

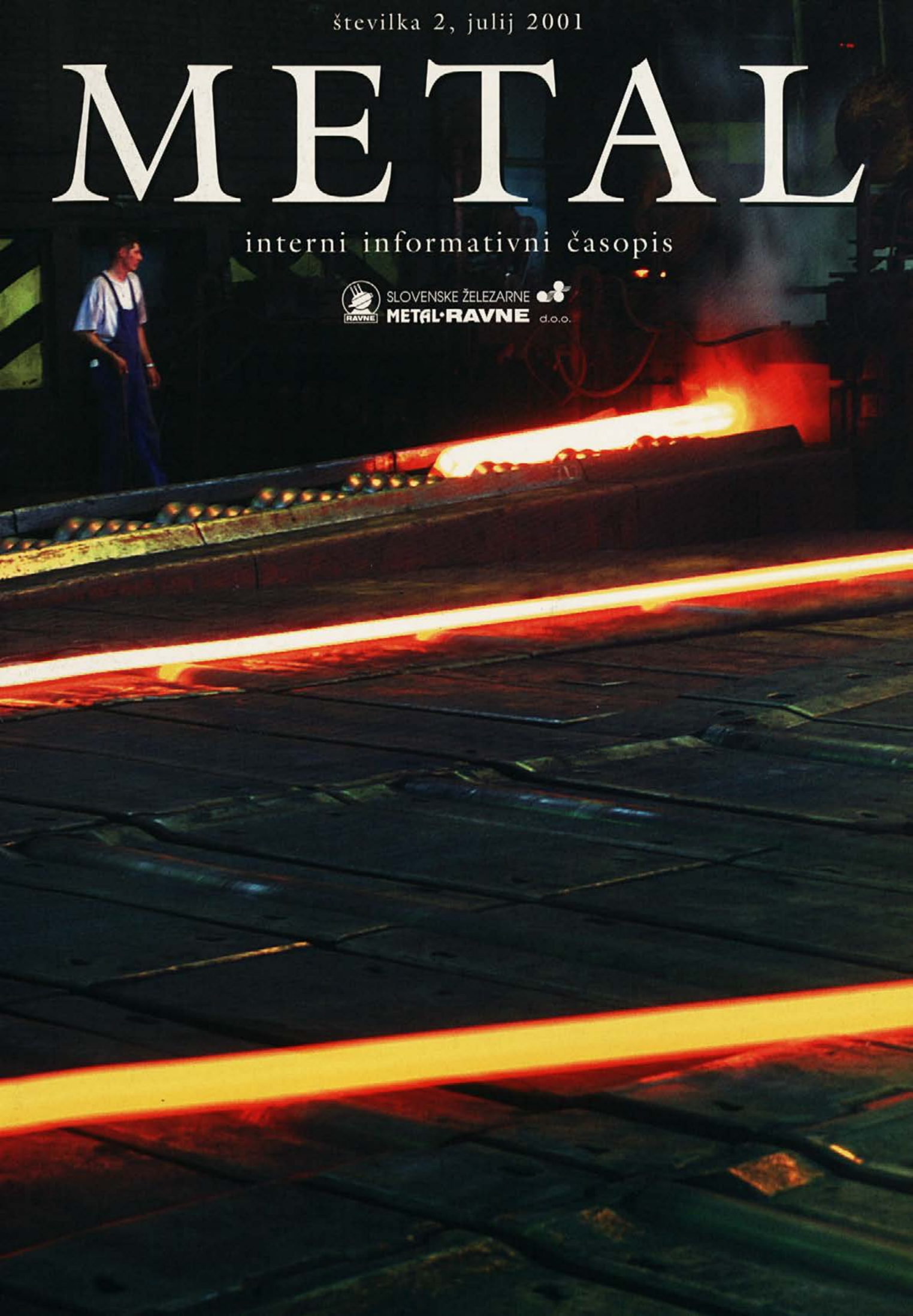
številka 2, julij 2001

# METAL

interni informativni časopis



SLOVENSKE ŽELEZARNE  
**METAL·RAVNE** d.o.o.



številka 2, julij 2001

# METAL

interni informativni časopis

**Kaj zaposleni menijo o prvi številki časopisa "Metal"**

Stran 4

**Prenova sistema vodenja kakovosti po zahtevah SIST ISO 9001:2000 v Metalu**

Stran 6

**Trend rasti plač je ugoden**

Stran 10

**Spremembam ne bomo kos brez znanja**

Stran 13

**Obiski naših predstavnikov pri konkurenci**

Stran 16

**Kadri**

Stran 20

**Aktualni jeklarski kotichek**

Stran 21

**Izlet v Budimpešto**

Stran 24

**Intranet v podjetju Metal Ravne**

Stran 5

**Politika kakovosti Metala**

Stran 7

**Uspešno poslovanje se nadaljuje**

Stran 8

**Trening za večjo učinkovitost vodij v proizvodnji**

Stran 11

**Besede, namenjene ljudem, naj bodo prijazne, koristne in uporabne**

Stran 14

**Mednarodni simpozij o EPŽ tehnologiji in napravah za proizvodnjo EPŽ jekla**

Stran 18

**Poglej ... Metal na vrhu Afrike!**

Stran 22

# METAL

interni informativni časopis

**Izdajatelj in založnik:**

SŽ-Metal Ravne d.o.o.

Koroška cesta 14

2390 Ravne na Koroškem

**Uredniški odbor:**

Andreja Čibron-Kodrin, Andrej Gradišnik,

Dušica Radjenovič-Sušnik, Borut Urnaut,

Gabrijela Urnaut, Andreja Krajnc

**Jezikovni pregled:**

Andreja Čibron-Kodrin

**Oblikovna rešitev:**

Uroš Grabner

**Produkcija:**

CRASH GROUP

agencija za trženje in vizualne komunikacije

**Tisk:**

"G" offset tisk

**Naklada:**

1400 izvodov

**Fotografija na naslovnici:**

Tomo Jeseničnik

**Fotografije:**

Arhiv SŽ-Metal Ravne d.o.o.

Tomo Jeseničnik

Andreja Čibron-Kodrin

DDV je obračunan z nižjo stopnjo (8 %) v skladu s 7. točko 25. člena zakona o DDV.

## KOLEKTIVNO NEZGODNO ZAVAROVANJE

Obveščamo tiste zaposlene v podjetjih na območju nekdanje Železarne Ravne, ki imajo sklenjeno kolektivno nezgodno zavarovanje pri **Zavarovalnici Triglav** oziroma **Zavarovalnici Maribor**, da ga lahko spremenijo.

Zavarovanje je bilo sklenjeno v letu 1995, zavarovalne premije in višine kritja pa se do danes niso spreminjale. Ker zaradi inflacije zavarovalno kritje ob škodnem dogodku ne predstavlja več tolikšne varnosti kot ob sklepanju zavarovanj, so zavarovalnice pripravile nove ponudbe.

Vsi tisti, ki želijo zavarovanje preurediti, lahko s pristopnimi izjavami to storijo. Pristopne izjave dobite v tajništvih svojih obratov oziroma organizacijskih enot. Izpolnjene tam tudi oddate.

Prav tako lahko zavarovanje sklenejo tisti zaposleni, ki ga do danes še niso imeli sklenjenega. Sklenejo ga lahko pri eni od omenjenih zavarovalnic ali pa pri **Slovenici d.d.** po ponudbi, ki je bila izdelana v letu 2000.

Za tiste, ki zavarovanja ne boste preuredili, ostanejo v veljavi stara zavarovanja.

**Morebitna dodatna pojasnila lahko dobite v Odvetniški pisarni Kos in partnerji (Miran Klančnik, tel. int. 6258).**

**VAŠE PREDLOGE, POBUDE IN VPRAŠANJA POŠLJITE NA NASLOV:**

**SŽ-Metal Ravne d.o.o.**

ga. Andreja Krajnc

Koroška cesta 14

2390 Ravne na Koroškem

Interna telefonska številka: 5460

**ČASOPIS DOBIJO VSI ZAPOSLjeni V PODJETJU METAL RAVNE BREZPLAČNO.**

## UVODNIK

Izid prve številke Metalovega internega informativnega časopisa je bil v podjetju in zunaj njega opazen dogodek. Deževale so pohvale, izražene so bile kritike. Ker je časopis namenjen zaposlenim, smo vas nagovorili v obliki ankete, ki je povprašala o vaši oceni prve številke ter o vašem mnenju, če in kakšen naj bo časopis v prihodnje. Vaši odgovori so nas snovalce glasila dokončno utrdili v prepričanju, da v podjetju potrebujemo svoj časopis, ki bo vsebinsko in oblikovno odsev Metala. Povprašali smo tudi po imenu časopisa in prepričljiva večina vas je odgovorila: "METAL naj bo!" Odgovor, ki izraža pripadnost in omogoča takojšnjo prepoznavnost časopisa. Odgovor, ki je zagotovilo in naložba, učinkovitejša od vseh investicij.

Pred vami je torej druga številka internega informativnega časopisa METAL, ki zaključuje prvo polletje leta 2001. Čeprav za junij ob nastajanju časopisa še niso bili znani vsi podatki, pa je nesporno prvo šestmesečje za nas rekordno uspešno. To lahko z gotovostjo ugotovimo že na osnovi petmesečnega poslovnega rezultata, ki izkazuje kar 354 milijonov SIT čistega dobička, kar je 4,9 % glede na kosmati donos iz poslovanja. Rezultat je bistveno boljši od doseženega v enakem obdobju lanskega leta in tudi boljši od napovedi v Gospodarskem načrtu za leto 2001. Tudi zaradi tega bo dopust, ki je pred vrati, za vse prijetnejši. Počitek po **dobro** opravljenem delu se še posebej prikaže. Seveda pa se bomo tudi v poletnih mesecih potrudili, da nam obseg proizvodnje in prodaje ne bosta preveč upadla, kljub za našo dejavnost manj intenzivnim mesecem.

Na podlagi napovedi z naših tradicionalnih trgov lahko v drugem polletju pričakujemo delni upad povpraševanja.

Vsceno pa v Metalu ostajamo zvesti svojim ciljem, da četrto leto zapored izboljšujemo poslovni rezultat.



Namestnik glavnega direktorja

ANDREJ GRADIŠNIK

univ. dipl. inž. metal. in mater.,  
spec. za menedž.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Gradišnik". The signature is written in a cursive style.

# Kaj zaposleni menijo o prvi številki časopisa "METAL"

Pripravila: MILENA GARTNER-DELOPST, univ. dipl. psih., spec. psih. svet.

V anketo o oceni našega časopisa "METAL" je bilo vključenih 245 zaposlenih. 81 % (201) jih je anketo vrnilo. 63 % anketiranih je v celoti prebralo prvo številko internega časopisa, 34 % deloma, 3 % anketiranih pa ni prebralo prve številke.

Z odzivom smo lahko zelo zadovoljni, saj zaposlenim ni vseeno, kaj se v podjetju dogaja.



## Anketirani so na vprašanja odgovorili takole:

Na vprašanje, ali Metal potrebuje svoj časopis, je 151 anketiranih (76 %) odgovorilo pritrdilno.

S petstopenjsko lestvico smo želeli izvedeti, kako so bili anketirani zadovoljni z OBLIKO IN VSEBINO časopisa. Rezultati so naslednji:

	1	2	3	4	5
OBLIKA	4	12	50	77	52
VSEBINA	7	19	72	73	22

Anketirani so obliko prve številke na 5-stopenjski lestvici največkrat ocenili z oceno štiri, vsebino pa od tri do štiri.

Na vprašanje, kaj jih najbolj zanima, je največ anketiranih odgovorilo, da bi želeli izvedeti čim več o poslovanju podjetja (149 odgovorov), o dogajanju v podjetju (136 odgovorov), zanimajo jih intervjuji z zaposlenimi (81 odgovorov), dogajanje v širši okolici oziroma aktualni dogodki (49 odgovorov), anketirani bi želeli izvedeti kaj več še o odkupu stanovanj in plačni politiki (15 odgovorov).

## Prva številka je imela 28 strani, vse fotografije so bile barvne, na kakovostnem papirju.

Pri vsaki od treh možnosti so anketiranci obkrožili izbiro, kako naj časopis izgleda.

Največ anketiranih je odgovorilo, da ima časopis primerno število strani (118 odgovorov), vse slike naj bodo barvne (98 odgovorov), papir naj bo takšen, kot je bil v prvi številki (118 odgovorov); skratka, **časopis naj izgleda tako, kot je izgledala prva številka.**

## Kakšno ime bi anketirani dali našemu internemu časopisu?

Naštejemo naj nekaj iskrivih domislic:

Železar (2 predloga), Metalurg, Železni "M", Slovensko jeklo, Koroški jeklar, Jekleni odsev.

Večina anketiranih (145 oz. 73 %) pa je menila, naj bo ime internemu časopisu tako, kot je, torej **"METAL"**.

## Vaše pripombe:

Bilo jih je veliko. Večina se jih je nanašalo na dilemo, ali Metal potrebuje svoj časopis ali ne. Odgovori so pokazali, da je večina **"ZA"**.

Seveda so bile še številne druge pripombe, ki sicer ne odražajo večinskega mnenja, prav pa bi bilo, da bi jih v naslednjih številkah časopisa upoštevali.

**Vsem, ki ste sodelovali v anketi, se zahvaljujemo in vas pozdravljamo.**



# INTRANET

## V PODJETJU METAL RAVNE

Besedilo: dr. HENRIK KAKER

Podjetja že vrsto let iščejo rešitve, ki bi jim pomagale pri organizaciji dokumentov, različnih podatkov (poslovnih, proizvodnih in razvojnih), enostavnega komuniciranja med zaposlenimi z namenom hitrega dostopa do informacij in zniževanja stroškov klasične distribucije dokumentov (papir) ter podatkov. Potrebujemo torej sistem, ki bi jim omogočil, da bi uporabnik zjutraj ali med svojim delom na enem oknu dobil vse novice oziroma podatke, ki se nanašajo na njegovo delo, oziroma da bi zaposleni dobili vse potrebne informacije v preprosti in pregledni obliki.

Tovrstne potrebe pa izpolnjuje Intranet, ki temelji na Internet tehnologiji (TCP/IP protokol, internet strežniki). Kaj je sploh Intranet? Enostavno povedano, je to Internet znotraj podjetja, ki ga uporabljajo zaposleni. Običajno je sestavljen iz enega ali več Internet strežnikov, ki omogočajo izvajanje aplikacij, kot so upravljanje z dokumenti in iskanje različnih podatkov iz baz podatkov. Intranet in Internet sta med seboj tesno povezana, vendar ostaja med njima bistvena razlika. Internet lahko uporablja vsakdo, ki ima dostop do svetovnega spleta, medtem ko je Intranet primarno namenjen zaposlenim v podjetju ali pa na oddaljenih lokacijah, kot so različna predstavništva v tujini (Extranet). Uporabnik ima dostop s svojega računalnika do Intraneta preko brskalnika (Netscape Communicator ali Microsoft Explorer). V zadnjih letih je prišlo do prave eksplozije uporabe Intraneta v podjetjih. Po podatkih raziskave podjetja Fortune že 40 % ameriških podjetij uporablja Intranet v svojem poslovanju, ta delež pa še strmo raste.

Prednosti uvajanja Intraneta v podjetje so: zniževanje operativnih stroškov in papirnega dela, hiter in enostaven dostop do informacij, stroški strojne in programske opreme so sorazmerno nizki, neodvisnost strojne opreme in programske opreme (uporabljajo se lahko različni računalniki PC, Apple, Unix), enostavno učenje uporabnikov in dodajanje informacij (uporaba enostavnih urejevalnikov besedila), povečanje produktivnosti v podjetju, podpora različnih podatkovnih datotek (Word, Access, Excel, Text, JPEG and Html), integracija z obstoječimi bazami podatkov (Novell Netware, SQL, DB2, itd.), prijazen vmesnik do uporabnika, enostavno komuniciranje z dobavitelji in uporabniki, interaktivnost aplikacij, enostavna razširljivost in zelo zmanjšan razvojni čas.

V podjetju smo leta 2000 začeli projekt Intranet v podjetju Metal Ravne. Osnovni cilji projekta so naslednji: hiter in enostaven dostop do splošnih informacij v podjetju in o izdelkih, prenos in obvladovanje QM dokumentov, standardizacija vseh poročil, arhiviranje dokumentov v vseh obratih in oddelkih. Trenutno sta postavljena dva Intranet strežnika. Osrednji Intranet strežnik (Slika 1) je namenjen predvsem obvladovanju dokumentov v podjetju, kot so različna poročila o proizvodnji, prodaji, financah, kontroli in razvoju ter raziskavah, arhivu tehnoloških nalog in enostavnemu komuniciranju (knjiga elektronskih naslovov in telefonov, koledarji obratov in posameznikov) ter interaktivnemu forumu (BBS). Drugi strežnik pa je postavljen v SEM-EDS laboratoriju (Slika 2). Osnovni cilj postavitve tega sistema pa je izgradnja laboratorijskega strežnika brez uporabe papirja v laboratoriju. Strežnik je namenjen za digitalno arhiviranje poročil raziskav in reklamacij, mikroskopskih slik, spektralnih podatkov, podatkov o vzorcih, navodil za delo in standardov, različnih laboratorijskih podatkov, bazi metalografskih jedkal in video komuniciranju z uporabniki preko slike in zvoka.

Slika 1: Intranet strežnik Metal Ravne (<http://172.16.2.3>)



Slika 2: Intranet strežnik SEM-EDS laboratorij (<http://172.16.2.3>)

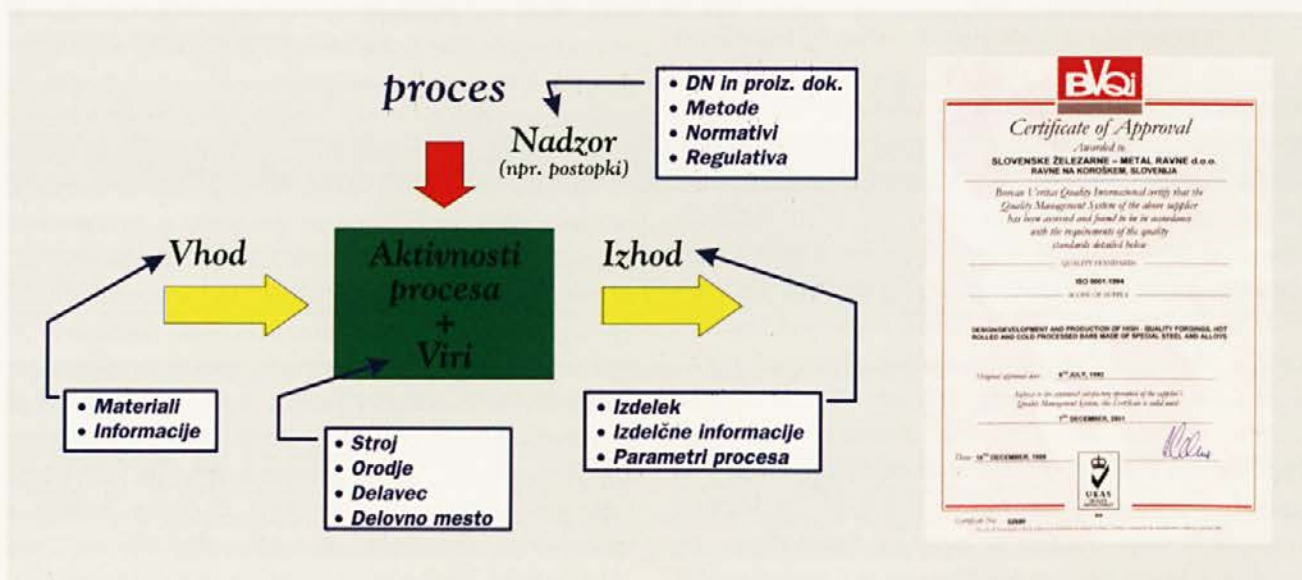


# Prenova sistema vodenja kakovosti po zahtevah SIST ISO 9001:2000 v Metalu

Besedilo: BLANKA KAKER, univ. dipl. kem.

Standard ISO 9001 je v svetu najbolj razširjen standard, saj ga lahko za vzpostavitev sistema kakovosti uporablja katerokoli podjetje ne glede na to, kakšen izdelek proizvaja. Namen standarda je zaščititi kupca pred slabo kakovostjo. Prvič je bil izdan leta 1987. Že takrat je bilo dogovorjeno, naj bi se standard dopolnil vsakih pet let. Revizija iz leta 1994 (z zamudo) ni prinesla bistvenih sprememb, medtem ko novi standard, ki je izšel decembra 2000, prinaša kar nekaj novosti. Te so posledica upoštevanja pripomb uporabnikov standarda in seveda kupcev oziroma po novem odjemalcev. V treh letih morajo tako vsa certificirana podjetja prilagoditi svoj sistem kakovosti zahtevam standarda ISO 9001:2000.

Strokovnjaki vidijo prednost novega standarda predvsem v tem, ker upošteva poslovno modrost, ki pravi, da je poslovni dobiček rezultat zadovoljnih zaposlenih in zadovoljnih odjemalcev (kupcev). Poleg tega poudarja še: nenehno izboljševanje, odločanje na podlagi dejstev ter procesni pristop, ki temelji na načelu: "planiraj-stori-preveri-ukrepaj".



V našem podjetju smo zgradili, uvedli ter med prvimi v Sloveniji 6. julija 1992 tudi certificirali sistem zagotavljanja kakovosti še po standardu ISO 9001:1987. Kar dvakrat smo medtem že uspešno podaljšali veljavnost certifikata, ki ponovno poteče v letošnjem decembru. Prav zato se je vodstvo podjetja odločilo, da že letos uredimo sistem kakovosti tako, da bo skladen z novim standardom SIST ISO 9001:2000.

Vodstvo podjetja je v marcu 2001 izdelalo novo politiko kakovosti, ki odraža vizijo Metala: *Uspešno in stabilno jeklarsko podjetje, ki posluje učinkovito in kakovostno ter omogoča ustvarjalno zadovoljstvo posamezniku, zadovoljuje potrebe kupca in zagotavlja dobiček lastniku.* Politika kakovosti Metala je že v skladu z zahtevami novega standarda, saj upošteva enaka načela kot standard.

Na podlagi sprejete politike kakovosti in zahtev standarda bomo naš sistem kakovosti dopolnili na naslednjih področjih:

- odnos do kupcev ter spremljanje njihovega zadovoljstva
- prepoznavanje in obvladovanje procesov, ki potekajo v podjetju
- merjenje učinkovitosti in nenehno izboljševanje

Tako projektni tim, ki bo zahteve standarda uvajal v Metalovo prakso, kot tudi vse zaposlene čaka v drugi polovici leta veliko dela. Ker pa imamo mednarodno primerljiv sistem kakovosti že devet let in smo ga vsa leta dopolnjevali ter tudi potrjevali pred certifikacijskimi organi in kupci, bomo do decembra ta sistem dopolnili tako, da bo skladen tudi z novo izdajo standardov.

# POLITIKA KAKOVOSTI METALA

izhaja iz 380-letne tradicije jeklarstva in podpira doseganje vizije podjetja.

## Vizija Metala

**Uspešno in stabilno jeklarsko podjetje, ki posluje učinkovito in kakovostno ter omogoča ustvarjalno zadovoljstvo posamezniku, zadovoljuje potrebe kupca in zagotavlja dobiček lastniku.**

Naši ključni cilji na področju kakovosti so:

**S kupcem** bomo razvijali partnerski odnos, ki ga bomo gradili na sodelovanju, sprotnem obveščanju, učinkovitem reševanju skupnih problemov ter svetovanju pri izbiri in uporabi naših jekel.

Spremljali bomo zadovoljstvo kupcev.

**Z učinkovitim trženjem** bomo zagotavljali stalen informacijski tok med podjetjem in okoljem.

**S stalnim izboljševanjem** vseh poslovnih procesov bomo dosegli stroškovno učinkovito organizacijo, ki se bo sposobna hitro prilagajati zahtevam okolja.

Razvijali in proizvajali bomo izdelke **jedrnega programa podjetja**, ki omogočajo dolgoročni nastop na svetovnem trgu.

Pri **zaposlenih** bomo spodbujali temeljne vrednote Metala: zaupanje, pripadnost in odličnost. To bomo dosegali z izobraževanjem vseh zaposlenih, s participacijo pri odločanju, z gospodarjenjem po enotah ter z dvosmerno komunikacijo.

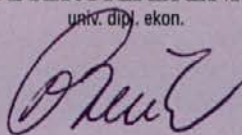
**Vodstvo** je odgovorno za doseganje ključnih ciljev politike kakovosti in je vzgled zaposlenim v podjetju.

**Dobavitelji** so pomemben člen v dobavni verigi, zato je pozornost namenjena skrbni izbiri ter sodelovanju z dobavitelji.

Merila za kakovost Metala so učinkovitost organizacije, doseženi poslovni rezultati in splošno priznani kazalci poslovne uspešnosti.

Ravne na Koroškem, 1. 3. 2001

Glavni direktor  
PETER PRIKERŽNIK  
univ. dipl. ekon.



# USPEŠNO POSLOVANJE SE NADALJUJE

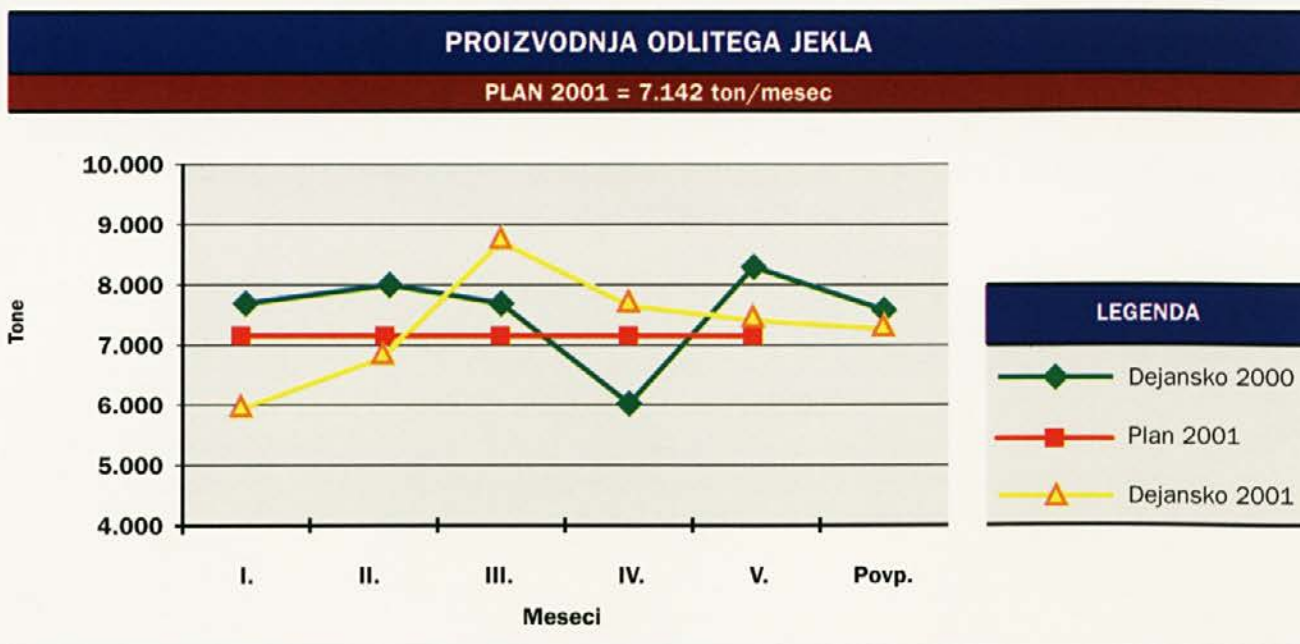
Besedilo: oddelek KONTROLING

## Proizvodnja

Skupna proizvodnja je znašala 88.745 ton. Bila je le nekoliko višja od proizvodnje v enakem lanskem obdobju ter za 6 % večja od 5/12 plana za leto 2001.

	Dejansko 1.-5. 2000	5/12 plana 2001	Dejansko 1.-5. 2001	Indeks 3 : 1	Indeks 3 : 2
	1	2	3	4	5
ingoti	37.712	35.708	36.733	97,4	102,9
EPŽ	1.605	1.250	1.690	105,3	135,2
valjane gredice	21.279	18.672	21.660	101,8	116,0
valjani profili	17.196	16.529	16.236	94,4	98,2
kovano	7.788	8.765	9.601	123,3	109,5
svetli profili	2.493	2.867	2.824	113,3	98,5
<b>SKUPAJ</b>	<b>88.073</b>	<b>83.791</b>	<b>88.744</b>	<b>100,8</b>	<b>105,9</b>

Proizvodnja odlitega jekla po mesecih je prikazana v naslednjem grafu:



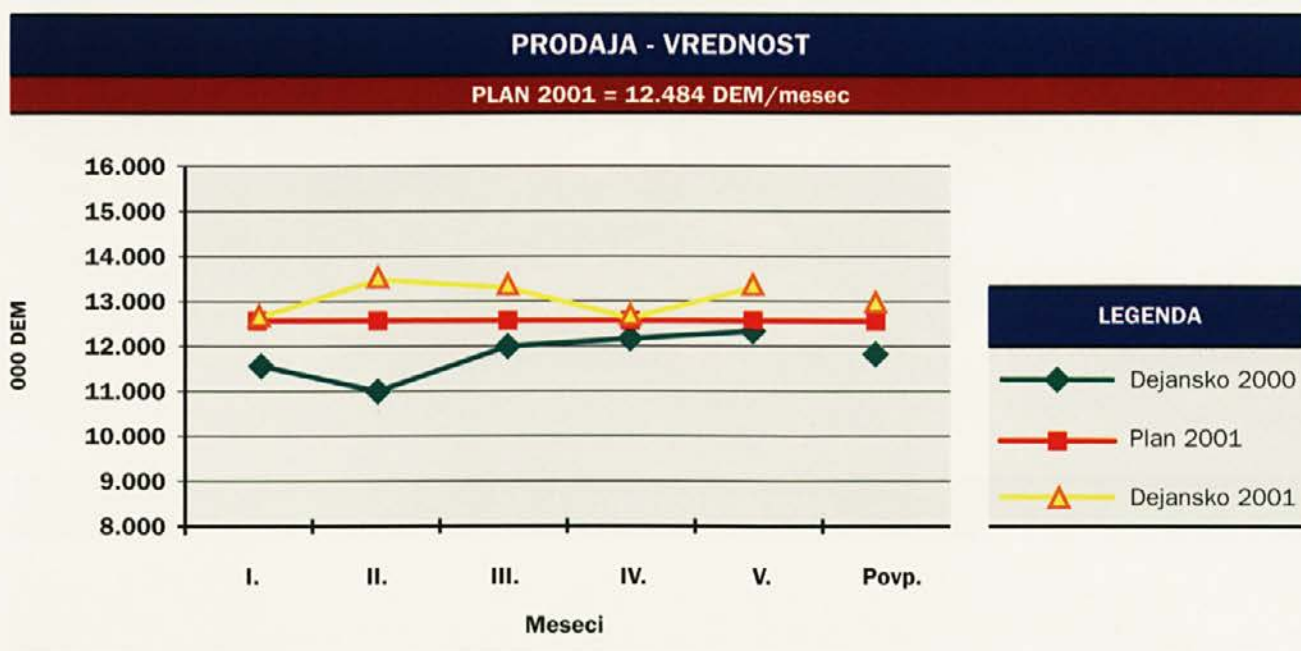
## Prodaja

Dosežena prodaja je bila količinsko in vrednostno večja od 5/12 letnega plana. Precej višja pa je bila v primerjavi z enakim lanskim obdobjem. Prodane količine so bile sicer nižje, višja pa je bila dosežena povprečna prodajna cena. Slednja je rezultat prodaje kakovostnejšega proizvodnega programa in višjih doseženih prodajnih cen.



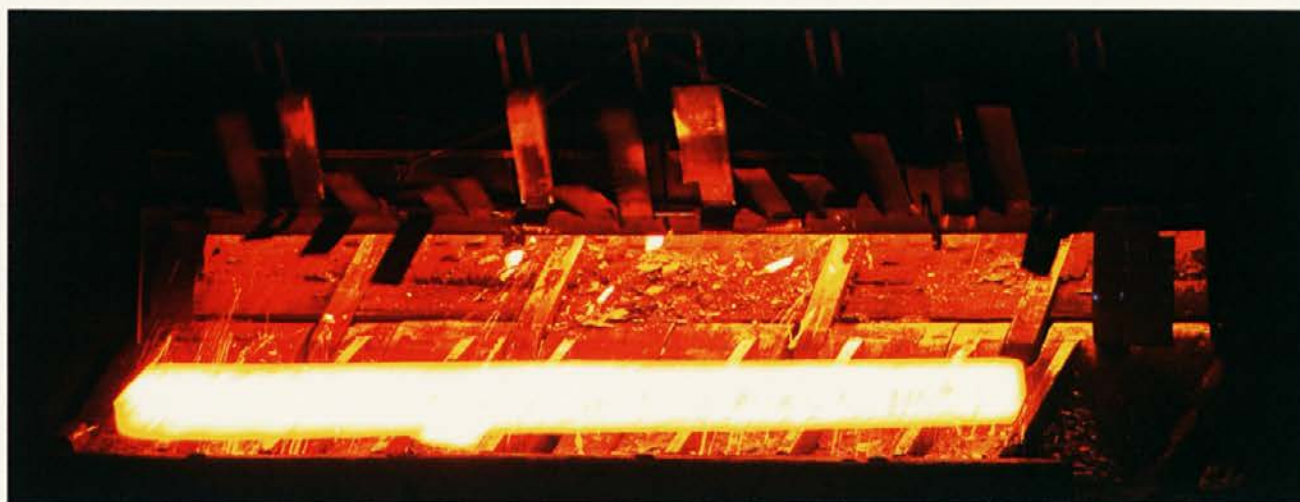
	Dejansko 1.-5. 2000	5/12 plana 2001	Dejansko 1.-5. 2001	Indeks 3 : 1	Indeks 3 : 2
	1	2	3	4	5
Vrednost prodaje - v mio DEM	59,0	62,4	65,3	110,7	104,6
Prodaja izdelkov - v tonah	25.987	25.083	25.439	97,9	101,4
Povprečna prodajna cena - v DEM/kg	2,202	2,424	2,458	111,6	101,4

V grafu je prikazana vrednost prodaje po mesecih, in sicer v 000 DEM:



## Rezultati poslovanja

Rezultat poslovanja je bil v obdobju I. – V. 2001 pozitiven ter boljši, kot znašata 5/12 letnega plana in 5/12 Programa prestrukturiranja za leto 2001. Glede na operativni plan za junij lahko pričakujemo pozitiven rezultat tudi v tem mesecu.



# TREND RASTI PLAČ JE UGODEN

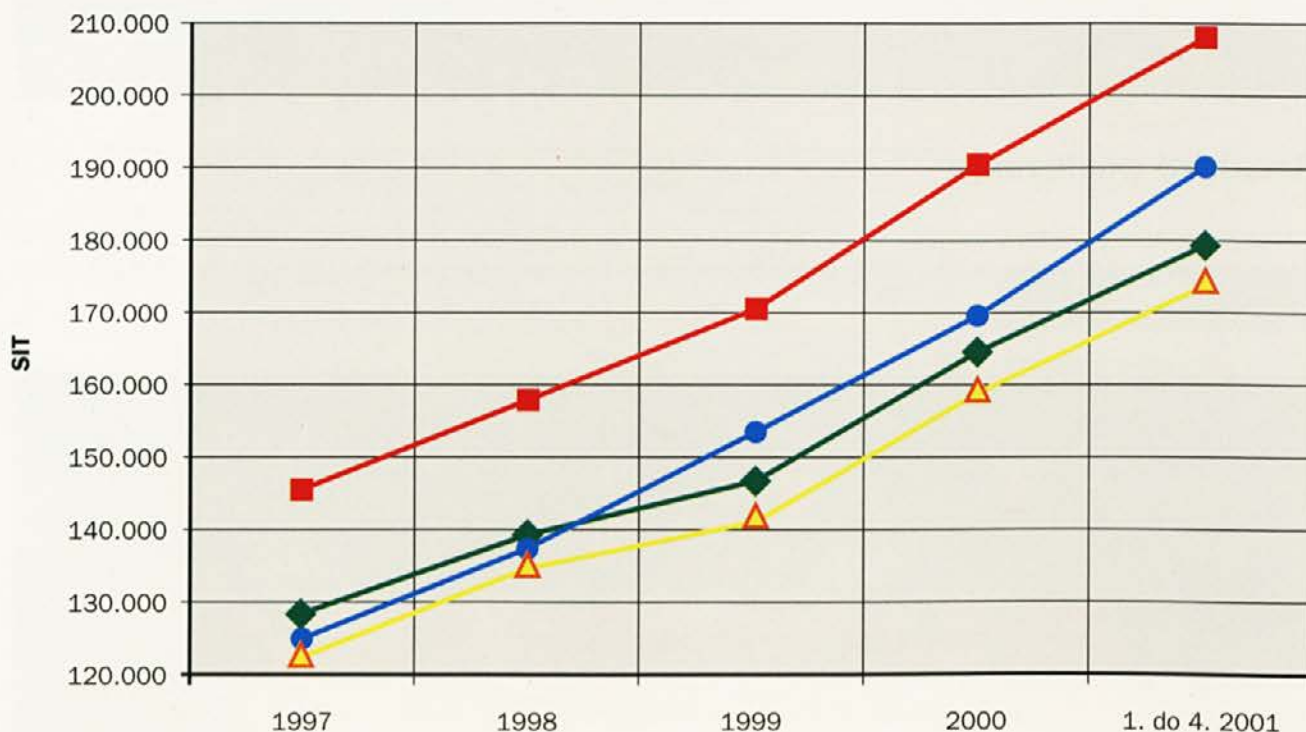
Besedilo: oddelek PLAČE

Stalna točka na srečanjih vodstva z zaposlenimi (informiranje, vodje EGO, mesečni sestanki s sindikalnimi zaupniki) je plača. Zato ne bo odveč, če poizkušamo prikazati dogajanja na področju plač v zadnjih letih.

V večletnem obdobju krize poslovanja Metala si plače v Metalu nikakor niso mogle opomoči. Še v letu 1998 je povprečna bruto plača na zaposlenega v Metalu zaostajala za povprečjem koroške regije in bila približno na nivoju dejavnosti, v kateri delujemo. V letu 2000 pa se je situacija obrnila v korist zaposlenih v Metalu. Maso za plače smo v obdobju januar 2000–januar 2001 dvignili za 15,75 %, inflacija v tem letu pa je znašala 8,9 %. Tako po štirih mesecih letošnjega leta številke kažejo, da je povprečna bruto plača na zaposlenega v Metalu za 4 % nad nivojem regije in 7 % nad nivojem dejavnosti (kovine in materiali). Iz vsem poznanih razlogov pa še vedno za 10 % zaostaja za povprečjem republike.

Pri nadaljnji politiki plač bomo nivo plač načrtovali v odvisnosti celotnega stroška dela in dolgoročnih možnosti podjetja. Tudi v prihodnje bomo izvajali kvartalno nagrajevanje po rezultatih.

## POVPREČJE BRUTO PLAČ



### LEGENDA

—■— SLOVENIJA —◆— KOROŠKA —▲— DEJ. KOV. MAT. —●— METAL



Učna delavnica je potekala v sejni sobi v upravni zgradbi

IZOBRAŽEVANJE

# TRENING ZA VEČJO UČINKOVITOST VODIJ V PROIZVODNJI

Besedilo in fotografije: mag. ANDREJA ČIBRON-KODRIN, Fužinar Ravne, d.o.o.

Aprila in maja so na Ravnah potekale učne delavnice z imenom Trening za večjo učinkovitost vodij v proizvodnji - učinkovita komunikacija in obvladovanje težavnih sogovornikov in sodelavcev. V petih skupinah se je v njih zvrstilo 79 udeležencev od 93 povabljenih. Namenjene so bile delovodjem, vodjem oddelkov, direktorjem obratov in nabavnim ter prodajnim komercialistom.

V šestnajstih šolskih urah so udeleženci usposabljanja širili svoje znanje o vodenju s poznavanjem metod in tehnik za reševanje konfliktov ter doseganje sporazumov v skupinah, spoznavali načine ravnanja s težavnimi sogovorniki ter se učili obvladovanja v stresnih situacijah na delovnem mestu. Dvodnevna delavnica naj bi pripomogla k čim bolj usklajenemu delu v delovnih skupinah, k reševanju nesporazumov, preden se ti razplamtijo in povzročijo škodo, ter k vnašanju ustvarjalnih diskusij na sestanke.

Izvajalec izobraževanja je bil Center za tehnološko usposabljanje iz Ljubljane, učne delavnice pa je vodila profesorica Doris Erzar Metelko, spec. supervizije.

Ob zaključku usposabljanja so udeleženci izpolnili tudi vprašalnik. Njihovi odgovori kažejo, da so bili s treningom zelo zadovoljni: obravnavane vsebine so ocenili kot pomembne za svoje delo, zadovoljni so bili tudi s predavateljico, trajanjem in z organizacijo delavnice.

## Lepa beseda lepo mesto najde



**FRANC MLINAR, vodja Valjarne gredic:**

"Problematika na področju komunikacij je velika, mnogo stvari bi morali spremeniti. Spoznali smo drugačne, zanimive načine razreševanja konfliktov, ki pa jih bo težje vpeljati v prakso. V delavnice je vključena le ena stran – vodstvo, ni pa proizvodnih delavcev oziroma podrejenih. Mogoče bi v prihodnje tovrstna usposabljanja kazalo še razširiti. Tudi naš šolski sistem daje premalo znanj in spretnosti za delo z ljudmi."



**ŠTEFAN SKITEK, strokovni delavec v Valjarni profilov:**

"Bil sem že na prvem delu tega usposabljanja pred tremi leti. Zdi se mi zelo v redu, ker se naučiš komunicirati, saj tega v šoli skorajda ne učijo, je pa komunikacija zelo pomembna."

Aktivne oblike dela na usposabljanju so mi všeč, bolj kot monotona predavanja, saj se več naučimo, pa tudi sami kaj povemo iz delovnih izkušenj.

Čeprav sem strokovni delavec, moram večkrat nadomeščati delovodja, zato mi znanje o vodenju pride kar prav in bi se še vključil v podobna usposabljanja."



**mag. SILVA SIRK, direktorica obrata Proizvodnja svetlih profilov:**

"Podobno izobraževanje smo imeli že pred leti in že takrat se mi je zdelo zelo koristno, saj smo na vodilnih in vodstvenih položajih v glavnem ljudje s tehnično izobrazbo, šola pa nam znanja o komuniciranju in reševanju konfliktov ni dala. Tako si zato ustvariš svoj sistem, ne veš pa, ali je pravilen. Na takih usposabljanjih ga lahko potrdiš, izveš pa seveda tudi mnogo novega, kar poskušaš vpeljati v prakso. Vse pa temelji na lepem načinu, lepi besedi, kot pravi pregovor. Lepa beseda lepo mesto najde. To je bilo osnovno vodilo tega izobraževanja. Bilo je zelo koristno in tudi drugi udeleženci so bili zelo zadovoljni."



**FRANC NAVOTNIK, delovodja v Kovačnici:**

"Delovodja sem že dvaindvajset let. Zdi se mi, da sem že skoraj prestar za takšno usposabljanje. Potreboval bi ga bil takrat, ko sem bil mlad, ko sem začel delati kot delovodja."

Sicer pa smo na delavnici skozi teorijo spoznavali rešitve, ki že živijo v naši praksi. Če imamo pri nas težave, se usedemo skupaj in pogovorimo, kaj in kako bomo delali."



# Spremembam ne bomo kos brez znanja



**Področje kadrov sodi med delovne zadolžitve namestnika glavnega direktorja ANDREJA GRADIŠNIKA, univ. dipl. inž. metal. in mater., spec. za menedž., ki je v odgovorih na vprašanja ob delavnicah za večjo učinkovitost vodij spregovoril tudi o izobraževanju v Metalu nasploh ter o prizadevanjih za izgradnjo ustrezne organizacijske kulture v podjetju.**

**"Nedavno ste v Metalu Ravne zaključili usposabljanje vodij s področja komuniciranja in reševanja konfliktov. Zakaj ste se odločili za te vsebinske sklope in kaj pričakujete od delavnic?"**

"V Metalu se zavedamo, da je vodenje v širšem pomenu besede na vseh nivojih v podjetju ključno za usklajeno delovanje in pogoj za doseganje ciljev. Vodja svoje sodelavce kadruje, komunicira z njimi in oni z njim ter jih za delo motivira. Pri delu prihaja tudi do konfliktov. Naloga vodij je, da konflikte odpravijo ali preusmerijo v pozitivno smer.

Vsebinski sklopi tokratnih delavnic dopolnjujejo vsebine delavnic, ki smo jih za vodje organizirali pred dvema letoma, nadaljevali pa jih bomo tudi v prihodnjih letih.

Od delavnic pričakujemo predvsem, da bodo udeleženci pridobili nova znanja, ki jih bodo izkoristili pri svojem delu in jih posredovali v svojem delovnem okolju. Hkrati je pripravljenost posameznikov za pridobivanje novih znanj tudi pogoj za opravljanje zahtevnih vodstvenih del v Metalu."

**"Delavnice za večjo učinkovitost vodij v proizvodnji so le ena od aktivnosti, ki ste jih uvrstili v letošnji plan izobraževanja v podjetju. Kaj se je oziroma se bo na področju izobraževanja letos še dogajalo v Metalu?"**

"Za izobraževanje v letu 2001 bomo predvidoma namenili okrog 41 milijonov SIT, kar znaša približno 37.000 SIT na zaposlenega.

Kot vsako leto se bo največ zaposlenih vključilo v usposabljanje s področja varnosti pri delu, po

obsegu udeležencev pa sledi področje vodenja in celovite kakovosti. V ta sklop so sodile tudi omenjene delavnice s področja komunikacij in reševanja konfliktov, nadaljujejo se izobraževanja s področja varovanja okolja, intenzivirali pa bomo tudi vsebine, ki bodo podpirale proces pridobivanja prenovljenega certifikata ISO 9001. Podobno kot v prejšnjih letih bodo številni zaposleni vključeni v jezikovna izobraževanja ter izpopolnjevanje znanj s področja računalništva in z drugih področij."

**"Teorija in praksa potrjujeta, da so za uspeh podjetja ključni zaposleni. Kako bi ocenili t. i. upravljanje človeških virov v Metalu?"**

"Res je; če se je v preteklosti poudarjalo kot konkurenčna prednost podjetja predvsem tehnično postrojenje, se v zadnjem času postavljajo v ospredje človek, njegovo znanje in delovanje ter sistem norm, predstav in vrednot, v katere verjame.

V Metalu smo že pred leti zastavili projekt Razvoj organizacijske kulture, v okviru katerega spodbujamo različne aktivnosti, ki prispevajo k usklajevanju vrednot in strategije podjetja. Zavedamo se, da je v nenehno spreminjajočem se okolju ključna pripravljenost na spremembe. Pri tem je na eni strani potrebna volja za spremembe: to pomeni, da moramo v spremembo verjeti in imeti določen pogum, ter na drugi strani sposobnost za spremembe, ki zahteva znanje. Povedanega nam ne more dati noben še tako dober stroj, za to potrebujemo dobre zaposlene. V Metalu imamo take zaposlene, še vedno pa vsi potenciali niso izkoriščeni."

# "Besede, namenjene ljudem, naj bodo prijazne, koristne in uporabne"

ali  
misel iz indijske filozofije za vsakdanjo rabo



**Profesorica DORIS ERZAR METELKO, spec. supervizije, je v gradivu za izkustveno delavnico o uspešnem poslovnem komuniciranju zapisala, da beseda komunicirati izhaja iz latinske besede "communicare" in pomeni sporočati, razpravljati. Zato lahko rečemo, da je komunikacija izmenjava, posredovanje informacij. Z besedo komuniciranje pa lahko zajamemo različne oblike vedenja do ljudi – od poslušanja, pogovarjanja, prepiranja, smeha do rokovanja ...**

**"Nemogoče je nekomunicirati," povzema izrek P. Watzlawicka in poudarja pomen poznavanja komunikacije tako v poslovnem kot zasebnem življenju vsakega od nas.**

## "Komunikacijska pravila so razmeroma enostavna, vendar pa je njihovo izvajanje nekoliko težje. Zakaj?"

"To je posledica različnosti – vsak človek je svet zase. Prihajamo iz drugačnih okolij, imamo svojstvene potrebe, želje in pričakovanja. Če delovna klima ni sproščujoča, vsaj do tiste mere, ki omogoča vsakdanje sodelovanje in komuniciranje, postanejo medsebojni odnosi z leti lahko obremenilni. Zato je pomembno, da vodje omenjena področja obvladajo in zmorejo več. Ljudje, ki vodijo ljudi, naj bi bili pozitivno naravnani do sodelavcev, da v delovno klimo vnašajo sproščenost, ne pa stresa, prisile, napetosti in konfliktov. Odnose je pomembno graditi na sprejemanju, zaupanju in varnosti. Hierarhija seveda obstaja, a tudi etika odnosov, sodelovanja, nenazadnje bonton, o katerem se pri nas razmeroma malo govori. Odnos oziroma sodelovanje se začneja zjutraj, ko prihajamo v službo, odvisen je od tega, kako se pozdravimo, izmenjamo sporočila ... Če pa smo že zjutraj napadalni in neprijetni, je ta dan naporen in težko sodelujemo."

## "Kateri so pogoji za jasno in razvidno komunikacijo?"

"Pomemben je občutek svobode, seveda z jasnimi pričakovanji, kaj se od mene na delovnem mestu pričakuje, kaj je moja vloga, kakšno je moje zaželeno vedenje v tej sredini – vendar še vedno tudi občutek svobode, iskrenost, stvarnost in predvsem

klima, ki ne ogroža. To pa ustvarja vodja. (Podobno kot v družini, ko starši oblikujemo nenapisana pravila vedenja.)

Komunikacija je jasna, kadar so vsi kanali za njen prenos usklajeni – verbalno, neverbalno in z glasom. Predvsem pa morajo biti pričakovanja jasno izražena, torej, kaj jaz na tem delovnem mestu kot vodja pričakujem in želim, ter tudi obratno: kaj jaz kot zaposleni od vodje pričakujem. To je dvosmeren odnos, s katerim dorečemo, v kakšnih pogojih lahko dobro delujemo.

Zelo pomembna se mi zdi naslednja misel iz odnosne komunikacije: **Način, kako vidim svoje sodelavce, vpliva na način, kako z njimi ravnam, in ta način vpliva na njihovo delo.**

Ker je zaznava človeka zelo pomembna, naj bi bil vodja pozitivno naravnani človek, ki v ljudeh išče dobro. Zato skušamo v delavnicah prikazati razliko med iskanjem t. i. grešnih kozlov kot krivcev za napake oziroma med iskanjem vzrokov zanje. Vsi seveda delamo napake, vendar je zelo pomembno, kako se lotimo problema. Ali tako, da v skupini določamo "grešne kozle", oziroma poiščemo vzrok za napake in le-te odpravimo. Dober vodja naj bi najprej dobro poznal sebe in bil razbremenjen kot osebnost ter pozitivno usmerjen v reševanje problemov in konfliktnih situacij."

## **"Česa naj se izogibamo, če želimo, da se bomo uspešno sporazumevali?"**

"Za dobro sporazumevanje velja, da se je treba izogibati kritiziranja in iskanja napak. Na delavnicah delamo izkustveno s povratnimi informacijami (dajanjem in sprejemanjem). Spoznavamo, kako povedati kritiko, ne da bi prizadeli in razvrednotili človekovo osebnost. Pri tem spoznavamo, kako pomembno je, da so kritike dobronamerne in povedane na štiri oči. Vodja naj bi znal izreči tako pohvale kot kritike, in naj bi bil barometer naše uspešnosti na delovnem mestu.

Pri vodenju poizkušamo prepoznati, kako pomembno je, da ne diagnosticiramo, etiketiramo, napadamo, saj so to komunikacijske ovire, s katerimi načenjamo človekovo samospoštovanje. Tako si vodja okoli sebe ustvarja sovražnike namesto sodelavcev. Neprimerno je tudi zastraševanje, žaljenje, posmehovanje.

Pogovor o kritičnih točkah našega dela naj bi se končal tako, da sta obe strani zadovoljni: s kompromisom in s pogajanjem. Vsakdo je v skupini pomemben sodelavec. Dober vodja zna oblikovati skupino, v kateri vsak sodelavec šteje."

## **"Ali se strinjate, da smo ljudje vse prevečkrat površni poslušalci in si prizadevamo predvsem izraziti svoje mnenje? Vendar pa je poslušanje prav tako pomembna spretnost, ali ne?"**

"Na naših izkustvenih delavnicah skušamo dobesedno učiti poslušanje kot tudi t. i. jaz sporočila – kako govoriti z jezikom odgovornosti, to je znati izražati svoje potrebe, želje in pričakovanja do sodelavcev.

Poslušanje je ena od tehnik, ki gotovo izboljšuje odnose med vodjem in sodelavci, spodbuja tudi druge, da govorijo, kar je pomembno v skupinah, delovnih timih, ko je najpogosteje aktiven le posameznik, ostali pa so le tihi podporniki ali pa imajo drugačna mnenja, ki jih ne izrečejo. Poslušanje vodi k večji učinkovitosti, k uspešnemu reševanju konfliktov in problemov. Če človeka poslušam, lažje prepoznam njegova čustva, doživljanje, tudi njegovo neverbalno sporočilnost, se tudi lažje lotim reševanja problemov in konfliktov.

Obstajajo različne tehnike pozornega poslušanja: parafraziranje, nedoločeno pritrjevanje, odmori in tišina, odsevanje čustev, povzemanje itd."

## **"Komunikacija je lahko tudi vzrok za konflikte. Kdaj in kaj jih povzroča?"**

"Komunikacija je lahko pogost vzrok za konfliktnost in probleme, predvsem če je pomanjkljiva oziroma nejasna, če se v komunikacijski atmosferi pojavi prikriti boj ali rivalitetni odnos. Konflikte lahko sproži že beseda, govorica telesa, tudi določena pravila v organizaciji oziroma organizacijska klima. Predvsem pa je zelo pomembno, ali se v podjetju problemi in konflikti razrešujejo ali pa se enostavno pometejo pod mizo."

## **"Življenja brez problemov in konfliktov torej ni. Njihovo reševanje je mnogo lažje, če poznamo ustrezno tehniko. Vprašujem: Če se zapletem v konflikt s sodelavcem, kako naj ga najhitreje in najbolj učinkovito razrešim?"**

"Na naših delavnicah smo spoznavali dve tehniki reševanja problemov, odvisno od tega, ali gre za problem tehnične narave ali odnosne dinamike. Praktično smo delali na metodah, ki jih lahko uporabimo v individualnih kontaktih ali skupini. Dandanes nimamo več toliko časa, da bi o problemih sestankovali na dolgo in široko.

Kako se lotiti problema? Najprej mora obstajati želja po razrešitvi problema. Ne bežati pred njim, upati si moramo sploh priznati, da imamo problem, in upati si ga moramo tudi reševati. Prepoznati moramo njegovo bistvo in poiskati rešitve, narediti je treba akcijski načrt in določiti, kako bomo preverili učinkovitost rešitev.

Problemi so sestavni del življenja. Če jih razumemo kot izziv za spremembe, kot delček razvoja, nosi vsak problem v sebi tudi neko korist. Le najti jo je treba in iz nje potegniti rezultate. Na probleme je pomembno gledati pozitivno. Brez problemov in konfliktov ni sprememb, ni razvoja – niti življenja.

Problemi in konflikti so lahko neprijetni z odnosnega vidika: kadar smo ljudje dolgo časa skupaj, saj zaposlitve ne menjamo pogosto, v manjših krajih se srečujemo še popoldan. Zato je treba konflikte in probleme razreševati, saj v nasprotnem primeru lahko postane naša odnosnost ogrožujoča.

Ljudje za ureditev medsebojnih odnosov potrebujemo zgolj pogovor, ko si upamo in znamo povedati, kako doživljamo in čutimo ter kaj želimo. Najbolje je, če se končajo kot odnos dobim/dobiš, ne pa kot izgubljaš/dobim ali izgubljam/dobiš. Če se le da, naj bodo dorečena tudi pravila sodelovanja. Najbolj neprimerni rešitvi konflikta pa sta umik ali nadvlada."

# Obiski naših predstavnikov pri konkurenci

Besedilo: povzetki potnih poročil

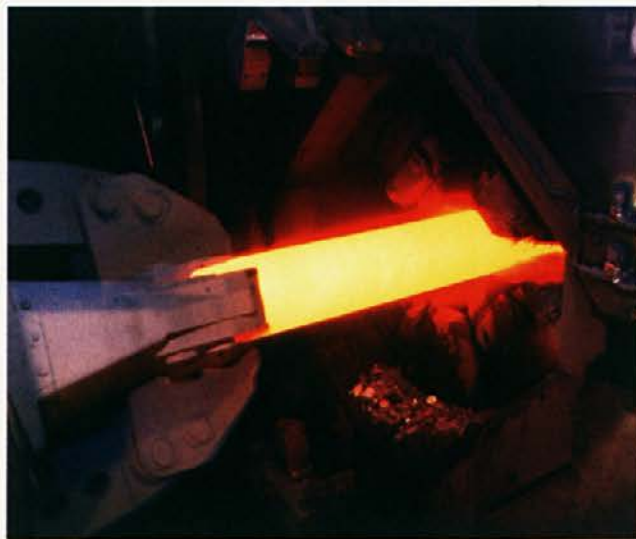
**Za podjetje ni dovolj, če pozna le odjemalce, ampak mora poznati tudi svoje konkurente. Poznavanje konkurentov je velikokrat odločilnega pomena za učinkovito trženje.**

Podjetje mora nenehno primerjati svoje izdelke, cene, tržne poti in promocijo z enakimi postavkami pri konkurentih. Tako lahko ugotovi, na katerih področjih ima konkurenčne prednosti in na katerih zaostaja. Neprenehoma mora iskati poti in sredstva, s katerimi bo napadlo konkurente in se bo branilo pred njimi.

Podjetje mora poznati odgovore na naslednja vprašanja:

- Kdo so konkurenti?
- Kakšne so njihove strategije?
- Kakšni so njihovi cilji?
- Kakšne so njihove prednosti in slabosti?
- Kakšni so njihovi vzorci odzivanja?

Odgovori na omenjena vprašanja pomagajo pri snovanju strategije trženja in zaradi tega so v spomladanskih mesecih predstavniki Metala obiskali naše konkurente v Avstriji in Nemčiji.



**Podjetje Böhler - Edelstahl** iz Kapfenberga (Avstrija) je vodilni proizvajalec orodnega jekla na svetu. Podjetje je v okviru koncerna Böhler - Uddeholm, ki z manjšimi spremembami v takšni obliki obstaja od leta 1991. Danes koncern sestavljajo štiri proizvodne divizije in trgovska mreža.

Proizvodne divizije so:

- Dolgi proizvodi
- Ploščati proizvodi
- Varilna tehnika
- Kovaška tehnika

Böhler - Edelstahl spada v divizijo Dolgi proizvodi. Lani je podjetje ustvarilo 339 milijonov EUR s 1.839 zaposlenimi.



Prodali so 132.000 ton proizvodov – približno 23 % kovanih izdelkov, 15 % vložnega materiala za valjarno ploščatih proizvodov v Mürzschlagu, ostalo pa so valjani izdelki iz bluminga in profilne valjarne. Dimenzijski asortiment, ki ga izdelujejo, je skorajda enak Metalovemu.

Orodna jekla obsegajo 45 % proizvodnje, hitrorezna jekla 25 % in specialni materiali 30 %. S temi količinami so na področju orodnih jekel vodilni proizvajalec, na področju hitroreznih jekel pa imajo za podjetjem Erasteel drugi največji tržni delež.

Vedno bolj se usmerjajo v izdelavo najzahtevnejših materialov, kjer je dodana vrednost največja, konkurenca z vzhoda pa ne sledi tehnološkim in tehničnim zahtevam.

Njihov največji trg je Evropa, kjer prodajajo okrog 64 % svojih proizvodov, na domačem trgu prodajo okrog 20 %, po 8 % svojih izdelkov pa prodajo v Ameriki in Aziji.



V podjetju ugotavljajo, da je trenutna situacija na trgu "naših proizvodov" še zelo dobra in zaenkrat ni videti vidnejšega padca, ki pa se v drugi polovici leta vseeno pričakuje. Edino manjše upadanje povpraševanja je že opaziti na ameriškem trgu. V prvem kvartalu beležijo celo boljše poslovne rezultate kot v rekordnem letu 2000.

Skupna ugotovitev ob obisku je bila, da smo proizvajalci orodnih jekel precej razdrobljeni, medsebojno slabše informirani in bi bilo smiselno, da bi v prihodnje vzdrževali redne stike z obiski, kjer bi izmenjavali informacije v mejah, ki se nam zdijo smiselne. Poslovnega sodelovanja trenutno med tovarnama še ni, Metal pa vseeno proda manjši del svojega programa preko podjetja Intersteel, ki je del Böhlerjeve prodajne mreže.

Predstavnike Böhlerja - Edelstahla smo tudi povabili na Ravne in njihov obisk lahko pričakujemo konec septembra.



**Podjetje Edelstahl Witten - Krefeld (EWK)** iz Nemčije je poleg Böhlerja najpomembnejši proizvajalec orodnih in specialnih jekel v Evropi in tudi svetu. Njegove korenine segajo v leto 1853 in 1900, ko beležijo prve začetke o proizvodnji valjanih in kovanih proizvodov. Tovarno v Wittenu je ustanovil Carl Berger. Izdelovali so predvsem valjane in kovane proizvode. Tovarno v Krefeldu so ustanovili leta 1900, in sicer August Thyssen in drugi podjetniki, v njej pa so izdelovali predvsem orodna jekla. Leta 1975 sta se obe tovarni združili v THYSSSEN EDELSTAHLWERKE. V začetku devetdesetih let so se združili s THYSSNOM AG, vendar so leta 1994 spet postali samostojni z imenom EDELSTAL WITTEN - KREFELD.



Danes ima podjetje 2.317 zaposlenih. V letu 1999/2000 so proizvedli 460.000 ton jekla in dokupili 12.000 ton gredic. Prodali so 360.000 ton izdelkov in zanje iztržili okoli 837 milijonov DEM.

V njihovem proizvodnem programu predstavljajo orodna jekla približno 40 %, pri čemer je večji delež nizkolegiranih orodnih jekel, 25 % je konstrukcijskih jekel, 8 % je ležajnih jekel, ostalo pa so specialna nerjavna jekla in posebne kvalitete. Okrog 47 % svojih proizvodov prodajo na domačem trgu, ostalo pa izvozijo preko lastne prodajne mreže po celem svetu.

Osnovna organizacijska shema proizvodnje je zelo podobna Metalovi. Imajo naslednje obrate:

- Jeklarna
- Valjarna
- Kovačnica
- Vzdrževanje
- Kakovost
- Priprava proizvodnje, ki se deli na Planiranje in Razvoj sistema s koordinacijo

Ob obisku smo si izmenjali informacije o trenutnih razmerah na trgu, organizaciji proizvodnje, planiranju in medfaznih zalogah.

Tudi predstavniki EWK ocenjujejo, da je v prvih mesecih letošnjega leta situacija na trgu še zelo dobra, saj beležijo rekordne rezultate. Obseg novo sprejetih naročil se je sicer ustavil, tako da pričakujejo nekoliko slabše pogoje v drugi polovici leta.

Posebej smo se ustavili pri organizaciji planiranja proizvodnje, izdelavi planov, spremljanju oz. doseganju le-teh ter orodjih, ki jih pri tem uporabljajo. Čeprav smo konkurenti, so nam bili pripravljeni predstaviti svoj sistem.

S podjetjem EWK sodelujemo tudi poslovno, saj jim že nekaj časa dobavljamo ingote EPŽ. Trenutno se tudi dogovarjamo o možnosti storitvenega prevaljanja njihovih gredic v naši valjarni, in sicer za dimenzije, ki jih sami ne morejo izdelati.

Ocenjujemo, da je omenjeno sodelovanje oziroma način izmenjave informacij dober, zato nameravamo s tem nadaljevati tudi v prihodnje. Konec aprila so nas predstavniki EWK tudi že obiskali na Ravnah.



**Podjetje Breitenfeld Edelstahl** iz Avstrije je podjetje v neposredni bližini, ki proizvaja poleg konstrukcijskih in specialnih tudi precejšen del orodnih jekel. V svoji sestavi ima, za razliko od prejšnjih dveh podjetij in Metala, samo jeklarno in kovačnico.

Skupaj je nekaj več kot 200 zaposlenih, od tega jih je približno 170 v proizvodnji, ostali pa so v skupnih službah.



V jeklarni imajo skupaj s prodajo 90 zaposlenih, lani pa so izdelali okoli 100.000 ton ingotov. Od tega več kot polovico prodajo v obliki ingotov, ostalo pa predelajo v lastni kovačnici ali iščejo storitve preva-ljanja oziroma prekovanja pri sosednjih podjetjih.

Z omenjeno tovarno že več let sodelujemo predvsem na področju storitvenega prevajanja.

V maju smo obiskali tudi podjetje BREITENFELD - EDELSTAHL v Mitteerdorfu. Pogovarjali smo se o možnostih sodelovanja na projektu čiščenja kokil, kjer ima Breitenfeld dobre izkušnje, hkrati pa tudi o sodelovanju na področju prodaje ingotov. Tu jim manjka lastnih zmogljivosti, imajo pa zelo dobre izkušnje.

V tem času smo se že dogovorili za poskusno naročilo 100 ton ingotov.

Poleg sodelovanja v valjarni in jeklarni se dogovarjamo tudi o sodelovanju na kovaškem programu, ki je s pridobitvijo nove stiskalnice prav tako zanimivo.

#### **Firma Breitenfeld je tudi neposredni kupec Metala.**

Tudi za njih so prvi meseci letošnjega leta rekordni in so s trenutno zasedenostjo proizvodnih zmogljivosti z naročili zelo zadovoljni. Enako kot prejšnja konkurenta pa napovedujejo slabšo situacijo za drugo polovico leta.

**NAŠ NASPROTNIK JE NAŠ POMOČNIK.**

Edmund Burke

**TRŽENJE JE OBLIKA CIVILNEGA  
VOJSKOVANJA, V KATEREM SE  
ZMAGUJE Z BESEDAMI, IDEJAMI IN  
NATANČNIM RAZMIŠLJANJEM.**

Albert W. Emery

# Mednarodni simpozij o EPŽ tehnologiji in napravah za proizvodnjo EPŽ jekla

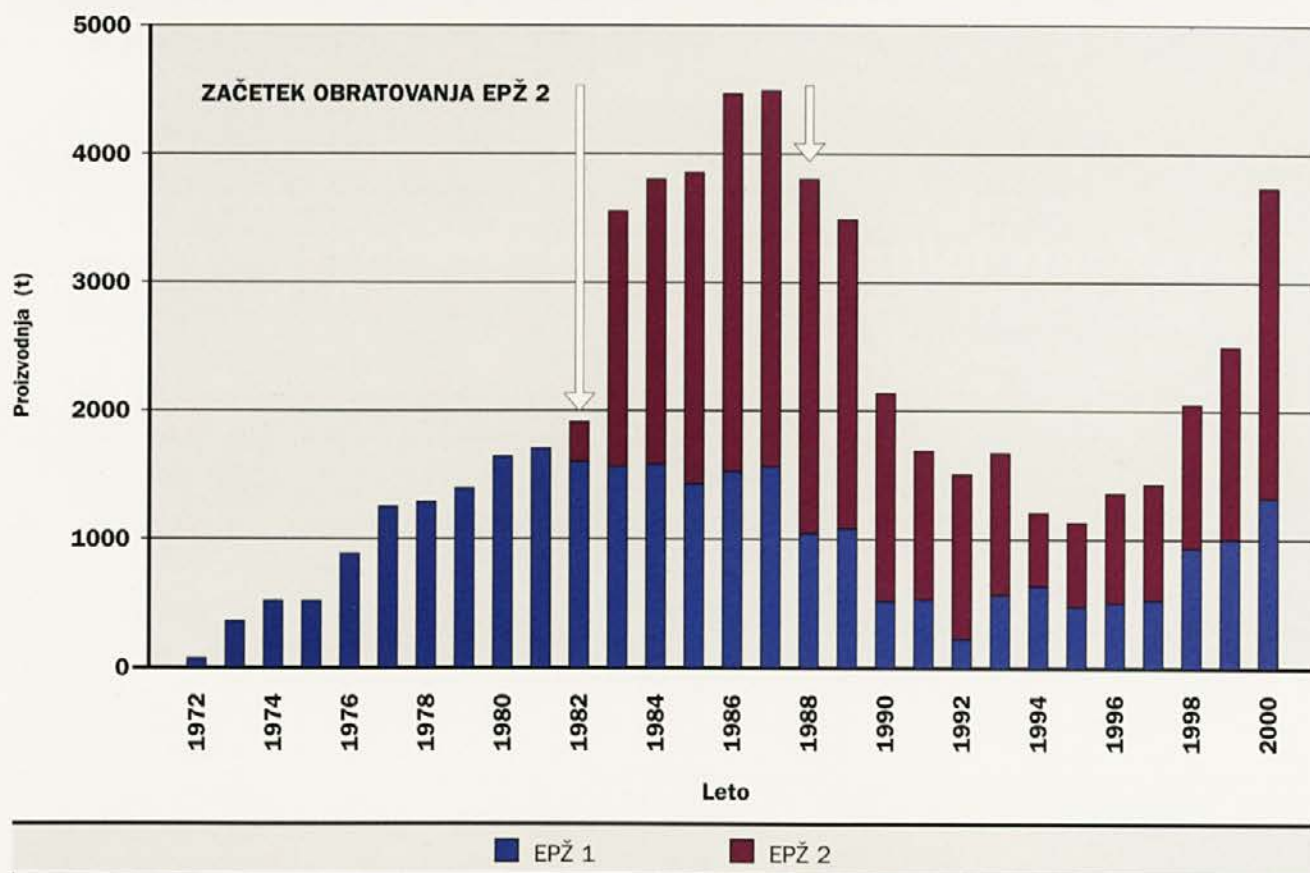
Besedilo: povzetek potnega poročila

**Od 14. do 18. maja letos je bil v Kijevu mednarodni simpozij o EPŽ tehnologiji in napravah za proizvodnjo EPŽ jekla. Potekal je pod naslovom Medovar Memorial Symposium – v čast profesorja akademika Borisa I. Medovarja, ki je umrl marca lani. Delal je na področju specialne metalurgije in varjenja ter je postavil temelje modernih industrijskih EPŽ naprav. Naša EPŽ peč tip - R - 951, ki je začela obratovati v letu 1973, je plod njegovega dela.**

Simpozija se je udeležil tudi Jovan Ilievski iz Jeklarne. Svoja opažanja je strnil takole:

"Simpozija se je udeležilo 65 strokovnjakov s področja proizvodnje EPŽ jekla iz 15 držav. Predstavljeno je bilo 33 različnih prispevkov na temo EPŽ tehnologije in naprav za proizvodnjo EPŽ ingotov. Naš prispevek je bila **"APLIKACIJA EPŽ PROCESA V JEKLARNI RAVNE"**. Predstavili smo naš EPŽ oddelek, proizvodni program in dosežke na področju izdelave visokolegiranih orodnih, specialnih in hitroreznih jekel ter proizvodnjo neželeznih zlitin.

## PROIZVODNJA EPŽ PEČI V OBDOBJU OD 1973 DO 2000



Obdelane so bile izjemno zanimive teme s področja elektro pretaljevanja pod žilindro. Poleg prispevkov, ki so obravnavali osnovno tehnologijo izdelave ingotov, so bili tudi prispevki o izdelavi EPŽ valjev in EPŽ votlih ingotov, centrifugalnem EPŽ litju ... Izdelovalci EPŽ naprav in opreme so predstavili trende razvoja EPŽ naprav:

- peči za pretaljevanje ingotov z veliko talilno hitrostjo
- uporabo EPŽ kristalizatorja, ki ima dovod električne energije skozi elektrodo in skozi zgornji del kristalizatorja (Current Conductive mould)
- novejšie tipe peči pod zaščitno atmosfero, namenjene za proizvodnjo specialnih, hitroreznih in visokolegiranih orodnih jekel ter neželeznih zlitin
- peči, ki omogočajo pretaljevanje ingotov dimenzije nad 2000 mm (pod zaščitno atmosfero)
- programe za avtomatizacijo procesov pretaljevanja
- najnovejše konti EPŽ naprave



Največje zanimanje je bilo ob predstavitvi podjetja Acciaierie Valbruna iz Italije. Predstavljeni so bili rezultati hitrega EPŽ pretaljevanja pod zaščitno atmosfero. Pretaljujejo ingote in gredice v dimenzijskem območju od 100 do 250 mm.

Z uvedbo proizvodnje manjših ingotov je odpadla faza kovanja ali valjanja velikih EPŽ ingotov v gredice, s čimer so bistveno znižali stroške proizvodnje. Predvidoma v mesecu septembru pričakujejo začetek obratovanja naprave za rezanje ingotov v času pretaljevanja. S tem bodo doseženi vsi pogoji za pričetek obratovanja prve konti EPŽ naprave na svetu."

# KADRI

Besedilo: oddelek KADRI

## Zaposlovanje

MAREC			
	ŠTEVILO ZAPOSLENIH 31. 3. 2001	SKLENILI DELOVNO RAZMERJE	PREKINILI DELOVNO RAZMERJE
JEKLARNA IN VALJARNA GREDIC	269	/	1
VALJARNA PROFILOV	285	/	3
KOVAČNICA	162	/	2
PROIZVODNJA SVETLIH PROFILOV	60	/	1
SKUPNE SLUŽBE	340	/	1
<b>SKUPAJ</b>	<b>1116</b>	<b>/</b>	<b>8</b>
APRIL			
	ŠTEVILO ZAPOSLENIH 30. 4. 2001	SKLENILI DELOVNO RAZMERJE	PREKINILI DELOVNO RAZMERJE
JEKLARNA IN VALJARNA GREDIC	265	/	4
VALJARNA PROFILOV	282	/	3
KOVAČNICA	161	/	1
PROIZVODNJA SVETLIH PROFILOV	60	/	/
SKUPNE SLUŽBE	339	/	1
<b>SKUPAJ</b>	<b>1107</b>	<b>/</b>	<b>9</b>
MAJ			
	ŠTEVILO ZAPOSLENIH 31. 5. 2001	SKLENILI DELOVNO RAZMERJE	PREKINILI DELOVNO RAZMERJE
JEKLARNA IN VALJARNA GREDIC	263	/	2
VALJARNA PROFILOV	282	/	/
KOVAČNICA	158	/	2
PROIZVODNJA SVETLIH PROFILOV	60	/	/
SKUPNE SLUŽBE	340	/	/
<b>SKUPAJ</b>	<b>1103</b>	<b>/</b>	<b>4</b>

## Jubilanti

V marcu, aprilu in maju so bili naši jubilanti:

- **za 10 let** 6 sodelavcev, in sicer: Bogdan Šapek, Igor Ovčar, Jani Kokučnik iz Jeklarne in valjarne gredic, Franc Kališnik iz Valjarne profilov, Vinko Gostenčnik iz Vzdrževanja in Nataša Igerc-Bizjak iz Ekonomike;
- **za 20 let** 8 sodelavcev: Mladen Jankovič, Mirko Bogar, Vladimir Oto iz Jeklarne in valjarne gredic, Hermina Petrič, Jozo Čurčić iz Valjarne profilov, Srečko Vidič, Darko Šišarica iz Kovačnice in Danica Cvilak iz Kakovosti;
- **za 30 let** 5 sodelavcev: Ivan Božič iz Jeklarne in valjarne gredic, Metod Konečnik, Milan Plimen iz Valjarne profilov, Ivan Ažnoh iz Proizvodnje svetlih profilov in Milan Miklavc iz Vzdrževanja.

BOLNIŠKE ODSOTNOSTI - ODSOTNOSTI V % (URE BOLNIŠKE NA ŠTEVILO OPRAVLJENIH UR)			
	MAREC	APRIL	MAJ
JEKLARNA IN VALJARNA GREDIC	8,38	5,96	4,55
VALJARNA PROFILOV	9,17	9,03	8,07
KOVAČNICA	4,41	4,97	4,97
PROIZVODNJA SVETLIH PROFILOV	8,80	7,68	9,36
SKUPNE SLUŽBE	4,25	4,39	3,19
<b>SKUPAJ</b>	<b>6,90</b>	<b>6,33</b>	<b>5,32</b>

# AKTUALNI JEKLARSKI KOTIČEK

Besedilo: oddelek MARKETING

## METAL

### 6. mednarodni sejem FORMATOOL v Celju

6. mednarodni sejem FORMATOOL V CELJU je potekal od 23. do 26. aprila 2001. Namenjen je predvsem predstavitvi orodjarstva, orodij in orodnih strojev. Metal se je na sejmu, ki je bil zelo dobro obiskan, predstavil skupaj s podjetjem NOŽI Ravne. Med obiskovalci so prevladovali manjši orodjarji, ki so za naša jekla pokazali veliko zanimanje.

Sejma FORMATOOL se bomo udeleževali tudi v prihodnje.

#### PREPOZNAVNOST NA TRGU – KORAK DO USPEHA!

### 8. mednarodni sejem strojništva v Nitri na Slovaškem

Na 8. mednarodnem sejmu STROJNIŠTVA V NITRI NA SLOVAŠKEM, ki je bil od 29. 5. do 1. 6. 2001, je Metal zastopalo podjetje KOVINTRADE Bratislava iz Slovaške, ki trži proizvode Metala na slovaškem trgu.

Sejem, edini tovrstni na Slovaškem, je za Metal zelo zanimiv, saj ga obišče veliko potencialnih kupcev.

### Konferenca EUROFER o specialnih jeklih

Predstavniki Metala, Holdinga Slovenskih železarn in podjetja SŽ Acroni Jesenice so se prvič kot pridruženi člani udeležili letne konference članov EUROFER, ki je potekala od 30. 5. do 1. 6. 2001 v Nici v Franciji. Konferenca se je udeležilo preko 80 predstavnikov najpomembnejših proizvajalcev specialnih jekel iz držav EU. Organizirana je enkrat letno, udeleženci pa v dveh ločenih delovnih skupinah obravnavajo problematiko trženja specialnih jekel, med katere sodijo predvsem nerjavna ploščata in paličasta jekla ter orodna in hitrorezna paličasta jekla.

## SVET

Skupina INEXA je prodala del proizvodnje INEXA Profil (valjani profili in okroglo paličasto jeklo) švedskemu podjetju DUROC AB, ki ga bo prevzelo 1. 7. 2001, kot je za Steel Business Briefing povedal Karl-David Sundberg, predsednik skupine Inexa.

### Vzdrževalci na Ravnah

7. 6. 2001 je Metal skupaj z Društvom vzdrževalcev Slovenije pripravil srečanje vzdrževalcev, namenjeno predstavitvi podjetja, proizvodnega programa in možnosti svetovanja glede pravilne izbire in obdelave jekel. Udeležencem srečanja je najprej spregovoril namestnik glavnega direktorja Andrej Gradišnik. Predstavil jim je proizvodni in prodajni položaj ter organizacijo podjetja.

Sledila so strokovna predavanja o lastnostih jekel, toplotni obdelavi, varjenju, iskrenju, metalografskih značilnostih jekel in o izbiri jekla glede na prekaljivost, trdnost in vpliv legirnih elementov, ki so jih pripravili dr. Ferdo Grešovnik, Vlado Perovnik, mag. Darja Oblak in Andrej Vrečič. Vodja Prodajno-skladišnega centra Marko Pavše je predstavil skladiščni center in možnosti nabavljanja manjših količin jekla s kratkimi dobavnimi roki. Sledil je ogled nove kovaške stiskalnice in Prodajno-skladišnega centra.



# Poglej ... Metal na vrhu Afrike!

Besedilo in fotografije: SEBASTJAN OBLAK



Po nekaj urah hoje v zgodnjem jutru smo se ustavili, da si malo oddahnemo. Sonce se je že pokazalo izza obzorja. Spomnim se, kaj so mi govorili nekateri kolegi z Raven, ko se jim povedal, kam se odpravljam ... To bo majhen sprehod, kot bi šel na Uršljo goro; še nenasitni Američan, poln hamburgerjev in Coca-Cole, pride na vrh ... Le kje so zdaj ti kolegi? Po vsej verjetnosti v postelji ali pa jih pravkar budilka opozarja, da bo kmalu čas za odhod na delo v železarno. Pomislim, kolikokrat sem v zadnjih letih šel mimo TV-stolpa na Uršlji gori, včasih po večkrat na dan, samo da bi se dobro pripravil na uresničitev svojih sanj. Zdaj pa od utrujenosti in pomanjkanja kisika ne vem, ali sanjam ali pa je vse to res.

Sem na Gilmans Pointu (5685 m) in le še nekaj ur naporne hoje me loči od Uhuru Peaka (5895 m), najvišje točke spečega vulkana s tremi vrhovi – Kilimanjara. V meni se poraja dvom, ali bi pot nadaljeval ali ne, vendar me želja po tem, da se dotaknem snega na vrhu Afrike, žene naprej. Ob sedmih zjutraj se mi povrnejo vsi prehojeni kilometri na domače gore ... stojim na vrhu Kilimanjara. S prijatelji si podamo roke, za objem smo pretrujeni, ko nekdo ob pogledu na napis na mojem pokrivalu zakriči: "Poglej ... Metal na vrhu Afrike!" Na 5895 m visoki afriški strehi je zrak redek, dihanje je hitrejše, srce divje razbija, da bi zagotovilo telesu dovolj zraka. Razgled pa takšen, da ti vzame še tisto sapo, ki jo tisti, ki pride na vrh, še ima.



## Potek vzpona na Kilimanjaro v februarju 2000:

**1. dan:** Vzpon začnemo v vlažnem tropskem pragozdu v kraju Maranga (1900 m), kjer smo uredili vse formalnosti glede vzpona in vstopa v nacionalni park Kilimanjaro. Po štirih urah smo na višini 2700 m prenočili v postojanki Mandara.

**2. dan:** Pot nas je vodila po afriški visokogorski stepi do Horombo-Huta (3780 m). Tukaj nas je čakalo več manjših koč, v katerih smo si uredili ležišča za počitek po šesturni hoji. Naj omenim, da se pot, po kateri se vzpenjamo na vrh, imenuje Coca-Cola road.

**3. dan:** Na Horombu-Hutu smo si privoščili dan počitka, ki smo ga preživeli ob občudovanju rastlin, prilagojenih na suho stepsko podnebje, poznano po bodičevju, občasno pa se je izza megle pokazal sneg na vrhu Kilimanjara.

Kilimanjaro je eden najvišjih osamelcev na svetu, speči vulkan s tremi vrhovi: Shiro (3962 m), Mawenzi (5149 m) in Kibo-Uhuru Peak (5895 m). Dva od njih sta vedno pokrita s snežno kapo. Ledeniki se iz leta v leto manjšajo in v nekaj letih bo sneg v Afriki popolnoma izginil.

**4. dan:** Po dnevu počitka smo se po šestih urah povzpeli do Kibo-Huta (4750 m), do višine, ki zaradi redkega zraka dela težave tudi bolj izkušenim gornikom. Na tej poti smo srečevali pohodnike z vsega sveta, ki so se vračali. Na leto se poizkuša povzpeti na vrh Kilimanjara približno 10.000 ljudi, osvoji pa ga le polovica. Ostali se zaradi utrujenost, ki je posledica višine, vrnejo, ne da bi dosegli vrh.

**5. dan:** V nočnih urah smo se dobro aklimatizirani odpravili proti vrhu. Po šestih urah hoje po temi smo ob sončnem vzhodu prispeli na Gilman's Point (rob kraterja na višini 5685 m). Kratek čas smo občudovali sončni vzhod, nato pa smo se tisti, ki smo se odločili, da nadaljujemo vzpon, odpravili še na zadnji del poti proti vrhu. Nadaljevali smo po položnejšem robu kraterja vse do Uhuru Peaka (5859 m). Dosegli smo težko pričakovani vrh Afrike. Vsak gornik ve, kakšen je občutek, ko pride na vrh neke gore, in tudi Kilimanjaro ni bil izjema. Res je bil nekaj posebnega, vendar moram priznati, da je lepo tudi, ko prideš na vrh domače gore. Sledilo je še samo utrujajoče sestopanje, ki pa ga je premagala lepa misel na domače, gore in dom.



# IZLET V BUDIMPEŠTO

Besedilo: MAJDA LUŽNIK, dipl. ekon.



Medsebojni odnosi v posamezni službi so pomembni za uspešno delo in dobro počutje na delovnem mestu. Za ohranjanje tega je pomembno tudi druženje zunaj delovnega časa. Izbira, kakšno naj bo druženje zaposlenih v Financah, ni bila težka. Odločili smo se za organiziranje letnega izleta v zanimive kraje, predvsem po Sloveniji. Zato smo pričeli z zbiranjem mesečnega prispevka vseh zaposlenih v Financah in se nato na podlagi zbranih sredstev odločali za cilj izleta. Po ogledu že precejšnjega dela Slovenije v preteklih letih smo za cilj letošnjega izleta izbrali Budimpešto, na eni strani zato, ker je to zelo lepo staro mesto, na drugi pa zato, ker imamo Slovenske železarnе v Budimpešti predstavništvo, ki ga vodi Janez Kovač.

Pot nas je vodila preko mejnega prehoda Dolga vas, nato proti Blatnemu jezeru, kjer se začne drugačni videz Madžarske, kot smo ga vajeni, ko prestopimo mejo. Pojavljajo se reklame tujih podjetij, moderna predstavništva in trgovine, bogate zasebne hiše in tuji avtomobili. Blizu Budimpešte skoraj pozabiš, da si na Madžarskem, občutek je, da si nekje v zahodni Evropi.

V Budimpešti pa je bilo zopet drugače. Ogledali smo si mesto s čudovitim parlamentom, z mogočnimi mostovi, ki povezujejo Budim in Pešto, veličastnimi stavbami, ki kažejo na bogato preteklost, in s tradicionalnimi čardami z madžarsko in s cigansko glasbo. Višek razgleda je bil pogled na Budimpešto s Citadele, kjer se pokaže vsa razsežnost mesta, prepletenost starega z novim, kar kaže na odprtost Madžarske do tujega kapitala.

V modernejšem delu mesta, Pešti, smo obiskali naše predstavništvo, kjer sta nas prijazno sprejela gospod Kovač in njegova žena, nam povedala še veliko zanimivosti o Budimpešti, omenila pa tudi črne strani odprtosti meja, kot so kriminal in nasilje, mamila in mafija, zaradi česar so na vsakem koraku varnostniki in policisti.

Kljub napornemu izletu smo začeli nov delovni teden z veliko delovnega člana z mislijo, da je takšno druženje prijetno in koristno.

