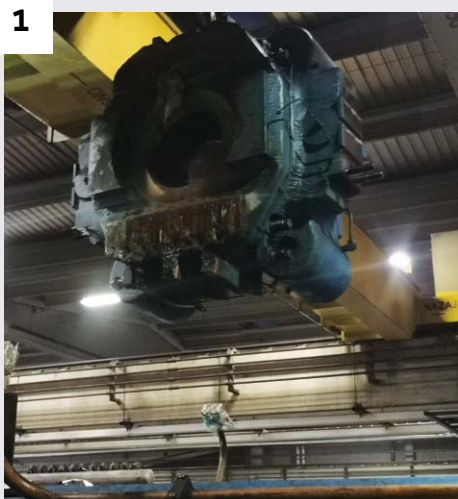
V sodelovanju s podjetjem Kolding, ki nam je ponudilo najugodnejšo ponudbo in najprimernejšo rešitev, smo se uspeli pripraviti na zamenjavo do decembra 2021. Hkrati smo morali pripraviti in naročiti vse potrebne vitalne dele za zamenjavo in

narediti načrt menjave.

Po dokončnih uskladitvah smo 23. 12. 2021 pričeli z demontažo pomičnega vodila. Če smo hoteli menjavo izvesti v čim krajšem času, smo morali delo organizirati čim bolj optimalno. Vpeljali smo dvoizmensko delo po 10 ur, po potrebi še dalj. Cilj je bil opraviti menjavo čim prej in čim bolj kakovostno, da zagotovimo najkrajši možen čas izpada proizvodnje.

Operativno sem v dopoldansko-popoldanski izmeni menjavo pomičnega vodila vodil jaz, v popoldansko-nočni izmeni pa Ludvik Justinek.

Menjava je potekala po planu, torej 22. 12. 2021 so bili dostavljeni novi deli pomičnega vodila. 23. 12. 2021 smo pričeli z demontažo stiskalnega bata, tlačne plošče, tlačnih drogov sklopk recipienta, sklopk recipienta v pomičnem vodilu in z demontažo stranskih nosilcev vodila. Nato je sledila priprava za razrez in demontažo, ki je potekala 26. 12. 2021. Tako smo bili do 27. 12. 2021 pripravljeni za montažo



novega vodila. Zaradi dobrih priprav je tudi montaža potekala po planu brez večjih težav. Sledila je montaža vitalnih delov (sklopke recipienta, tlačni drogovi, povezava hidravličnih in mazalnih cevi, elektrifikacija) in centriranje.

Z delom na menjavi pomičnega vodila stiskalnega bata in z vsemi ostalimi večjimi vzdrževalnimi deli smo uspešno zaključili 31. 12. 2021. Ostalo nam je še nekaj del na odvzemni napravi orodja in centriranje pomožnih naprav, kar smo izvedli 2. 1. 2022.

Stiskalnica je bila pripravljena za proizvodnjo 3. 1. 2022 v skladu s prvotnim planom.

Pri delih smo sodelovali:

- Jože Skledar kot operativni vodja,
 - Ludvik Justinek, vodja del v popoldansko-nočni izmeni,
 - tehnologi in ključavničarji strojne delavnice palic in cevi (Jože Skledar, Samo Stiplovšek, Ludvik Justinek, Matjaž Vilčnik, Niko Justinek),
 - tehnologi in elektrikarji elektro delavnice palic in cevi (Peter Veber, Boris Dušej, Boštjan Špes, Bojan Brencce, Jernej Ramšak),
 - pomoč iz proizvodnje,
 - podjetje Kolding, d. o. o., projekt je zasnoval in vodil dr. Marko Knez,
 - podjetje Velcom, d. o. o., AKM Luka Rehberger, s. p., ki je strokovno izvedel razrez,
 - ključavničarji Tehnika Set, d. o. o.
- Za uspešno izvedbo se lahko zahvalimo vsem sodelujočim pri projektu. ■



“Vsem zaposlenim, ki so na kakršen koli način sodelovali pri pripravah in dokončni sanaciji počenega nosilca stiskalnega bata 35-MN indirektno stiskalnice, se želimo iskreno zahvaliti za izkazani trud in požrtvovalnost. Stiskalnico smo uspešno zagnali in sedaj nemoteno deluje. ČESTITAM!”

mag. Urh Knuplež, direktor družbe Impol PCP

1

Demontaža (dvig) odrezanega prednjega dela pomičnega vodila (13 ton)

2

Priprava na demontažo zadnjega dela odrezanega pomičnega vodila

3

Demontaža zadnjega dela pomičnega vodila (12 ton)

4

Demontaža cilindra prediralne naprave (9 ton)

5

Sestava novega pomičnega vodila

6

Zaključevanje menjave, posijalo je sonce

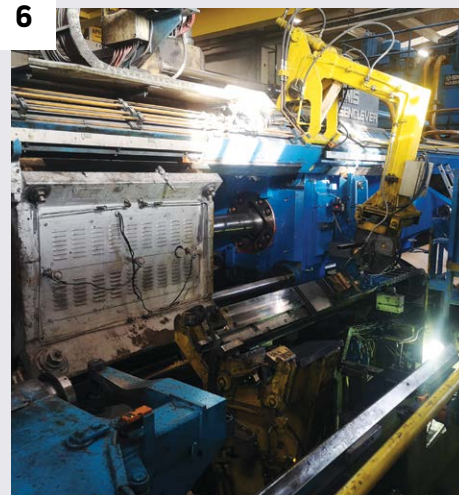
4



5



6



Z izboljšanjem produktivnosti do višjih plač



Glede na napovedi in že sklenjene pogodbe s kupci cilj izplačila trinajste plače realen

Tekst: Brigita Juhart Lesnik, direktorica za kadre

Merila za oblikovanje dela plač na podlagi uspešnosti zaposlenih pripravljamo vsako leto na začetku leta. Merila vključujejo definirano vrednost točke, pogoje za izplačilo trinajste plače in pogoje za izplačilo stimulacij iz naslova skupinske in posameznikove delovne uspešnosti.

VREDNOST TOČKE

Do 31. 12. 2021 je vrednost točke znašala 0,755 evra. Od 1. 1. 2022 dalje vrednost točke znaša 0,792 evra, kar pomeni, da smo vrednost točke povečali za 4,9 odstotka. V primeru, da bomo dosegali ciljno produktivnost v višini 65,76 kg na eno oddelano uro, se bo vrednost točke za posamezni obračunski mesec obračunala v višini 0,815 evra. Podatke o doseženi proizvodnji in oddelanih urah bomo spremljali kumulativno. Pod oddelane ure bomo šteli redno delo, nadurno delo in ure, opravljene preko študentskega servisa, upoštevajoč vse družbe v Slovenski Bistrici. Za doseganje cilja produktivnosti imamo dve možnosti. Prva možnost je, da proizvedemo 5.000 ton izdelkov nad letnim planom, druga možnost pa je, da dosežemo ciljno produktivnost z manjšim številom oddelanih ur. Cilj je realno dosegljiv. V vsaki družbi oziroma procesu moramo izdelati predlog ukrepov in jih takoj pričeti izvajati.

Merjenje produktivnosti 2022: Proizvedena količina/ure prisotnosti (redne ure, nadure, ŠS, agencija)	Letni plan proizvedene količine v kg na eno oddelano uro	Letni plan proizvedene količine v kg na eno oddelano uro, povečan za 3,0601 %
Vse družbe v skupini Impol SB	63,81	65,76
Po procesih		
PP cevarna	88,08	90,77
PP profili	96,09	99,03
PP Alu mobil	507,01	522,53
PP FTT	164,89	169,94
PP RRT	170,66	175,89
Stampal SB, d. o. o.	7,69	7,93
Rondal, d. o. o.	74,18	76,45
Impol-FinAl, d. o. o.	23,15	23,86
Impol LLT, d. o. o.	730,60	741,56

Z boljšo organizacijo dela lahko z manj prisotnih zaposlenih naredimo enako ali celo več (npr. z možnostjo prerazporeditve delovnega časa v primeru večjega ali manjšega obsega dela, rezerve imamo v planiranju in izboljševanju tehnologije, v ugotavljanju notranjih rezerv, preden se odločimo za novo ali nadomestno zaposlitev, uvesti bi morali normiranje dela, kjer še ni urejeno, preveriti bi morali, ali se nam izvajanje določenih aktivnosti podvaja in v tem primeru izvesti reinženiring procesov). Možno je tudi, da zmanjšamo število ur preko študentskega servisa. V letu 2021 je bilo z delom preko študentskega servisa opravljenih 179.356 ur, kar nas je stalo 1.969.094 evrov oziroma smo stroške študentskega dela v primerjavi z letom 2020 povečali za 64 odstotka, v primerjavi z letom 2019 pa za 43 odstotkov. Z izboljšanjem produktivnosti bomo ustvarjali pogoje za višanje naših plač, k čemur lahko prispeva prav vsak zaposleni.

POGOJI ZA IZPLAČILO TRINAJSTE PLAČE

Pogoj za izplačilo trinajste plače je ustvarjen konsolidirani čisti dobiček pred obdavčitvijo (KDPO) v višini 60,9 milijona evrov. Merila vključujejo tudi lestvico izplačil v primeru doseganja ali nedoseganja KDPO. Upravičenci do trinajste plače bodo vsi zaposleni, ki bodo na dan 30. 11. 2022 v delovnem razmerju, upokojeanci, ki se bodo upokojeali leta 2022, in porodnice, upravičenci pa ne bodo delavci, ki bodo v postopku odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov. Izplačilo trinajste plače bo v januarju 2023 glede na število mesecev prisotnosti. Glede na napovedi in že sklenjene pogodbe s kupci je cilj izplačila trinajste plače realen.

STIMULACIJE NA PODLAGI USPEŠNOSTI

V devetih družbah (Impol LLT, d. o. o., Impol FT, d. o. o., Impol PCP, d. o. o., Impol R in R, d. o. o., Impol Infrastruktura, d. o. o., Impol 2000, d. d., Alcad, d. o. o., Impol-FinAl, d. o. o., in Impol, d. o. o.) so stimulacije vezane na doseganje čiste prodajne premije, v preostalih šestih družbah (Stampal SB, d. o. o., Kadring, d. o. o., Unidel, d. o. o., Impol Stanovanja, d. o. o., Impol Servis, d. o. o., Impol Stanovanja, d. o. o., in Rondal d. o. o.) pa se stimulacije oblikujejo na osnovi posebnih kriterijev, ki odražajo specifično njihovega poslovanja. Vsak mesec se na osnovi doseženega cilja definirane kazalnika izračuna število točk. 30 odstotkov točk se nameni za stimuliranje skupinske delovne uspešnosti kot stimulacija uspešnosti skupine (stimulacija je v tem primeru za vse enaka ne glede na naziv delovnega mesta), 70 odstotkov točk pa

se nameni za stimuliranje zaposlenih kot stimulacija uspešnosti posameznika. Cilj je, da se število točk, namenjenih za stimuliranje posameznikov, nameni med 40 in največ 60 odstotkom zaposlenih. Če bomo znali stimulirati zaposlene, ki so največ prispevali k doseženim rezultatom, bo razdeljevanje stimulacij doseglo svoj namen. V nasprotnem primeru je bolje, da to obliko stimuliranja ukinemo. Zaradi informacijske podprtosti sistema bomo v letošnjem letu lažje analizirali podatke o dodeljenih stimulacijah in temu primerno bodo direktorji družb lahko ukrepali, če bo zaznano odstopanje od zastavljenega cilja.

KOLIČINA DELA

Ocena	Kriteriji - podjetniška	Podrobnejša razlaga
1	Količina dela je vedno pod pričakovano	Zaposleni pogosto ne opravi dela, ki bi ga moral, se izmika nalogam.
2	Količina dela je pogosto pod pričakovano	Zaposleni občasno ne opravi dela, ki bi ga moral, se izmika nalogam.
3	Količina dela je pričakovana	Zaposleni opravi delo, ki mu je delegirano.
4	Količina dela je pogosto nad pričakovano	Zaposleni opravi več dela kot povprečen sodelavec na delovnem mestu. Brez težav tudi menja zaposlene na drugih delovnih mestih.
5	Količina dela je vedno nad pričakovano	Zaposleni opravi več dela kot povprečen sodelavec na delovnem mestu in tudi prisloži drugim na pomoč. Brez težav nadomešča druge zaposlene in tudi samoiniciativno opravi dodatno delo.

GOSPODARNOST

Ocena	Kriteriji - podjetniška	Podrobnejša razlaga
1	Do delovnih sredstev ima vedno slab odnos, materiale pogosto uporablja negospodarno.	Skoraj vedno pušča razmetano delovno okolje, izgublja pripomočke, neracionalno ravna z delovnimi sredstvi.
2	Do delovnih sredstev ima pogosto slab odnos, materiale pogosto uporablja negospodarno.	Pogosto ne pospravi delovnih pripomočkov in delovnega okolja, občasno neracionalno ravna z delovnimi sredstvi.
3	Do delovnih sredstev in materialov ima pričakovano dober odnos.	Dosledno pospravi svoje pripomočke in svoje delovno mesto. Skrbi za delovna sredstva.
4	Pogosto dobro skrbi za delovna sredstva in gospodarno uporablja materiale.	Dosledno pospravi svoje pripomočke in svoje delovno mesto. Poskrbi za dvig ravni čistoče in urejenosti delovnega mesta in pripomore k izboljšani gospodarnosti rabe delovnih sredstev.
5	Vedno dobro skrbi za delovna sredstva in gospodarno uporablja materiale.	Dosledno pospravi svoje pripomočke in svoje delovno mesto. Poskrbi za dvig ravni čistoče in urejenosti delovnega mesta in pripomore k izboljšani gospodarnosti rabe delovnih sredstev ter je vzor ostalim zaposlenim. Pomaga pri iskanju rešitev za boljše urejeno delovno okolje.

OCENJEVANJE DELOVNE USPEŠNOSTI

Pogoj za ocenjevanje delovne uspešnosti zaposlenega je prisotnost zaposlenega na delovnem mestu. V primeru odsotnosti (več kot 60 %) se delovna uspešnost zaposlenega za dotični mesec ne ocenjuje. Delež stimulacije se uravnoteži z dnevi prisotnosti (pripadajoče točke, ki se preračunajo glede na povprečno oceno, se izplačajo v deležu dni prisotnosti). ■

KAKOVOST DELA

Ocena	Kriteriji - podjetniška	Podrobnejša razlaga
1	Kakovost dela je vedno pod zahtevano ravno, napake so zelo pogoste	Pojav reklamacije ali izmeta oziroma drugih stroškov zaradi napak zaposlenega. Pogosto neupoštevanje navodil za delo ali navodil za varno delo.
2	Kakovost dela je pogosto pod zahtevano ravno, napake so zelo pogoste	Pojav manjših motenj ali dodatnih stroškov zaradi napak zaposlenega. Primeri neupoštevanja navodil za delo ali navodil za varno delo.
3	Kakovost je v celoti na zahtevani ravni	Brez motenj pri delu. Dosledno upoštevanje kontrolnih postopkov in navodil za delo ter varno delo.
4	Kakovost dela je pogosto nad pričakovano ravno in brez napak	Brez motenj pri delu. Zaposleni izraža skrb za kakovost opravljenega dela, opozarja na možnosti napak. Aktivno preprečuje nastanek motenj, reklamacij, dodatnih stroškov in delovnih nezgod.
5	Kakovost dela je vedno nad pričakovano ravno in brez napak	Brez motenj pri delu. Zaposleni aktivno preprečuje nastanek napak na delovnem mestu – sodeluje pri izboljšavah delovnih postopkov. Aktivno preprečuje nastanek motenj, reklamacij, dodatnih stroškov in delovnih nezgod.

INVENTIVNOST

Ocena	Kriteriji - podjetniška	Podrobnejša razlaga
1	Nikoli ne razvija lastnega načina dela, ne išče izvirnih rešitev, ne predlaga izboljšav.	Ne pozna delovnega procesa, potrebuje pomoč pri vsaki spremembi delovnih nalog. Ne uspe slediti spremembam.
2	Redko razvija lasten način dela, ne išče izvirnih rešitev, ne predlaga izboljšav.	Težko usvoji nove postopke, se upira spremembam.
3	Razvija lasten način dela na pričakovan način, ne išče izvirnih rešitev, ne predlaga izboljšav.	Usvoji nove postopke, ko mu jih drugi razložijo.
4	Pogosto razmišlja in uvaja nove, boljše načine dela, tudi na lastno iniciativo, išče izvorne rešitve, daje predloge izboljšav.	Hitro usvoji nove postopke. Predlaga novosti, izboljšave. Letno poda vsaj 1 koristen predlog.
5	Vseskozi razmišlja in uvaja nove, boljše načine dela, na lastno pobudo išče izvorne rešitve, daje predloge izboljšav.	Izjemno hitro usvoji nove postopke. Predlaga novosti, izboljšave. Letno poda več koristnih predlogov in sodeluje pri implementaciji v delovne procese.



Brigitin pogled na svet malo drugače



3 KNJIGE, KI SO NA VAS PUSTILE PEČAT:

Mali princ, Antoine de Saint-Exupery; (psi), Eros; The Secret, Rhonda Byrne.



3 VAŠE NAJBOLJŠE LASTNOSTI:

Ciljno usmerjena, razumevajoča, poštena.



3 STVARI, KI VAM ZAPOLNIJO PROSTI ČAS:

Druženje z vnukinjami in skrb za sina Eneja. Za vse ostalo ostane bolj malo časa. Drugače pa rada potujem in spoznavam nove kraje in ljudi.



KAJ PRI LJUDEH NAJBOLJ CENITE?

Cenim ljudi, ki so strpni in poskušajo razumeti mnenja drugih. Vsak od nas deluje in se izraža na svoj način. Če smo strpni in ne vztrajamo za vsako ceno pri svojem »prav«, pomeni, da smo sposobni sprejemati in spoštovati mnenja drugih. Na ta način si lahko pomagamo, da določeno težavo obravnavamo z druge perspektive in na ta način lažje in hitreje pridemo do rešitve.



KAJ VAS PRI LJUDEH NAJBOLJ MOTI?

Svet je naše ogledalo. Nastavljajo nam ga naši sodelavci, partner, otroci, prijatelji. Vse, kar nas pri drugih moti, nas vodi do boljšega razumevanja nas samih. Popolnoma sami smo odgovorni za svoje življenje, drugi ljudje le zrcalijo naša prepričanja. Pravijo, da če se naučimo v drugih ljudeh prepoznati lastnosti, ki jih posedujemo sami, naše življenje postane enostavnejše. Na težave se naučimo gledati z drugimi očmi in krivdo za naše neuspehe ne pripisujemo drugim, temveč samemu sebi.



KDAJ STE BILI V ŽIVLJENJU NAJBOLJ VESELI?

Naše življenje je sestavljeno iz vzponov in padcev. Prepleteno je s srečo, veseljem in žalostjo. Če se ozrem nazaj, sem se kar velikokrat srečala s težkimi preizkušnjami. Na srečo nam najbolj ostanejo v spominu veseli dogodki. Kot mama sem se najbolj veselila rojstva svojih dveh otrok, kot babica rojstva treh vnukinj. Vesela sem tudi, da sem v zelo težkem obdobju svojega življenja spoznala Dušana, mojega sedanjega moža, ki mi je v veliko oporo in s katerim sem neizmerno srečna.

IMPOL JE VELIK DEL MOJEGA ŽIVLJENJA

Uspeh podjetij je v sodobnem konkurenčnem okolju vedno bolj odvisen od učinkovite kadrovske funkcije, ki se neprestano razvija, nagrajuje in raste

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Direktorica za kadre Brigita Juhart Lesnik se s kadri ukvarja že več kot 20 let in je pomembno prispevala h gradnji ugleda skupine Impol kot dobrega delodajalca, ki spoštuje pravice zaposlenih. Vedno se je usmerjala v napredek in je sodelovala pri vpeljevanju številnih izboljšav v Impolu. Predvsem vedno rada pomaga sodelavcem, da se razvijajo in postajajo še boljši. Pri ljudeh ceni strpnost in spoštovanje, ki sta ključ do dobrih in dolgotrajnih medsebojnih odnosov, ti pa so na delovnem mestu še kako pomembni.

KAKO SE JE ZAČELA VAŠA KARIERA V SKUPINI IMPOL?

Z Impolom sem povezana že od samega otroštva. Tukaj sta bila vso svojo delovno dobo zaposlena moja babica in moj oče. Ko sem se leta 1985 zaposlila v Impolu, v takratni organizaciji dela, se mi je izpolnila velika želja, da tudi sama postanem del zgodbe o uspehu, ki jo piše Impol. V dobrih 37 letih sem se učila in prevzemala razne naloge (vodenje planiranja, vodenje metalurške priprave dela, vodenje sektorja sistema kakovosti, vodenje kadrovskega vira, direktorica družbe Kadring in direktorica za kadre). Ko smo se soočili s prvo krizo (izguba jugoslovanskega trga in velika nelikvidnost), sem vodila metalurško pripravo proizvodnje in koordinirala dobavo surovin iz Taluma, ko smo morali z omejenimi viri dosegati maksimalne možne rezultate. V drugi večji krizi leta 2009 sem vodila kadrovske vire. Takrat smo se soočili s prilagoditvijo števila zaposlenih obsegu naročil in smo morali pogodbeno razmerje prekiniti več kot 100 zaposlenim (veliko s tako imenovanimi mehkimimi metodami). Vedno se trudim, da po svojih najboljših močeh pripomorem k

soustvarjanju dobrih poslovnih rezultatov. Ko zaposlimo novega sodelavca, mu povem, da je postal del velike družine Impol, kjer ogromno štejejo dobri medsebojni odnosi in zaupanje. Prepričana sem, da je pred Impolom lepa prihodnost, saj zaposluje ljudi, ki so visoko motivirani in pripadni.

KAKO TO, DA STE ZAPUSTILI KAKOVOST IN SE ZAČELI UKVARJATI S KADRI?

Kot vodja sektorja sistema kakovosti sem bila ena od odgovornih oseb za vzpostavitev sistema kakovosti po standardu ISO 9001, kar je bilo v takratnih razmerah nujno, če smo hoteli povečati izvoz in zapolniti vrzel na trgu, ki je nastala po razpadu jugoslovanskega trga. Za uspešno uvajanje sistema je bilo treba tudi zelo dobro poznati procese. Lotila sem se izdelave organizacijskih predpisov in veliko jih je bilo povezanih s kadrovskim področjem. Ko smo se leta 1997 lotili projekta samoocenjevanja poslovne odličnosti, ki je pomenilo orodje za obvladovanje sprememb in uvajanje izboljšav v podjetju Impol, sem sodelovala v projektih izboljšav, ki so pripomogli k naši uspešnosti in učinkovitosti ter nam pomagali ohraniti konkurenčnost. Najbolj aktivna sem bila ravno na kadrovskem področju. Vodila sem prva merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih, v nadaljevanju pa sem izvajala aktivnosti, povezane z določanjem ključnih področij dela in izvajanjem letnih razgovorov. Takrat smo pričeli razumevati procese, uvedli smo sistem ravnanja z okoljem in vodenja poklicnega zdravja in varnosti ter pričeli varovati intelektualno lastnino družbe. V letu 2001 smo temeljito prenovili dolgoletno strategijo, jo posredovali po vsej organizacijski strukturi in jo v letu 2002 nadgradili s sistemom uravnoveženih kazalnikov. V tem obdobju je Impol us-

pešno posloval in dosegal temeljne cilje, kljub nihanjem konjunktura in zaostritvi konkurenčnosti. Vedeli smo, da nas na kadrovskem področju čaka veliko izzivov. Ko so me v vodstvu vprašali, ali sprejemem premestitev na kadrovske področje, nisem veliko premišljevala in sem bila pripravljena na nove izzive.

KAKŠNO JE BILO VZDUŠJE V KADROVSKI FUNKCIJI V TISTEM ČASU?

Poslanstvo takratne kadrovske funkcije je bilo urejanje kadrovske evidence, izdelava opisov delovnih mest in splošnih aktov, organiziranje evidence registracije delovnega časa, organiziranje usposabljanj in izvajanje nalog s področja varstva pri delu. Povprečna starost zaposlenih je bila nad Impolovim povprečjem, starejši zaposleni so težje sprejemali uvajanje sprememb. Z razvojem kadrov se nismo sistematično ukvarjali. Spomnim se, da sem najprej uvedla zaposlitvene razgovore, saj se mi je zdelo zelo pomembno, da zaposlujemo kadre z ustreznimi strokovnimi in vedenjskimi kompetencami.

KASNEJE STE OB VODENJU KADROVSKE FUNKCIJE PREVZELI ŠE VODENJE KADRINGA. KAKO STE SE POČUTILI V OBEH VLOGAH?

Najprej smo del ekipe, ki je delala za potrebe Impola, zaposlili v Impolu. Vodenje kadrovskega vira za zunanje družbe je vodila takratna direktorica. Začela so se pojavljati trenja in vodstvo Impola se je odločilo, da mi zaupa tudi vodenje ekipe, ki je skrbela za zunanje naročnike. Kadring je takrat posloval z izgubo in moja prva naloga je bila, da pridobimo nove stranke, povečamo prihodke in izboljšamo učinkovitost zaposlenih. Uporabila sem vsa svoja poznanstva iz gimnazijskih let in

“V Impolu so bili vedno več vredni projekti na tehničnih področjih, kjer je za razliko od t. i. »mehkih projektov« lažje oceniti stroške in prihranke. Vesela sem, da je kadrovske ekipe v zadnjih letih uspelo narediti preboj in da vodstvo Impola sedaj podpira uvajanje izboljšav tudi na kadrovskem področju.”



kasnejših let študija ekonomije ter pridobila kar nekaj novih strank. Ekipo smo začeli postopoma pomlajevati, vlagali smo velike napore in se strokovno izpopolnjevali. Postopoma se je krepilo zaupanje kupcev, večali so se prihodki in z njimi tudi dobiček. Prijavljali smo se na mnoge razpise za nepovratna sredstva, namenjena izvajanju projektov na kadrovskem področju. Kadring je postajal vse bolj prepoznavno ime za urejanje kadrovskih zadev, ne samo v Podravju, ampak tudi širše v Sloveniji. Pri prodaji storitev je najpomembnejše zaupanje strank. To se lahko pridobi, če ima podjetje zaposlene, ki so dobro strokovno podkovani, razumejo izzive naročnikov in jih znajo tudi učinkovito reševati. Vesela sem, da ima Kadring danes zaposlene takšne sodelavce, ki si postavljajo vedno višje cilje in katerih delo naročniki visoko cenijo. Njihova znanja in ideje so nepogrešljiva tudi pri izvajanju strateških nalog na kadrovskem področju v skupini Impol.

KAJ BI IZPOSTAVILI KOT NAJPOMEMBNEJŠE DOSEŽKE KADROVSKE FUNKCIJE SKUPINE IMPOL?

V Impolu so bili vedno več vredni projekti na tehničnih področjih, kjer je za razliko od t. i. »mehkih projektov« lažje oceniti

stroške in prihranke. Vesela sem, da je kadrovske ekipe v zadnjih letih uspelo narediti preboj in da vodstvo Impola sedaj podpira uvajanje izboljšav tudi na kadrovskem področju. Izvajanje projektov je v domeni ekipe Kadringa. Eden izmed pomembnejših projektov je prav gotovo digitalizacija kadrovske funkcije in uvedba kadrovskega sistema HRM 4.0. Sedaj mnogo lažje obvladujemo podatke, ki so pomembni za vodenje zaposlenih, podatki pa so dostopni vodjem in zaposlenim, kar je zelo pomembno. Nikoli dokončan projekt je integracija vodij v sistem upravljanja kadrov. Začeli smo z definiranjem standardov za vodje v proizvodnih procesih, ki smo jih v nadaljevanju nadgradili s kazalniki in ciljnim vrednostmi, ki jih morajo vodje dosegati. V nadaljevanju želimo na podoben način definirati standarde in kazalnike tudi za vodje podpornih procesov. Lansko leto smo pričeli s projektom »top« in »low« performerji. Pri tem nam je pomembno, da prepoznamo zaposlene, ki »vlečejo«, in zaposlene, ki se »šparajo«.

KAKO OCENJUJETE DANAŠNJO KLIMO MED ZAPOSLENIMI?

Zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih merimo vsaki dve leti. Rezultati zadnjega merjenja kažejo, da se splošno zadovoljst-

vo povečuje, prav tako se izboljšuje zavzetost zaposlenih. Tudi pri dejavnih, kot so nagrajevanje in napredovanje, ki so v podjetjih običajno slabše ocenjeni, beležimo izboljšanje. Je pa zanimivo, da ankete kažejo, da smo pre malo strpni in je veliko obrekovanja. Širjenje polresnic, neresnic in laži z namenom škodovati osebnemu dostojanstvu drugega je še kako prisotno v Impolu. Tisti, ki obrekuje nekoga, sicer s tem govori o stanju v sebi, vendar je neprijetno za osebo, ki je žrtev takšnega ravnanja. Tudi sama sem na lastni koži že večkrat okusila takšno obliko nestrpnosti. Nazadnje so mi lažno pripisali »lastništvo« vseh brunaric, ki so se prodale na Treh Kraljih, čeprav nisem nikoli niti izkazovala namere po nakupu.

VSAKO LETO SODELUJETE PRI OBLIKOVANJU MERIL ZA STIMULIRANJE ZAPOSLENIH. SE V LETOŠNJEM LETU OBETAJO KAKŠNE SPREMEMBE?

V merilih za stimuliranje zaposlenih je definirana tudi vrednost točke. Januarja se je vrednost točke dvignila za 4,9 odstotka. Oblikovali smo tudi mehanizem, s katerim si lahko z izboljšanjem produktivnosti zvišamo osnovne plače za dodatnih 3,1 odstotka, skupaj torej za 8 odstotkov. Za izpolnjevanje tega pogoja moramo doseči za približno 5.000 ton višjo proizvodnjo, kot je zastavljena v letnem planu, oziroma doseči proizvedeno količino v višini 65,76 kilograma na eno oddelano uro. Poenostavljeno to pomeni, da moramo z manj oddelanimi urami narediti več. Rezerv na organizacijskem področju imamo veliko in zastavljeni cilj je realno dosegljiv.

LETOS BOSTE DOPOLNILI 60 LET. KAJ BI REKLI, DA VAM JE V TEM OBDOBJU ŽIVLJENJA NAJPOMEMBNEJŠE?

Velik del mojega življenja je bil povezan z Impolom. Nenehno srečevanje z izzivi je bila moja popotnica, velikokrat v škodo časa, ki bi ga morala nameniti svoji družini. Pravijo, da niso pomembna leta življenja, ampak to, koliko življenja je bilo v teh letih. Pomembno je, da tega ne spoznamo prepozno. ■



Zaključujemo pilotne projekte in začenjamo nove

Projekti s področja operativne odličnosti s polno paro naprej

Tekst: Urban Smolar, vodja vitke pisarne

V preteklem letu smo ob vzpostavitvi vitke pisarne uspešno izvedli pilotno delavnico v Impolu PCP na pakirnem mestu profili in v Impolu-FinAl na liniji VAT-HAT in žagi »Exact cut 2«. Oba projekta dobro napredujeta in se približujeta zaključku. Kljub aktivnostim, ki potekajo na trenutnih projektih v vitki pisarni, že načrtujemo bodoče pilotne delavnice in projekte.

PILOTNI PROJEKT NA PAKIRNEM MESTU PROFILI

Projekt je zajemal veliko sprememb na liniji, zato se je vpeljava idej zavlekla še v prvo četrtletje leta 2022, med drugim tudi zaradi dolgih dobavnih rokov ključne opreme. Zaključna postavitev pakirnih mest, embalažnega materiala, medfazne zaloge in vage je dokončana. V prvem delu marca pričakujemo namestitve tlorisnih in transportnih črt. Za vsako pakirno mesto smo pripravili supermarket, kjer si delavci za celo izmeno vnaprej pripravijo material, s čimer smo jim prihranili trud iskanja materiala. Aktivacija svetlobne signalizacije bo pripomogla k boljšemu sporazumevanju z vozniki viličarja in upravljavci mostnih dvigal. Aktivnosti bodo zaključene, ko bomo uredili vsako delovno mesto v skladu z metodo 5S.



Ekipo, ki je sodelovala pri vpeljavi sprememb na pakirni liniji

PILOTNI PROJEKT IMPOL-FINAL

Nastavili smo standarde komunikacijskih omaric, talnih oznak za material in pohodne poti ter označili vso opremo na delovnem mestu. Tim Impola-FinAl je metodologijo dobro sprejel in nadaljeval vpeljavo tudi na ostalih delovnih mestih in linijah. Želja po hi-

trejši vpeljavi je omejena zgolj s hitro rastjo strojnega parka. Enak standard, ki smo ga razvili v Impolu-FinAl, nameravamo vpeljati tudi v drugih procesih z ukrepi, ki so smiselni glede na posebnosti delovnih mest in tehnologije.



Tim Impola-FinAl je metodologijo dobro sprejel in nadaljeval vpeljavo tudi na ostalih delovnih mestih in linijah

POGLED V NASLEDNJE MESECE

Pilotne delavnice in projekte usklajujemo na krmilnem komiteju TPM, kjer sodelujejo vsi vodje proizvodnih procesov, vodje vzdrževanja procesov in koordinatorji TPM. Ob upoštevanju kapacitet in želja vseh udeležencev smo pripravili plan za leto 2022. V prvi polovici leta nameravamo zagnati štiri aktivne pilotne delavnice na temo 7 ključnih izgub procesa in metodologije 5S. 14. marca bomo delavnico izvedli v Impolu LLT na liniji 4. Nadaljevali bomo v Impolu FT, in sicer 28. marca z aktivnostmi na prenovljeni valjarni BK1. Za obe delavnici smo že izbrali jedrni tim in vse sodelujoče na delavnicah, pripravili pa smo tudi okvirni terminski plan aktivnosti pred delavnico, na delavnici in za projektno delo po zaključeni delavnici. Vitka pisarna se bo aprila osredotočila še na Rondal in nato na začetku maja na Stampal SB. Obetamo si, da bomo delavnice izvedli v vsakem proizvodnem procesu, kar bo sprožilo prehod na naslednjo fazo razširjanja metodologije v procesih na ostala delovna mesta. ■

LEPOTA V METALURGIJI

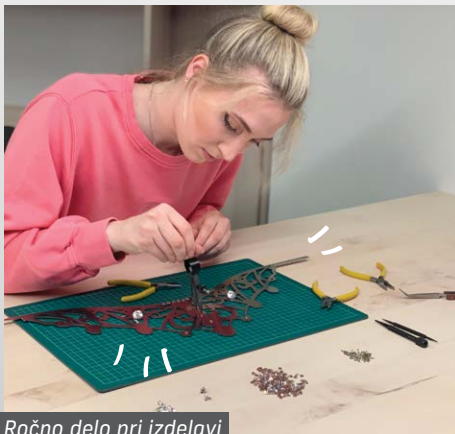
Tukaj ni prostora za stereotipe

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Tinkara Smolar, magistrica inženirka metalurgije in materialov, je združila svoje veselje do lepotnih tekmovanj in metalurgije in s svojim metalurškim znanjem oblikovala krono Miss Slovenije v sezoni 2020/2021.



Zasnova krone



Ročno delo pri izdelavi



Krona v vsej svoji veličini

KAKO STE POVEZALI POKLIC V METALURGIJI Z LEPTNIM TEKMOVANJEM? MARIKDO SE VPRAŠA, KAKO SE METALURGINJA ZNAJDE PRI LEPTNEM TEKMOVANJU.

Poudariti želim, da projekt Miss Slovenije že leta ne spada med lepota tekmovanja, ampak je projekt z močno vsebino. Vsakemu dekletu daje možnost, da ustvarja svojo zgodbo in tako deluje na področjih, ki jo izpopolnjujejo. Sama sem se podala na pot z namenom podiranja stereotipov. Po drugi strani je metalurgija vsesplošno gonilo človeštva. Tako so kovine kot prestiž seveda tudi del nagrade za zmagovalko tega tekmovanja.

ZAKAJ STE SE ODLOČILI ZA ŠTUDIJ METALURGIJE IN KAKO JE TA POTEKAL?

Tole vprašanje je res enostavno. Za študij in pridobljeni poklic me je navdušil oče Tomaž. Seveda so me zanimala tudi druga področja (fizioterapija), sem pa v študiju metalurgije prepoznala perspektivo in deficit poklicev, tako da sem se z veseljem vpisala na Naravoslovnotehniško fakulteto in izbrala smer inženirstvo materialov.

KAJ BI SVETOVALI MLADIM, KI ŠO NA PRAGU ODLOČITVE, KAJ POČETI V ŽIVLJENJU?

Svetujem jim, naj se posvetijo sebi in ugotovijo, kaj jih v življenju zanima. Prepogosto se mladi osredotočajo samo na vsebino študija in pri tem pozabljajo, da je študij odskočna deska za nadaljnje življenje, zato je treba svoj poklic izbrati premišljeno, z vizijo za prihodnost. Predvsem je treba dobro premisliti, kakšen način dela komu ustreza in kako želimo preživljati svoje poklicne dneve. Seveda moramo poslušati svoje srce, vendar ni narobe, če si pri tem previden in pragmatičen ter razmišljaš tudi o drugih vidikih, kot so varnost zaposlitve in karijerne priložnosti.

METALURGIJA SE MNOGIM ZDI UMAZAN POKLIC. KAKŠEN JE VAŠ POGLED NA TO DELO?

Metalurgija je vznemirljiv poklic, ki ustvarja ogromno izdelkov, ki jih vsakodnevno uporabljamo. Delo metalurga je izredno dinamično, saj se kombinira

pisarniško delo z delom v proizvodnih procesih, zato so moji dnevi zelo pestri in dinamični. Prav tako je veliko timskega dela in interakcij med sodelavci. Poklic metalurga je konkreten in ustvarjalen poklic, s številnimi izzivi, ki ga lahko priporočam vsem, ki imajo radi razgiban delovnik, ki radi ustvarjajo in ki si želijo sodelovati v kreiranju izdelkov prihodnosti.

KAJ POČNETE KOT TEHNOLOGINJA KAKOVOSTI?

Opravljam delo, ki je zelo pomembno v proizvodni verigi, sem tehnolog kakovosti. Kakovost je zelo pomembna, saj zastopa kupca, hkrati pa pripomore ponudniku, da v procese vpeljuje izboljšave. Hkrati delo zahteva pripravo in obvladovanje obširne dokumentacije, s katero zagotavljamo stabilnost tehnologije in procesov ter doseganje lastnosti materiala in izdelka, ki jih želi kupec. Z našim sistematičnim delom se trudimo zmanjševati število reklamacij. Če se malo pošalim, smo tisti nezaželeni, ki skrbijo, da je delo opravljeno s čim manj napakami v proizvodnem procesu.

KAKŠNO JE DELOVNO OKOLJE V IMPOLU?

Zelo mi je všeč, da je trenutna ekipa kakovosti v družbi Impol PCP zelo mlada, hkrati jo dopolnjujejo izkušeni sodelavci. Med nami vlada prijateljsko vzdušje, ki mi pomaga, da delo opravljam učinkovito. Tudi s kolegi iz razvoja valjanih in stiskanih izdelkov se odlično razumemo, tako da je moje delovno okolje v Impolu sproščeno in usmerjeno k rezultatom.

ZAKAJ IMATE RADI IMPOL?

Impol mi je s štipendijo finančno pomagal v obdobju mojega študija, takoj po koncu študija pa sem se lahko tu tudi zaposlila za nedoločen čas. Mislim, da je ob odličnem delovnem vzdušju to več kot zadosten razlog za izkazovanje naklonjenosti in pripadnosti podjetju Impol.

KAKŠNE NAČRTE IN CILJE IMATE NA PODROČJU SVOJE KARIERNE POTI?

V prihodnje bi si želela svoje strokovno znanje metalurgije nadgraditi tudi bolj v znanstveni smeri, kjer imam v mislih



Metalurginja Tinkara je postala prva spremljevalka Miss Slovenije

predvsem tretjo stopnjo študija (doktorat znanosti). Želela bi si povezati proizvodne procese in nadzor kakovosti s pridobljenim strokovnim metalurškim znanjem. Predvsem me zanima, kako imajo sistem vodenja kakovosti urejen v drugih podjetjih po tujini. Njihove dobre primere iz prakse bi implementirala, kar bi izboljšalo konkurenčnost našega podjetja.

ČE SE ŠE MALO VRNEMO K USTVARJANJU KRONE. KAKO STE SE LOTILI PROJEKTA? KAKO STE ZADOVOLJNI Z REZULTATOM?

Izdelavo kron sem spremljala že dlje časa, tako sem vedela, kako izgleda krona, ki je iz zlata oz. srebra. Za delo takšne krone žal nisem imela dovolj znanja niti financ. Sama sem načrtovala tehnološko pot s procesi, ki sem jih poznala. Osnova krone je prav aluminijeva pločevina iz našega podjetja, ki sem jo lasersko izrezala, upognila in eloksirala. Pri izdelavi so mi pomagala tudi okoliška podjetja in obrtniki. Za čisto svoj pečat na kroni sem ulila odlitke simbolov Hrastnika. 3D-naprintane želode in hrastov list sem oblikovala v peščeno mešanico, stalila aluminij v livni pečki in ga odlila. Tega detajla na kroni ne bi uspela narediti brez pomoči enkratne osebe, metalurga in hkrati mojega partnerja Jakoba Kranerja.

KAJ PA POČNETE V PROSTEM ČASU?

V prostem času se ukvarjam z ogromno hobiji. Sem oseba, ki ima svoj urnik nenehno zapolnjen, saj se trikrat na teden ukvarjam s plesom, tudi tekmovalno, vedno najdem čas tudi za fitness. Sedaj v zimskih mesecih zelo rada smučam, prav tako sem opravila usposabljanje za učitelja smučanja. Vsekakor se veselim tudi svojih metalurških projektov, saj bom lahko ponovno ustvarila krono za bodočo Miss Slovenije. ■

Impol: štipendija, znanje in široke možnosti zaposlitve

Sijajna prihodnost v industriji aluminija

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

ZAKAJ IZBRATI KADROVSKO ŠTIPENDIJO IMPOLA?

Vsem štipendistom poleg štipendije ves čas šolanja zagotavljamo opravljanje strokovne prakse pod vodstvom usposobljenih mentorjev, pridobivanje praktičnega znanja, delo na projektih in strokovno podporo pri razvoju kariere. Posebno skrb namenimo tudi tistim, ki v Impolu opravljajo obvezno praktično usposabljanje z delom. Naši usposobljeni mentorji svoje mentorirance vodijo, jih vzpodbujajo in jim pomagajo pri prvih korakih na delovnem mestu.

V Impolu praktično usposabljanje in laboratorijske vaje opravljajo tudi vsi dijaki programa metalurški tehnik, ki se izvaja na Srednji šoli Slovenska Bistrica. Vsi štipendisti imajo poleg obvezne šolske prakse v Impolu zagotovljeno vsaj enomesečno delovno prakso v poletnih mesecih. Sistem je nastavljen tako, da vsako leto štipendist obiše drug proces in na ta način pridobi večji obseg izkušenj.

SPREMEMBE SO NAŠA STALNICA

Ljudje se spreminjamo in tako so tudi mlajše generacije drugačne. Mladi so vse bolj digitalno usposobljeni, želijo si priložnosti kariernega razvoja, jasna pričakovanja, hitre rezultate, vedno pomembnejše pa jim postaja ravnovesje med kariero in prostim časom. Vsemu temu se moramo v podjetjih prilagoditi. V Impolu se ne prestando razvijamo in vlagamo v napredek tako na tehničnem področju, ko gre za naše izdelke, kot tudi na področju doživljanja celotnega procesa zaposlitve in razvoja naših zaposlenih. Želimo si, da zaposleni radi prihajajo na delo in se tukaj tudi dobro počutijo.

VIŠINA ŠTIPENDIJE

Osnovna kadrovska štipendija za dijake znaša 12 odstotkov minimalne bruto plače ali 122,91 evra. Štipendije za študente znašajo 18 odstotkov minimalne bruto plače oziroma 193,40 evra. V enakem znesku se študentom, ki ne živijo doma, povrnejo tudi stroški bivanja, tako da celotna štipendija znaša skoraj 400 evrov. Štipendisti, tako dijaki kot študentje, si lahko osnovo dvignejo do 40 odstotkov, kar je odvisno od njihovega učnega uspeha in veseli nas, da je takšnih štipendistov z dobrim uspehom veliko. ■

Impolovi štipendisti



»Ko sem opravljal prakso v Impolu, me je veselilo to, da sem bil vsakič v drugem procesu in sem na takšen način spoznal velik del Impola. Naučil sem se, kako pravilno upravljati z določenimi stroji za preoblikovanje, obrezovanje in peskanje materiala.«

**Žan Košir, štipendist,
program metalurški tehnik**



»Ves čas šolanja imam Impolovo štipendijo, ki mi omogoča dovolj velik finančni obseg za ugodno preživljanje vsakdanjega študentskega življenja. Veseli me to, da poleg študija ne rabim svojega časa posvečati še opravljanju dodatnih študentskih del.«

**Tom Ferk, štipendist,
program mehatronika**

LETNI DOPUST: KOLIKO, KDAJ IN KAKO

Tekst: Alja Podlesnik, pravna svetovalka



Pravica do letnega dopusta je povezana z obstojem delovnega razmerja in je neodtujljiva pravica delavca, ki se ji ne more odpovedati. Namen letnega dopusta je, da delavec prekine opravljanje svojih delovnih obveznosti zaradi počitka in začasnega krajšega odmika od službene sfere.

BISTVO PRAVICE JE V ODMORU IN POČITKU

Bistvo pravice do letnega dopusta je v odmoru in počitku delavca. Pravica do letnega dopusta je ena temeljnih pravic iz delovnega razmerja. Pridobi se s sklenitvijo delovnega razmerja, in sicer ne glede na to, ali je delavec zaposlen za polni ali krajši delovni čas, in ne glede na to, ali je njegovo delovno razmerje sklenjeno za nedoločen ali določen čas.

Letni dopust je plačana odsotnost delavca z dela. Bistvo dopusta je v prekinitvi dela zaradi počitka, rekreacije in izrabe prostega časa, saj je dopust namenjen odmoru od dela in delovnega okolja ter oddihu in skrbi za učinkovito zaščito varnosti in zdravja zaposlenih.

Izhodiščno ureditev letnega dopusta določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Podrobneje to tematiko za zaposlene v skupini

Impol urejajo posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in podjetniške kolektivne pogodbe, Pravilnik o plačah in drugih osebnih prejemkih, Pravilnik o odmeri letnega dopusta in drugih odsotnostih z dela ter Pravilnik o urejanju delovnega časa. V teh aktih so določeni kriteriji, na podlagi katerih so zaposleni upravičeni do dodatnih dni dopusta in drugi primeri plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, način izrabe letnega dopusta, postopek najave koriščenja dopusta in nekatera druga vprašanja.

DOLŽINA LETNEGA DOPUSTA

V posameznem koledarskem letu zaposlenemu pripada najmanj štiri tedne dopusta, in sicer ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas. Zakon predvideva dodatne dni dopusta za posebne skupine delavcev, na primer invalide, starejše delavce in delavce, ki negujejo in varujejo otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo. Ne glede na zakonske določbe so zaposleni v skupini Impol upravičeni do dodatnih dni dopusta.

Maksimalno število dni dopusta po posameznih kriterijih je omejeno na 35 dni oz. na 37 dni za zaposlene, ki delajo tudi ponoči.

Če se delavec zaposli med trajanjem koledarskega leta ali mu delovno razmerje preneha med koledarskim letom, mu pripada sorazmerni del letnega dopusta. Zaposlenemu za vsak mesec zaposlitve pripada 1/12 letnega dopusta. Poglejmo primer: delavec je zaposlen od 1. 1. 2022 do 30. 6. 2022, torej mu pripada 6/12 letnega dopusta. Če bi bil zaposlen celo koledarsko leto, bi mu pripadalo 30 dni dopusta. Sorazmerni del dopusta se izračuna tako, da se celoten dopust deli s številom mesecev v letu, tako dobljen rezultat pa se pomnoži s številom mesecev v letu, ko je delavec zaposlen. Izračun dopusta za 6 mesecev je sledeč: $30 : 12 \times 6 = 15$.

PISNO OBVESTILO O ODMERI LETNEGA DOPUSTA

Število dni letnega dopusta se določi s posebnim obvestilom o odmeri letnega dopusta. Obvestilo v pisni obliki je delodajalec dolžan vročiti zaposlenim najkasneje do 31. marca za tekoče koledarsko leto. Za osebe, ki se zaposlijo po tem datumu, se obvestilo o odmeri dopusta vroči ob zaposlitvi po pridobitvi vseh podatkov, ki vplivajo na dolžino dopusta. Zaposleni v skupini Impol, ki pri svojem delu uporabljajo službeni elektronski naslov, so o dolžini letnega dopusta praviloma obveščeni elektronsko, vsi ostali pa prejmejo obvestilo v tiskani verziji.

IZREDNI PLAČAN DOPUST

Poleg letnega dopusta je delavec v nekaterih izrednih primerih upravičen tudi do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin. Gre za primere, ki so predvideni za izredne situacije

Kriterij in razlog za odmero dopusta		Število dni dopusta
Minimalni dopust po zakonu	Za zaposlene, ki delajo 5 dni v tednu	20 dni
	Za zaposlene, ki delajo 4 dni v tednu	16 dni
Socialno-varstveni kriteriji	Zaposleni, ki je dopolnil 50 let starosti	3 dni
	Invalid	4 dni
	Delavec z najmanj 60-% telesno okvaro	4 dni
	Delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo	4 dni
	Delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let	1 dan
Dopust na delovno dobo	Mati ali oče s tremi ali več otroki do 10 let starosti, ki ima status samohranilke/-ca	3 dni
	Nad 3 leta do 5 let skupne delovne dobe	1 dan
	Nad 5 let do 10 let skupne delovne dobe	2 dni
	Nad 10 let do 20 let skupne delovne dobe	3 dni
	Nad 20 let do 30 let skupne delovne dobe	4 dni
Pogoji dela	Nad 30 let skupne delovne dobe	5 dni
	Neugodni vplivi delovnega okolja in posebne nevarnosti pri delu	3 dni
	Delavec, ki najmanj 6 mesecev opravlja nočno delo	2 dni
	Delavec, ki najmanj 6 mesecev dela v turnusu (4-izmensko delo ali posebni režim 2-izmenskega dela)	1 dan

Osebná okoliščina	Število dni plačane odsotnosti
Lastna poroka	3 dni
Poroka otroka	1 dan
Oče ob rojstvu otroka	2 dni
Selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v istem kraju	2 dni
Selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v drug kraju	3 dni
Smrt zakonca oz. zunajzakonskega partnerja ali smrt otroka, posvojenca ali otroka zakonca oz. zunajzakonskega partnerja	3 dni
Smrt staršev oz. zakonca ali zunajzakonskega partnerja starša ali smrt posvojitelja	2 dni
Smrt zakončevih staršev, bratov, sester, starih staršev	1 dan
Elementarna nesreča	4 dni
Spremistvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan	1 dan

in ne predstavljajo rednega letnega dopusta. Če pri zaposlenem nastopijo te osebne okoliščine, mu delodajalec praviloma ne more odreči odsotnosti z dela. Skupaj ima delavec iz tega naslova v posameznem koledarskem letu pravico do največ sedmih delovnih dni.

Kadar nastopijo zgoraj navedene osebne okoliščine, je zaposlen o tem dolžan obvestiti delodajalca in mu predložiti dokazilo. Plačano odsotnost z dela je mogoče koristiti le neposredno ob nastanku dogodka oz. osebne okoliščine. Odsotnosti iz razloga lastne poroke, poroke otroka, selitve stalnega prebivališča in spremstva otroka v šolo na prvi šolski dan je zaposleni dolžan napovedati najkasneje 10 dni pred predvideno odsotnostjo.

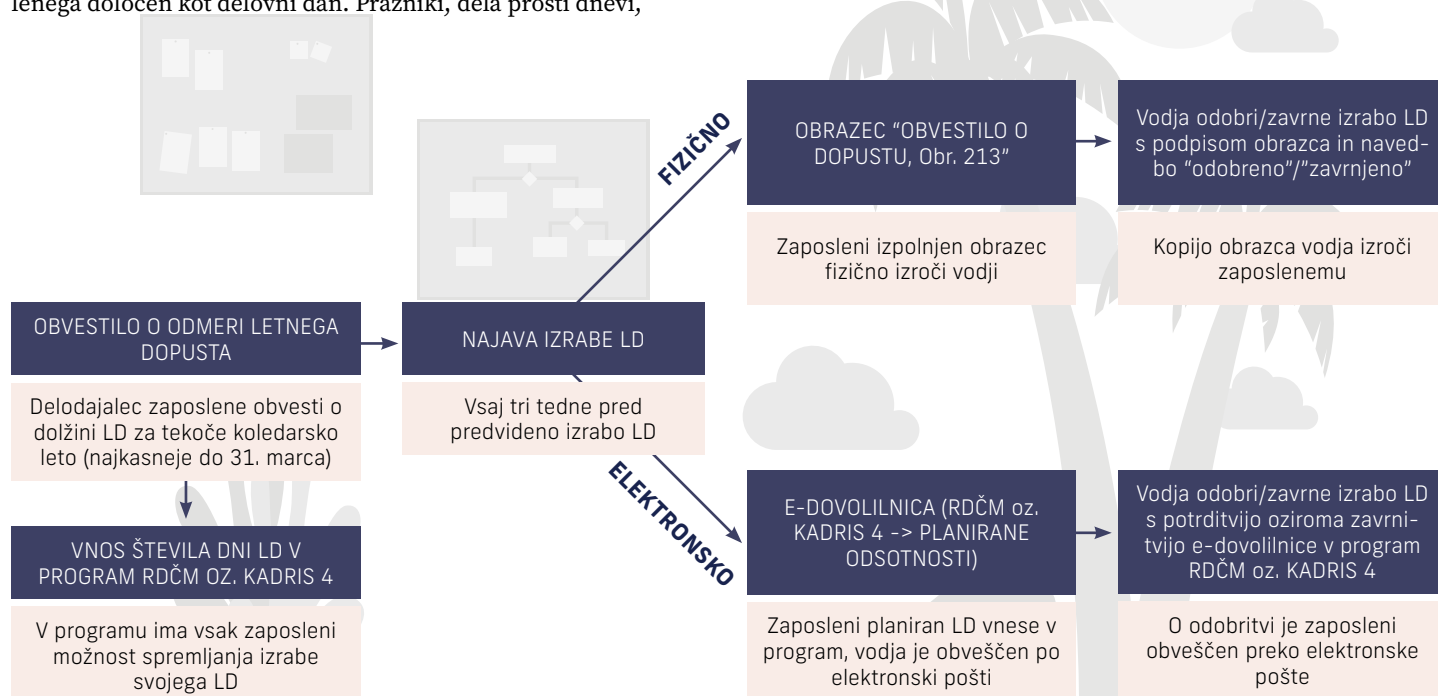
IZRABA IN NAČIN NAJAVE IZRABE LETNEGA DOPUSTA

Letni dopust se določa in izrablja v dnevih, nikoli ga ni mogoče izrabiti na primer po urah. Kot dan dopusta se šteje vsak dan, ki je po delovnem koledarju delodajalca za posameznega zaposlenega določen kot delovni dan. Prazniki, dela prosti dnevi,

dnevi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe in drugi primeri opravičene odsotnosti se ne všttevajo v dneve dopusta. Delavec lahko dopust izrabi v več delih. Zakonska obveza zaposlenega je, da mora en del letnega dopusta v trajanju najmanj dva tedna izrabiti v kosu. Poleg tega je zaposleni v tekočem koledarskem letu dolžan izrabiti najmanj dva tedna dopusta, preostanek pa lahko prenese v naslednje leto in ga mora izrabiti najkasneje do 30. junija, sicer mu propade. Za zaposlene, ki dopusta niso mogli izrabiti v teh rokih iz razloga odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, starševskega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, je možnost izrabe lanskega dopusta podaljšana do 31. decembra.

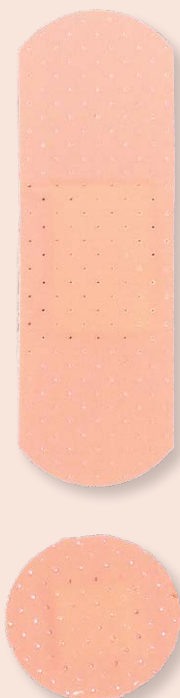
Pri izrabi dopusta je na eni strani glavno vodilo zadostiti potrebam delovnega procesa, da bo ta potekal nemoteno, na drugi strani pa zagotoviti ustrezne možnosti za počitek in rekreacijo delavca, upošteva njegove družinske obveznosti. Starši, ki imajo šoloobvezne otroke, imajo pravico izrabiti najmanj en teden dopusta v času šolskih počitnic. Vsi zaposleni imajo pravico, da trikrat letno po en dan dopusta izrabijo na tiste dneve, ki jih določijo sami, če o tem obvestijo nadrejeno osebo vsaj en dan pred nastopom dopusta. Izrabo tega dopusta lahko delodajalec odredi le, če bi odsotnost posameznega zaposlenega resneje ogrozila delovni proces.

V skupini Impol je število dni dopusta za vsakega posameznega delavca vneseno v program za registracijo delovnega časa Kadris4, v katerem lahko vsak zaposleni zase spremlja aktualno stanje in načrtuje izrabo dopusta. Zaposleni mora izrabo letnega dopusta napovedati najmanj tri tedne pred izrabo. To stori z vnosom planirane odsotnosti v program Kadris4 ali z izpolnitvijo obrazca »Obvestilo o dopustu, obr. 213«. Vodja lahko napovedan letni dopust odobri ali zavrne, pri čemer upošteva potrebe delovnega procesa in plan koriščenja dopustov sodelavcev v posamezni delovni skupini. Da je izraba dopusta s strani vodje potrjena in je torej zaposleni upravičen do koriščenja dopusta, je potreben podpis na obrazcu oz. potrditev elektronske dovolilnice v programu Kadris4. V kolikor dopust ni odobren, zaposleni ne more nastopiti izrabe dopusta. Če kljub temu samovoljno odide na dopust, gre za neupravičeno odsotnost z dela, ki ima lahko za delavca negativne posledice. ■



PRVA POMOČ NA DELOVNEM MESTU

Tekst: Željka Kutija, vodja sistema poklicnega zdravja in varnosti v Impolu



POŠKODBE OČI

- Oči ne smemo mencati.
- Če imamo v očesu tujek (umazanija, pesek ...), dvignemo zgornjo veko in večkrat zaporedoma pomežiknemo.
- Če se tujek ne izpere sam, ga odstranimo z vlažno sterilno vato ali speremo s sterilno fiziološko tekočino.
- V primeru brizga kemikalije takoj izperemo oči z veliko vode.



OPEKLINE

- Vsaj 10 minut nežno spuščamo hladno vodo po opeklini.
- Na opekline ne nanašamo ledu ali zelo mrzle vode.
- V primeru večjih opeklin poškodovanca položemo na tla in mu rahlo podložimo noge.



KRVAVITVE

- S sterilno gazo pritisnemo na krvavečo rano.
- Če ni prišlo do zloma, poškodovano območje dvignemo nad višino srca.
- Z elastičnim povojem zavijemo poškodovano območje. Če je krvavitev večja, z roko dodatno pritiskamo na rano.



DUŠENJE

Znaki dušenja: oseba se z rokami oklepa vratu, ne more dihati ali govoriti. ALI koža, ustnice in nohti postajajo modri.

Z močnimi udarci med lopaticama poskusimo tujek iztiskati iz dihalnih poti. Če pri tem nismo uspešni, izvedemo Heimlichov prijem.

- Stopimo za osebo, ki se duši.
- Z rokami objamemo zgornji del njenega trebuha.
- Z eno roko napravimo pest in jo postavimo pod rebra in prsnico v žličko. Z drugo roko objamemo pest in jo nato močno povlečemo nazaj proti svojemu telesu.
- Ta manever lahko po potrebi ponovimo do petkrat.
- Po vsaki izvedbi preverimo, ali je tujek odstranjen.



ŠOK

- Takoj pokličemo reševalce.
- Preverimo dihanje in srčni utrip.
- Poškodovanca položimo v vodoravni položaj z rahlo dvignjenimi nogami, da izboljšamo prekrvitev možganov.



ZLOMI

- Če gre za odprt zlom, najprej ustavimo krvavitev in/ali rano obvezemo.
- Oba sosednja sklopa moramo spraviti v negiben položaj, odvisno od mesta poškodbe.
- Zlom imobiliziramo v položaju, ki poškodovancu povzroča najmanj bolečin.
- Imobilizacija mora biti nameščena čvrsto.
- Pri imobilizaciji poškodovan ud vlečemo rahlo narazen, za kar sta potrebna vsaj dva reševalca.
- Poškodovanih kosti nikakor ne poskušamo naravnati.
- Poškodovan ud lahko imobiliziramo ob nepoškodovan ud, palice ...
- Obleko odstranimo samo v primeru, ko gre za odprt zlom in je treba ustaviti krvavitev ali obvezati rano.
- Po imobilizaciji naj bo poškodovani ud rahlo dvignjen, kar prepreči dodatno otekanje.
- Da preprečimo šok, poškodovanca položimo na tla in mu rahlo podložimo noge.

**ZVIN**

- Izogibamo se aktivnostim, ki povzročajo bolečino, otekanje ali nelagodje.
- S hlajenjem pričnemo čim prej. Ledu nikoli ne postavimo neposredno na kožo, ampak vedno hladiamo čez tkanino. Če imamo možnost, lahko poškodovani sklep potopimo v hladno vodo. Prvih nekaj dni po poškodbi hladimo od 15 do 20 minut vsaki dve uri.
- Da preprečimo prekomerno otekanje in nekoliko stabiliziramo sklep, ga povijemo z elastičnim povojem. Pričnemo na mestu ob oteklini, ki je najdlje, in postopoma napredujemo proti srcu. Pri tem pazimo, da ne povijemo pretesno. Če bolečina postane močnejša, opazimo bledico ali mravljinčenje, moramo povoj zrahljati.
- Poškodovani ud dvignemo nad nivo srca, še posebej čez noč. Na ta način gravitacija pomaga pri zmanjšanju otekline. Vedeti moramo, da je z oteklino povezana tudi bolečina.

**Temeljni postopki oživljanja (TPO)**

Preverimo odzivnost.

Če poškodovanec ne diha, takoj pričnemo s TPO.

- Roke položimo na sredino prsnega koša. Napravimo 30 zunanji masaz srca.
- Z iztegnjenima prekritima rokama s peto dlani pritiskamo na sredino prsnega koša s hitrostjo vsaj 100 pritiskov (ne več kot 120) na minuto tako močno, da se prsni koš vtisne za 5 do 6 cm. To 30-krat ponovimo.
- Dajemo vpihe: Eno roko položimo na čelo osebe, glavo zvrnemo nazaj in stisnemo nosnici, z drugo roko pa osebi odpremo usta. Vdihnemo in zrak vpihnemo v pljuča osebe tako močno, da vidimo, kako se dvigne prsni koš. Postopek dvakrat ponovimo.

**TPO 30 pritiskov: 2 vpiha**

Vklopimo AED in se ravnamo po njegovih navodilih. Elektrodi aparata prilepimo na gola in suha prsa (ena elektroda je pod desno ključnico, druga pa na levi strani prsnega koša pod pazduho).

Sedaj AED analizira srčni ritem (osebe in aparata se ne dotikamo).

APARAT NAS OPOZORI: ŠOK JE PRIPOROČEN

- Vse prisotne glasno opozorimo z besedami »Vsi stran«. Preverimo, da se nihče, vključno z nami, ne dotika osebe. Pritisnemo na gumb z znakom strele, ki utripa, pri čemer se takoj izvede defibrilacija in oseba trzne.
- Po električnem sunku takoj nadaljujemo s stisi prsnega koša in vpihi v razmerju 30:2 do naslednje analize ritma AED.

ŠOK NI PRIPOROČEN

- Takoj nadaljujemo s stisi prsnega koša in vpihi v razmerju 30:2 do naslednje analize ritma AED. Elektrode NE odstranjujemo.
- Če oseba diha normalno, bolnika obrnemo v položaj za nezavestnega, pokličemo številko 112 in nadaljujemo z ocenjevanjem, dokler dihanje ne postane normalno.

Oživljanje nadaljujemo do prihoda reševalcev in dokler zmoremo. Prekinemo ga le v primeru, če oseba pokaže znake življenja (premikanje, dihanje, kašljanje). Tedaj osebo namestimo v bočni položaj.



STOP OBREKOVANJU

»Če imaš z mano težave, mi to povej v obraz«

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Obrekovanje je del vsakdana številnih organizacij, vendar je v vsaki organizaciji drugačno. Bolj ko so ljudje ozaveščeni o škodljivosti takšnega ravnanja, manjša je verjetnost, da bodo obrekli druge ljudi.

Preden delimo informacije o drugih ljudeh, se vprašajmo:

1. Ali **smo preverili resničnost informacije**, ki jo posredujemo dalje?
2. **Kaj želimo doseči** z delitvijo te informacije? Bomo s tem kaj izboljšali ali želimo samo škoditi posamezniku?
3. **Smo sposobni enako zadevo povedati pred osebo, o kateri govorimo?** Zakaj potem ne začnemo z njo?

SEDEM GREHOV VODIJ, S KATERIMI SPODBUJAMO OBREKOVANJE

Pogosto je obrekovanje hujše, če ga spodbujajo neposredno nadrejeni. Seveda se to dogaja na nezavedni ravni, zato je smiselno, da določene zadeve ozavestimo.

1. Zatiskanje oči

Ko vodja vidi, da zaposleni ali skupina zaposlenih ne sledi ciljem podjetja ali procesa, mora ukrepati. Če destruktivno vedenje spregleda in dopušča, nastaja slaba volja med ostalimi člani tima. To je kot gnojilo za nastanek obrekovanja in širjenja govoric, saj nezadovoljni ljudje s tem iščejo tolažbo.

2. Poslušanje brez filtra

Vodje, ki se aktivno zavzemajo za čenče in jih z veseljem poslušajo, s tem ustvarjajo okolje, kjer je to zaželeno in se odobrava. Tako se govorice še dodatno širijo.

3. Favoriziranje izbranih

Vodje se pogosto z nekaterimi zaposlenimi v svoji sredini razumejo bolje kot z ostalimi. To postane še posebej problematič-

no, ko začne favorizirana klika uveljavljati svojo moč in s širjenjem govoric vpliva na to, da se ostalim sodelavcem slabše piše.

4. Nezaupanje

Iskanje ovaduhov in pridobivanje dodatnih informacij o sodelavcih je znak nezaupanja. Če vodja svojim ljudem ne zaupa, potem mora resno razmisliti, ali ima na posameznih položajih res prave ljudi. Nezaupanje je idealna podlaga za nastanek dodatnih govoric.

5. Odlašanje z odločitvami

Neprijetnih odločitev ni lahko sprejeti, zato vodje z njimi pogosto odlašajo. Odlašanje s pomembnimi odločitvami hkrati sproža nezadovoljstvo med zaposlenimi in spet pospešuje negativno razpoloženje in nastanek govoric.

6. Odločanje na podlagi govoric

Oblikovanje mnenja in sprejemanje

odločitev ali ukrepanje na podlagi tega, kar smo slišali in za to nimamo dokazov, zmanjšuje kredibilnost vodji, procesu in navsezadnje organizaciji.

7. Sprejemanje govoric brez ukrepanja

Ko kdo širi govorice o drugem, je najbolje, da vodja oba sooči in od prenašalca govoric zahteva trdne dokaze.

KAKO LAHKO SAMI PRISPEVAMO K PREPREČEVANJU GOVORIC?

1. Da ne obrekujemo.
2. Da ne poslušamo tistega, ki obrekuje.
3. Da ustavimo sogovornika, ki obrekuje, in o osebi, o kateri govori, povemo nekaj lepega.
4. Da ustavimo sogovornika in ga opozorimo, da s tem, ko govori o drugem, pravzaprav največ pove o sebi. ■

Sokratova zgodba

Nekdo je prišel nekega dne ves razburjen k modremu Sokratu.

“Poslušaj, moram ti povedati, kako je tvoj prijatelj ...”

“Počakaj!” ga je prekinil filozof.

“Si to, kar mi nameravaš povedati, precedil skozi tri cedila?”

“Tri cedila?” se začudi prišlec.

“Da, moj prijatelj, tri cedila. Prvo je cedilo RESNICE. Si preveril, če je to, kar mi hočeš povedati, resnično?”

“Nisem. Slišal sem, da ljudje o tem govorijo.”

“Dobri moj prijatelj. Gotovo si to precedil skozi drugo cedilo – cedilo DOBROTE. Je kaj dobrega v tem, kar mi želiš povedati, čeprav ni gotovo, da je vse resnično?”

“Ne!” odgovori človek že precej v zadregi. “Ni govora o čem dobrem. Ravno nasprotno.”

“Hm!” ga prekine ponovno modrec. “Poskušajmo še s tretjim cedilom. Je to vsaj KORISTNO, kar bi mi rad povedal?”

“No, ni ravno koristno.”

“V redu.” reče Sokrat. “Če to, kar hočeš povedati, ni resnično niti dobro niti koristno, zakaj bi mi to rad povedal?”

Dobro počutje na delovnem mestu je temelj dobrega dela zaposlenih

Tekst: Alja Podlesnik, pravna svetovalka

Človek, ki se v službi dobro počuti, bo z veseljem prihajal na delo in bo izžareval pozitivno energijo. Bil bo nasmejan, poln znanosti in pozitivne energije, ki jo bo hitro razširil tudi med sodelavci. Ker bo zadovoljen, mu delo ne bo odveč, kar se bo kazalo v njegovem pozitivnem odnosu do dela. Na ta način bo svoje delo vsak dan opravil korektno in dobro, vse te lastnosti pa bo prenesel na ekipo, v kateri dela. Sliši se zelo preprosto, kajne?

ZA DOBRO POČUTJE JE ODGOVOREN DELODAJALEC

Za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu je v največji meri odgovoren delodajalec. Da je zaposleni zadovoljen in se dobro počuti, mora biti zadovoljen z delom, ki ga opravlja, z delovnimi nalogami in odgovornostmi, ki so mu zaupane, z načinom dela in s plačilom za opravljeno delo. Ti dejavniki predstavljajo temelj za zadovoljstvo zaposlenih in niso neposredno odvisni od človeškega faktorja. Ker smo ljudje v svojem bistvu predvsem socialna bitja, so za velik del našega zadovoljstva odgovorni ljudje, ki nas obkrožajo. Tudi na delovnem mestu ni nič drugače. Dobri odnosi s sodelavci, vodji in podrejenimi so ključnega pomena, da se ljudje v službi dobro počutimo. Če se dobro počutimo, tudi dobro delamo.

TRPINČENJE JE V PORASTU

V razvitem svetu je mnogo ljudi, ki se ob odhodu na delo ne počutijo dobro. Študije kažejo, da sta trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu v porastu, najpogosteje pa se izražata v obliki čustvenega nasilja, zaradi katerega mnogi zasovražijo službo. Ljudje, ki so na delovnem mestu podvrženi različnim oblikam trpinčenja, čustvenega nasilja in psihičnega nadlegovanja, se pod pritiskom velikokrat zlomijo in lahko resno zbolijo. Obup, depresija, tesnoba, občutek ponižanja in manjvrednosti ter travme so občutki, s katerimi se spopadajo. Nekateri zberejo dovolj moči, da se z menjavo službe izvijejo iz tega primeža, mnogi med njimi ostajajo in še naprej delajo v takšnih pogojih. Predvsem za slednje je zelo pomembno, da prepoznajo znake mobinga in poiščejo ustrezno pomoč.

MOBING

Mobing je prepovedan tako na slovenski nacionalni ravni kot tudi širše. V slovenskem jeziku izraz mobing zajema trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu. Z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) je prepovedano vsakršno spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.

KAKO SE Z MOBINGOM SPOPADAMO V SKUPINI IMPOL?

V skupini Impol smo pred leti sprejeli Pravilnik o enaki obravnavi in preprečevanju mobinga, ki konkretizira zakonske opredelitve prepovedanega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije. Presoja, ali gre pri določenem ravnanju za mobing, je odvisna od vsakega primera posebej. Z namenom zagotavljanja enake obravnave in preprečevanja vseh oblik mobinga je v vsaki družbi v skupini s strani direktorja vsaj ena pooblaščenca oseba, ki je zadolžena za prepoznavanje, preprečevanje in odpravljanje mob-

Odgovorne osebe za prepoznavanje, preprečevanje in odpravljanje mobinga po posameznih družbah

Alcad, d. o. o.	Mirjana Galun
Impol 2000, d. d.	Andrej Pristovnik, Rok Gajšt
Impol, d. o. o.	Leopold Klančnik, Damijan Stramšak
Impol FinAl, d. o. o.	Karmen Lešnik
Impol FT, d. o. o.	Zvonko Krošel, Blanka Brglez
Impol LLT, d. o. o.	Božidar Flis, Mateja Erker
Impol PCP, d. o. o.	Stanka Kamenik, Janez Babulč
Impol R in R, d. o. o.	Simona Smolar, Borislav Hostej
Impol Servis, d. o. o.	Sabrina Gajser
Impol Infrastruktura, d.o.o.	Uroš Mlakar, Janez Martini
Impol Stanovanja, d. o. o.	Mojca Gričnik
Rondal, d. o. o.	Gregor Šalamun, Natalija Arko
Stampal SB, d. o. o.	Igor Romih
Kadring, d. o. o.	Željka Kutija, Urša Lapajne
Unidel, d. o. o.	Sonja Črešnar, Marjana Turner

inga. Zaposleni v družbi se lahko kadarkoli obrnete na to osebo, če menite, da ste žrtev mobinga. Ne glede na to lahko pomoč poiščete tudi pri direktorju družbe ali pri svojem nadrejenem. Poleg oseb, ki so v posamezni družbi zadolžene za prepoznavanje, preprečevanje in odpravljanje mobinga, na nivoju celotne skupine deluje tudi neodvisna Informacijska pisarna za preprečevanje mobinga, kamor se lahko obrne vsak, ki meni, da je žrtev neželenih ravnanj v delovni sredini. V Informacijski pisarni se bomo po najboljših močeh potrudili, da skupaj z vsakim posameznikom in vodstvom družbe poiščemo ustrezno rešitev, s katero bomo zagotovili enako obravnavanje in odpravili neprimerno ravnanje. Posameznike nagovarjamo, da pomoč poiščejo takoj, ko zaznajo težave ali nezaželeno vedenje, saj bomo le na ta način zmogli pravočasno reagirati in preprečiti hujše posledice, do katerih bi nemara prišlo ob dlje časa trajajočih prepovedanih ravnanjih. Vsi si želimo, da bi se na delovnem mestu dobro počutili, poleg tega pa imamo v skupini Impol ničelno toleranco do kakršnihkoli oblik diskriminacije, nasilja, trpinčenja in nadlegovanja zaposlenih. ■

INFORMACIJSKA PISARNA ZA PREPREČEVANJE MOBINGA:

Kontaktna oseba: Alja Podlesnik
Telefon: 02 845 39 11
Mobitel: 041 238 982
E-mail: alja.podlesnik@kadring.si,
mobing@impol.si
Uradne ure po predhodnem dogovoru.





ZLATKA PUŠAVER, IMPOL PCP

IZOBRAZBA: Komerčni tehnik

DOMAČE MESTO: Makole

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2015

TRENUTNO DM: Metalurginja 1

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Ko sem prenehala z delom pri prejšnjem delodajalcu, sem si poiskala novo zaposlitev. Impol je dober delodajalec. Vedela sem, da je delovno okolje dobro, da lahko napreduješ, zato sem se želela tukaj zaposliti. Tudi moj mož je zaposlen v Impolu.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Delo je razgibano in raznoliko. S sodelavci se razumemo, si pomagamo, tudi v času epidemije smo skupaj dobro krmarili.

DRUŽINA: Imam dve hčerki in tri vnuke.

KAKO NAPOLNIŠ SVOJE BATERIJE: Veliko časa preživim z vnuki, skupaj gremo na pohode in na morje, včasih igram tudi odbojko. Ukvarjam se tudi z vrtnarjenjem in rada delam v vinogradu.

NAJLJUBŠA HRANA: Jedi na žlico.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Dobre volje, poštena, potrpežljiva.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Ne želi drugim tistega, kar ne želiš, da se zgodi tebi.

ROMANCA VUZEM, IMPOL-FINAL

IZOBRAZBA: Šivilja

DOMAČE MESTO: Podlehnik

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2021

TRENUTNO DM: Posluževalka CNC-strojev

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Že od nekdaj sem želela delati v tako dobrem podjetju, saj sem pred tem delala kot šivilja v velikem podjetju, kjer so zelo slabo poskrbeli za zaposlene. Vesela sem, da sem se zaposlila v Impolu, tukaj sem zelo zadovoljna.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Kot šivilja imam razvite ročne spretnosti, zato mi je delo, ki ga sedaj opravljam, pisano na kožo. Sicer je dokaj monotono, ampak mi ustreza. Predvsem mi je vseč, ker ni prisilne drže.

DRUŽINA: Imam moža in hčerko, ki tudi dela tukaj.

KAKO NAPOLNIŠ SVOJE BATERIJE: Doma imam vrt, za lastno veselje še šivam in se odpravim na sprehod.

NAJLJUBŠA HRANA: Vse.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Prijazna, delovna, vesela.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Predvsem moramo vsi delati skupaj in ne drug proti drugemu.





VIKTORIJA KRAJNC, UNIDEL

IZOBRAZBA: Izdelovalka obutve

DOMAČE MESTO: Pragersko

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2019

TRENTNO DM: Likalka

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Prej sem delala v pekarni, potem pa sem se zaradi zdravstvenih težav zaposlila v Unidelu.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Na delovnem mestu sem se dobro znašla, s sodelavkami in sodelavci se dobro razumemo, ves čas se nam kaj dogaja.

DRUŽINA: Imam tri sinove in dva vnuka, dolgčas mi ni.

KAKO NAPOLNIŠ SVOJE BATERIJE: Prosti čas preživljam s sinovi in vnuki. Hodimo na sprehode, na igrišče, veliko berem, včasih sem tudi ogromno kolesarila.

NAJLJUBŠA HRANA: Vse!

KAKO BI SE OPISALA S TREMI BESEDAMI: Komunikativna, vedno v pogonu, rada se zabavam.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Pozitivne misli so ključne.

ALJA PODLESNIK, KADRING

IZOBRAZBA: Magistrica prava

DOMAČE MESTO: Slovenska Bistrica

ZAPOSLENA V SKUPINI IMPOL OD: 2021

TRENTNO DM: Pravna svetovalka

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: V Impolu sem pristala po spletu okoliščin. Čeprav službe nisem iskala, sem slučajno zasledila oglas za prosto delovno mesto organizatorja kadrovske evidence in se po dolgem kolebanju prijavila 10 minut pred polnočjo, preden se je oglas iztekel. Ne glede na to, da Impol poznam od otroštva, sem v industrijsko cono Impol prvič vstopila, ko sem bila napotena na opravljanje varstva pri delu pred zaposlitvijo.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Raznolikost, povezovanje različnih področij, timsko delo in delo z ljudmi, nenehni izzivi in akcija. S sodelavci se zelo dobro razumemo, brez vodij Nine in Brigitte pa seveda tudi ne bi bilo, kot je.

DRUŽINA: Pomeni varno zavetje pred norim zunanjim svetom. Partner Lamin je moje popolno nasprotje, sin Adam pa moja mini različica.

KAKO NAPOLNIŠ SVOJE BATERIJE: Z osemurnim spancem.

NAJLJUBŠA HRANA: Barvita in začinjena.

KAKO BI SE OPISALA S TREMI BESEDAMI: Pozitivna, direktna, trmasta in vztrajna.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Vse se da, če se hoče.



V: Kdaj sem upravičen do izplačila solidarnostne pomoči?

Odgovarja: **Alja Podlesnik, pravna svetovalka**

Pravica do prejema solidarnostne pomoči je vezana na določen dogodek in se izplača delavcu z namenom, da lažje premosti težave, ki niso nastale po njegovi volji.

Pogoja, ki morata biti izpolnjena za izplačilo solidarnostne pomoči, sta dva:

1. obstoj delovnega razmerja in
2. obstoj enega od taksativno naštetih dogodkov, za primere katerih je solidarnostna pomoč predvidena.

Solidarnostna pomoč za zaposlene v skupini Impol je predvidena s Podjetniško kolektivno pogodbo oz. s Pravilnikom o plačah in drugih osebnih prejemkih. Delavec mora za solidarnostno pomoč zaprositi po nastanku nepredvidenega dogodka, na podlagi katerega je upravičen do izplačila. Za izplačilo zaprosi z vložitvijo prošnje za solidarnostno pomoč, ki jo lahko vloži osebno ali preko sindikata oz. sveta delavcev. Prošnja mora biti pisna in mora vsebovati identifikacijske podatke delavca in opis dogodka oz. razloga za dodelitev solidarnostne pomoči, priloženi ji morajo biti tudi dokazila.

V tabeli so prikazani primeri, v katerih je delavec oz. njegova družina upravičena do izplačila solidarnostne pomoči in višina solidarnostne pomoči za posamezni primer. ■



Razlog za izplačilo solidarnostne pomoči	Višina solidarnostne pomoči*	
smrt delavca	ki je delal pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	170 %
	ki je delal pri zadnjem delodajalcu do 10 let	120 %
smrt ožjega družinskega člana delavca	ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100 %
	ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80 %
ob nastanku težje invalidnosti (najmanj II. kategorija) delavca	ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100 %
	ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80 %
elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca	ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100 %
	ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80 %
bolniška odsotnost zaradi daljše bolezni ali poškodbe (nad tri mesece)	glede na okoliščine posameznega primera	

* % povprečne plače delavca pri delodajalcu oz. povprečne plače v RS za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

KAKO DO SOLIDARNOSTNE POMOČI?

Zaposleni prošnjo za izplačilo solidarnostne pomoči skupaj z dokazili pošljete v kadrovsko pisarno skupine Impol (osebno ali po elektronski pošti).

V: KAJ SE ZGODI, ČE IMAM NEGATIVNI SALDO UR?

Odgovarja: Alja Podlesnik, pravna svetovalka

Skladno z določbo 5. člena Pravilnika o urejanju delovnega časa mora imeti vsak zaposleni v tekočem mesecu v programu RDČM oz. Kadris4 evidentiranih toliko ur, kolikor je načrtovanih po delovnem koledarju. Prenos negativnega salda ur v naslednji mesec praviloma ni dovoljen (izjemoma le v primeru prerazporeditve delovnega časa, ki je odrejena s strani delodajalca). V primeru, da ima

zaposleni ob koncu meseca negativni saldo, mora najkasneje v naslednjih dveh mesecih ta manko ur nadoknaditi v obliki izrednega dela (nadurno delo v primeru negativnega salda sploh ni dovoljeno!). Če manka ur zaposleni v tem času ne nadoknadi, ga mora pokriti z dopustom. To velja za vse zaposlene, katerih manko ur je 8 ali več (torej vsaj en delovni dan). Kadrovska pisarna bo od 1. 3. 2022 dalje pod vodstvom direktorice za kadre na

mesečni ravni redno preverjala manko ur pri vseh zaposlenih. Vodje bodo o negativnih saldih zaposlenih iz njihovih ekip obveščeni, da bodo lahko v skladu z navedenimi pravili v naslednjem mesecu pokrili negativni saldo. Če zaposleni negativnega salda ur ne bodo pravočasno nadoknadili, jim bo kadrovska pisarna v program RDČM oz. Kadris4 avtomatsko vnesla dopust za vse negativne ure, o čemer zaposleni ne bodo obveščeni. ■

V: Kje do informacij o dodatnem pokojninskem zavarovanju?

Odgovarja: Urška Kukovič Rajšp, vodja projektov

Za vse novozaposlene in za tiste, ki bi želeli izvedeti več o dodatnem pokojninskem zavarovanju, v izobraževalnem centru v Impolu vsak drugi torek v mesecu organiziramo predstavitve zavarovalnic. Ena od bonitet, ki jo skupina Impol nudi svojim zaposlenim, je tudi plačilo premije dodatnega pokojninskega zavarovanja pri Modri zavarovalnici, d. d., ali pri Savi pokojninski, d. d. Ker lahko vsak sam izbere zavarovalnico, pri kateri želi skleniti dodatno pokojninsko zavarovanje, organiziramo predstavitve, kjer se vam zavarovalnice podrobneje predstavijo. Zaposleni lahko izbirajo med dvema višinama prispevka delodajalca (26,35 ali 34,95 evra mesečno), pri čemer je obvezen tudi prispevek vsakega zaposlenega, kot je razvidno iz spodnje tabele. Prispevek odvedemo od neto plače.

Možnost	Prispevek delodajalca	Prispevek zaposlenega
1	26,35 EUR/mesečno	16,69 EUR/mesečno
2	34,95 EUR/mesečno	23,30 EUR/mesečno

Termini predstavitev zavarovalnic so vsak drugi torek v mesecu ob 8.00 v IC Impol:

- 8. marec 2022, ob 8.00 v IC Impol,
- 12. april 2022, ob 8.00 v IC Impol,
- 10. maj 2022, ob 8.00 v IC Impol,
- 14. junij 2022, ob 8.00 v IC Impol.

Info točka:

- Vsak drugi torek v mesecu ob 8.00 v IC Impol
- **Za koga:** Za vse, ki bi se želeli s predstavniki zavarovalnic osebno pogovoriti o vašem dodatnem pokojninskem zavarovanju.

Prijava?

Prosimo, če se na predstavitve zavarovalnic predhodno prijavite v programu HRM ali pri Lei Lah (lea.lah@kadringsi.si). ■

V: KDO MORA NA ZDRAVNIŠKI PREGLED?

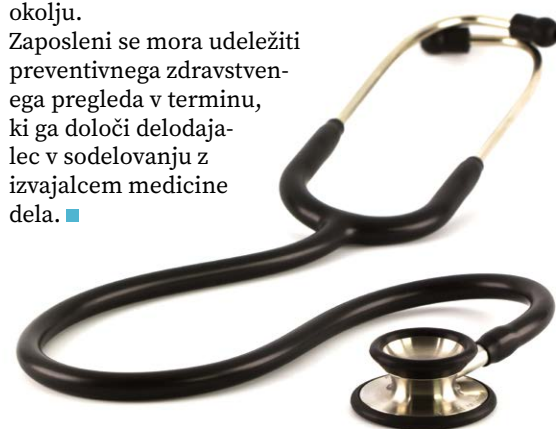
Odgovarja: Željka Kutija, vodja sistema varnosti in zdravja pri delu

Preventivne zdravstvene preglede zaposleni iz skupine Impol opravljajo v zasebni ambulanti ROJ, dr. med., d. o. o., medicine dela, prometa in športa, Mroževa ulica 3, 2310 Slov. Bistrica. Zaposleni, ki so pri svojem delu izpostavljeni sevanju (uporabljajo osebne dozimetre), opravljajo specialne zdravniške preglede na ZVD v Ljubljani. Vsak zaposleni mora opraviti predhodni (prvi) zdravstveni pregled. Frekvenco obdobjih zdravniških pregledov določi pooblaščen izvajalec medicine dela. V največ primerih je to 36 ali 60 mesecev. De-

lodajalec lahko zaposlene napoti tudi na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled (v primeru, daljšega zdravljenja, pri zmanjšani delovni zmožnosti, sumu na bolezen, ki lahko vpliva na delovno zmožnost zaposlenega ...) Preventivnega zdravstvenega pregleda se je treba udeležiti, saj se le-ti opravljajo zaradi varovanja življenja, zdravja in delovne zmožnosti zaposlenega, preprečevanja nezgod in poškodb pri delu, poklicnih boleznih, boleznih v zvezi z delom in preprečevanja invalidnosti. S preventivnimi zdravstvenimi pregledi se ugotavlja zdravje in zmožnost za opravl-

janje določenega dela v delovnem okolju.

Zaposleni se mora udeležiti preventivnega zdravstvenega pregleda v terminu, ki ga določi delodajalec v sodelovanju z izvajalcem medicine dela. ■



SMEH JE POL ZDRAVJA: *Menjamo folijo za vic!*

KORONA

Žena je dobila hujšo obliko korone. Poleg visoke vročine je izgubila še vonj in okus. Ko sem ji omenil, da imajo debeli ljudje težji potek bolezni, je izgubila še glas.

Avtor je želel ostati neimenovan, saj se boji, da njegova žena ne bi razumela, da je to samo vic :-)

SLUŽBENA

Mirko: "Zvonko, si slišal, da so raziskave pokazale, da je imel vsak deseti zaposleni spolni odnos na delovnem mestu?"
Zvonko: »Mirko, kak te naj jaz Jožeja na preši?!"

Amadej Sklepič, Rondal


ČAROVNIK

Mlad par se pogovarja.
On: "Včeraj sem bi pa dober v postelji?"
"Ti si pravi čarovnik," odvrne ona.
On: "Kako to misliš?"
Ona: "Komaj dva tedna se poznavata, pa sem že dva meseca noseča!"

Janez Martini, Impol Infrastruktura

ALUMINIJASTO FOLIJO LAHKO PREVZAMETE V TAJNIŠTVU KADRINGA.



			avtor PETER SKRBIŠ	LAIČNI VERNIKI	NOGOMETNI TRENER ŠIMUNDZA	SLIKAR MONDRIAN	OLIVER STONE	KRAJ PRI PODKUMU	PISATELJ SVENSSON	JAPONSKI TELOVADEC (JUKIO)	IMPOL	AM. FILM. IGRALEC (JONATHAN)	JADRANSKI OTOK	PRISILEN ODVZEM PREMICHIN	NERAZ-LOČNA CRKA
			KRAJZ LAPORČANI								SL. SKLAD. (VASILIJ)				
			AM. IGR. (JENNIFER)								Ž. ROČNO DELO				
			STREŽAJ V UNIFORMI								IZPISAN PODATEK				
							MEHKA KOVINA						BERTA AMBROŽ		
							IVAN MINATTI						NEKD. ANG. ANSAMBEL		
IMPOL	AM. PEDIATER (BENJAMIN)	PAKETEK PO NJEM PIŠETE							DEL PODKVE						
									SL. PEVEČ (ANDRAŽ)						
NENARAVNA PRIKAZEN					UŠESNI NAKIT	DEL HARMONIKE				LOVSKI POLOŽAJ					
						SL. FIZIK (ANTON)				LETOPIŠ, KRONIKA					
TRDO NEBO (LATIN.)							PESNIK	ŽENA GORBAČOVA						ROČICA KRMILA PRI MANJŠEM PLOVILU	NADLEŽNA E-POSTA
								K(RI)Ž							
MAMILO IZ MAKA				BRIT. IGR. (ANTHONY)								STEBLO RASTLINE			
				JUG. HEROJ (KOSTA)								REKA V ETIOPIJI			
CENEŽNA BOMBAŽNA TKANINA			INVESTICIJA								OVOJ SADEŽA				
			PRELEŽANINA								ALENKA BIKAR				
ISKRENJE OB TRENJU									MESTO V KALIFORNIJI						
IMPOL	POMLADNI ZAFRAN	ZGODNOST	VLADARJEV RAZGLAS						ZRNASTA TVORBA V CITOPLAZMI						
			DNEVNIK IT. SOCIAL.												
SREDIŠČE GORENJSKE					MAKEDONSKI POLITIK (HRISTO)	UTEHA, TOLAZBA (LJUDSKO)	TEŽA EMBALAZE								
PLESNA ZABAVA OB TEHNO GLASBI					NEKD. MB TOVARNA										
					PLESALKA BAUSCH										
TEDENSKA PRILOGA DELA			UPLINJENA TEKOCINA												
			LUŠKA NAPRAVA												
SLAŠČIČAR															
RIBA, KI VALI IKRE V USTNI VOTLINI															
ČLOVEK, KI RÁD STIKA, STIKÁČ									GESLO KRIZANKE						

KRIŽANKA

- 1. BON ZA 40 EVROV: IVAN ARBEITER, IMPOL FT
- 2. BON ZA 40 EVROV: ANDREJ MARINIČ, IMPOL PCP
- 3. BON ZA 40 EVROV: BOJAN AČKO, IMPOL FT

Nagrajenci nagrade prevzamejo v KADROVSKI PISARNI Impola v upravni stavbi.

Geslo tokratne križanke pošljite v uredništvo Metalurga (ursa.zidansek@kadringsi.si) do 10. aprila 2022.

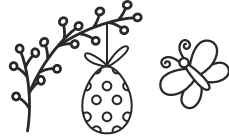
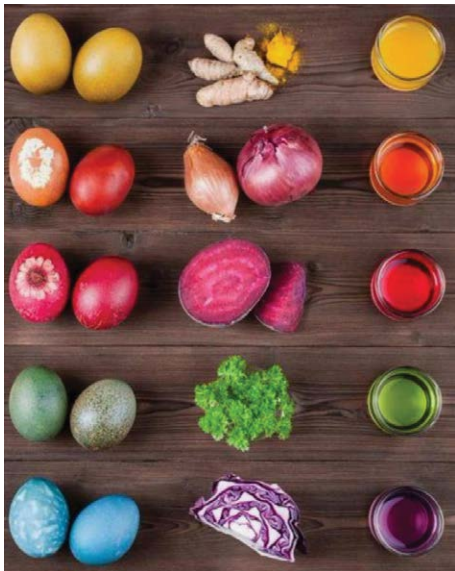
Trije izžrebani nagrajenci boste prejeli vsak **BON ZA NAKUP V VREDNOSTI 40 EVROV.**

PISANI IN ZABAVNI VELIKONOČNI PRAZNIKI: Kaj, kako, kam?



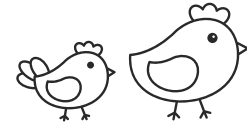
Barvamo jajčka

Naravna barvila: bela jajca skuhamo v vodi, ki smo ji dodali večjo količino naravnega barvila (kurkuma, čebula, pesa, peteršilj, rdeče zelje ...)



Okrasimo dom

Naj bo letos vse v znamenju zajčkov. Izdelate jih lahko iz vej vrbe, lahko izrežete podobo zajčka iz kartona in jo ovijete v naravno vrstico ter dodate rožice ali pentljo, lahko pa zajčke izrežete iz različnih barv papirja, jim dodate repke in jih nanizate na vrstico.



Gremo na izlet

V času velikonočnih praznikov se lahko odpravimo na različne izlete po Sloveniji. Za pravo velikonočno veselje in doživetje so lani poskrbeli na vrhu Rifnika pri Šentjurju z ogromnimi pirhi, velikimi in malimi zajčki in kokoško. Zagotovo bodo tudi letos poskrbeli za velikonočno okrasitev razgledišča 568 metrov visokega Rifnika, ki bo privabila na izlet družine z otroki in ostale ljubitelje velikonočnih praznikov.



IMPOLČANI V KUHINJI: Posladek za sodelavce, ideja za velikonočni kolač

Čokoladni kolač z lešniki in višnjami

Recept je prispeval naš sodelavec Mitja Brdnik iz Impola PCP, ki ljubiteljsko zelo rad ustvarja v svoji kuhinji. Iz nje pogosto zadiši po domačem kruhu, sladica in številnih drugih dobrotah. Tokrat je z nami delil recept za kolač, s katerim so se posladkali tudi njegovi sodelavci. Mitja, hvala!

Sestavine:

- 200 g margarine za pečenje
- 180 g sladkorja
- 6 jajc
- 150 g grobo mletih lešnikov (lahko so tudi fino mleti)
- 100 g čokolade v prahu
- 170 g moke (bela z roza pikami)
- 1 pecilni prašek
- 1 vanilin sladkor (bourbon)
- skorja ene limone
- ½ dl ruma
- češnjev ali višnjev kompot

Rumenjake, sladkor in margarino penasto zmešamo, dodamo čokolado v prahu, lešnike, vanilin sladkor, rum in skorjo limone.

Beljak stepemo v sneg in jih skupaj z moko ter pecilnim praškom dodamo v prejšnjo zmes.

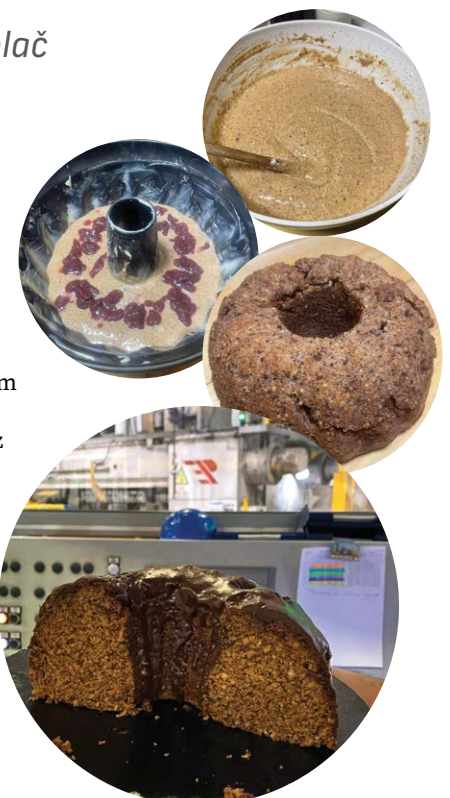
Pekač (obvezno mora biti okrogel pekač za šarkelj) namažemo z maslom ali margarino in vanj stremo polovico mase. Nato dodamo češnje ali višnje ter dodamo še preostalo zmes.

Pečemo približno 45 minut na 180 stopinjah celzija. Ko je kolač pečen, pustimo, da se ohladi.

Čokoladni preliv naredimo na pari. Ko je čokolada stopljena, pustimo, da se malo ohladi in ne polivamo vroče po kolaču. Za čokoladni preliv potrebujemo: 200 g čokolade (najbolje Manner), mleko, margarino.

Po zunanji in notranji strani ga lepo premažemo s čokoladnim prelivom, počakamo, da se ohladi in ga narežemo na koščke.

Pa dober tek.



SIJAJNA PRIHODNOST v industriji aluminija



ŠTIPENDIJE 22/23

- 15 METALURŠKI TEHNIK
- 1 INŽENIRSTVO MATERIALOV
- 1 MEHATRONIKA
- 1 INŽENIR STROJNIŠTVA
- 2 RAČUNALNIŠTVO IN INFORMACIJSKE TEHNOLOGIJE

impol
Aluminium Industry



Impol je največji predelovalec aluminijevih polizdelkov v Sloveniji

270.000 ton proizvedenih izdelkov na leto



Več kot 100.000 različnih izdelkov

Impol je med najuspešnejšimi podjetji na Štajerskem



20%
80%
2.500 zaposlenih

Trenutno imamo 59 štipendistov

Trajnostno delovanje in odgovoren odnos do zaposlenih



Impolovi izdelki se nahajajo v BMW-jih, KTM-ih, Mercedesih, v Ferrarijih, v embalaži za zdravila, v kuhinjskih posodah, v aluminijastih delih modernega pohištva ...
praktično povsod!



5x povečanje obsega prodaje v zadnjih 30 letih