



➤ Iz rubrike To smo mi: SIJ Acronijevi zlati inovatorji – odlikujejo jih bogato znanje in izkušnje, nezlomljiv timski duh in ustvarjalnost.



acroni24@acroni.si
www.acroni.si

november | 2023

acroni 24

V ŠTEVILKAH

19 SODELAVCEV

SIJ Acronija je septembra priskočila na pomoč pri različnih delih v družbi SIJ Metal Ravne. Dokazali so, da je tovrstno sodelovanje v Skupini SIJ mogoče ter prinaša dobre rezultate in odlično izkušnjo.

sij |  Družini prijazno podjetje

62.733 € BRUTO

smo v novembru obdarili starše otrok novorojencev in šoloobveznih otrok, in sicer s po 669,83 evra bruto 38 staršev otrok novorojencev in s po 80 evri bruto 466 staršev šoloobveznih otrok.

SiOK2023

61,13 % SODELAVCEV

SIJ Acronija je podalo svoje mnenje v raziskavi SiOK 2023. V letu 2023 smo s povprečno oceno 3,36 v vseh merjenih kategorijah izboljšali oceno v primerjavi z letom 2020.

irena.kolenc@acroni.si

NOVICE

➤ USPEŠNO ZAGNALI VALJAVSKO OGRODJE V VROČI VALJARNI

Z oktobrom smo v družbi SIJ Acroni uspešno zagнали popravljen glavni motor valjavskega ogrodja v Vroči valjarni (v nadaljevanju blooming). Zahtevno popravilo smo v sodelovanju z zunanji partnerji uspešno zaključili v treh mesecih, kar je skladno s prvotnimi ocenami, z oktobrom pa so se na delovna mesta vrnili vsi zaposleni.

»V družbi SIJ Acroni smo ponovno dokazali, da znamo stopiti skupaj. Zahtevna okvara je bila za nas velika preizkušnja, a smo jo z združenimi močmi, ustreznim ukrepanjem ter na stabilnih temeljih uspešno premostili. Veliko odgovornost so prevzeli sodelavci Vroče valjarne, saj sta bila v njihovih rokah zahtevna montaža in zagon popravljenega motorja – čestitke za odlično opravljeno delo. Velika zahvala za popravilo motorja gre tudi partnerju, pa tudi kupcem in dobaviteljem, ki so ob tem pokazali razumevanje.«

Mag. Branko Žerdoner, glavni direktor

»Izjemno zahtevno okvaro nam je v zelo kratkem času uspelo odpraviti z jekleno voljo in bogatim znanjem naših sodelavcev in zunanjih partnerjev. Ključno je bilo, da so naši dolgoletni poslovni partnerji ob okvari odložili redno delo in se s celotno ekipo lotili popravila. Ko smo združili lastno znanje in znanje naših partnerjev, nam je uspelo to, kar je proizvajalec motorja ocenil kot 'mislija nemogoče'. Ponosen sem, da nam je skupaj uspelo.«

Branko Polanc, direktor proizvodnje



Sodelavci Vroče valjarne in Vzdrževanja z vodstvom družbe SIJ Acroni po ponovnem zagonu.

»V okviru projekta sanacije poškodbe bloominga je bila med večjimi izzivi na elektro področju sanacija kableske trase za spodnji motor. Največji izziv pa je bila manipulacija z rotorjem in statorjem, natančneje vstavitve 50-tonskega rotorja v stator, saj je zahtevala izjemno pazljivost. Uspelo nam je – z znanjem in izkušnjami.«

Zvonko Medja, inženir elektro vzdrževanja ter vodja delovne skupine za sanacijo bloominga

Več o zahtevnem popravilu glavnega motorja valjavskega ogrodja blooming v Vroči valjarni preberite v zadnji številki revije SIJ.

irena.kolenc@acroni.si

➤ SIJ ACRONIJEVCI NA DELOVNI IZMENJAVI V SIJ METALU RAVNE

Splet okoliščin v obeh jeklarskih družbah Skupine SIJ – v SIJ Acroniju večja poškodba glavnega motorja valjavskega ogrodja in v SIJ Metalu Ravne soočanje z mankom ekip – je pripeljal do sinergijske rešitve. Sodelavci SIJ Acronija so septembra na različnih delih 'priskočili na pomoč' v SIJ Metalu Ravne.

Na različnih delih v jeklarni, valjarni, kovačnici, kontroli ter interni logistiki v SIJ Metalu Ravne je septembra delalo 19 sodelavcev iz SIJ Acronija. Večji del se jih je iz Gorenjske na Koroško na delo v jutranjo 8-urno izmeno vsak dan vozil. Nekaj pa jih je na Koroškem tudi prebivalo; ti so delali v jeklarni in se v 12-urnem ciklusu pridružili dopoldanski in

popoldanski izmeni. Naše visoko usposobljene in motivirane sodelavce so na Ravnah na Koroškem lepo sprejeli.

monika.zvikart@metalarvne.com; irena.kolenc@acroni.si



Sodelavca v Jeklarskem programu: Selmir Bajrić (desno) iz SIJ Acronija in Jan Gostenčnik (levo) iz SIJ Metala Ravne.

OBVESTILA

➤ PREGLED DOSEGANJA KLJUČNIH KAZALNIKOV USPEŠNOSTI: OKTOBER 2023

Obrati Kazalniki	SIJ Acroni	Jeklarna	Vroča valjarna	Hladna valjarna	PDP	Vzdrževanje
Finalni mesečni plan proizvodnje	●	●	●	●	●	/
Nepredvideni vzdrževalni zastoji	●	●	●	●	●	●
Odpadanje z naročil	/	●	●	●	●	/
Finalni mesečni plan prodaje	●	/	/	/	/	/
Specifične porabe el. energije in zem. plina	/	●	●	●	●	/
Nezgode pri delu	●	●	●	●	●	●

Legenda: ● Zastavljeni cilj je dosežen. | ● Zastavljeni cilj ni dosežen.

branko.polanc@acroni.si; sandra.jamar@acroni.si; borut.novsak@acroni.si; adis.medic@acroni.si

➤ TRAJNOSTNE GRBINE ZA KOLESARKE NAVDUŠENCE

Trajinostni grbinasti poligoni so edinstven projekt inovativne uporabe stranskega proizvoda jeklarne industrije – žlindre, s katero so izdelani grbine in zavoji ter urejena drenaža. Žlindro nadomestimo drobljenec in posledično pomembno prispevamo k zmanjšanju porabe naravnih virov.

Partnersko sodelovanje Skupine SIJ z OKS – ZŠZ in drugimi projektnimi partnerji je letošnji jesen razveselilo predvsem kolesarske navdušence. Na našo pobudo za izgradnjo trajnostnega poligona iz žlindre sta se odzvali občini Jesenice in Bled. Izgradnjo sta tudi v večini financirali ter svojim občankam in občanom podarili trajnostno športno infrastrukturo za preizkušanje jeklene volje na kolesih in kolesčkah.

ksenija.strancar@sij.si



Vodstvo družbe SIJ Acroni s predstavnikom KS Slovenski Javornik - Koroška Bela ob prvem grbinastem poligonu v Občini Jesenice

➤ POMOČ PO POPLAVAH ZA 87 SODELAVCEV

Po poplavni ujmi smo v Skupini SIJ prizadetim sodelavcem priskočili na pomoč na več načinov, najprej s pomočjo na terenu, zatem pa s finančno in tudi psihološko pomočjo.

Za pomoč pri sanaciji poškodovanih ali uničenih bivališč in druge škode smo sodelavcem pomagali v obliki solidarnostne ali humanitarne pomoči.

Poslovodstva družb v Skupini SIJ so se odločila, da se zaposlenim pomaga v večjem obsegu, kot je določeno po podjetniških kolektivnih pogodbah. Upo-

➤ KREPIMO KOMUNICIRANJE Z LOKALNO SKUPNOSTJO

Oktober smo na drugem letošnjem srečanju z lokalno skupnostjo krajanom med drugim predstavili rezultate ankete, ki smo jo izvedli v lokalni skupnosti, ter nadaljnje aktivnosti, ki smo jih zasnovali na podlagi pridobljenih rezultatov.

Rezultati ankete, ki smo jo opravili v lokalni skupnosti, so bili skladni s pričakovanji. Krajanje od družbe pričakuje največjo podporo na področjih športa, kulturne in tehniške dediščine, družbenih in kulturnih aktivnosti ter sodelovanja z izobraževalnimi ustanovami. Želijo si pogostejšega komuniciranja družbe v lokalnih medijih, komunikacije s širšim krogom predstavnikov skupnosti ter upoštevanja povratne informacije skupnosti.

Lokalni skupnosti – tokrat smo skladno z željo krajanov na srečanje povabili širši krog njenih predstavnikov – smo predstavili načine vključevanja in komuniciranja z lokalnimi skupnostmi, ključne dogodke v poslovanju družbe SIJ Acroni, okoljske naložbe družbe in načrt razogljčenja ter strategijo sponzorstev in donacij Skupine SIJ.

V drugem delu srečanja smo prisluhnili pobudam in predlogom predstavnikov lokalne skupnosti. Krajevna skupnost (KS) Slovenski Javornik - Koroška Bela in mednarodni okoljski center Alpe Adria Green sta ob tem sodelovanje z družbo SIJ Acroni pohvalila.

irena.kolenc@acroni.si

rabili smo izjemo, ki jo je za te primere določil Zakon o odpravi posledic naravnih nesreč, in 22 najhujše prizadetih zaposlenim za škodo na bivališču izplačali solidarnostno pomoč tudi do 10.000 evrov, kar je maksimalna neobdavčena višina.

V sodelovanju z Lions klubom Slovenj Gradec smo na posebnem humanitarnem računu zbrali sredstva z nakazili družb Skupine SIJ in sodelavcev Skupine SIJ, ti so prispevali skoraj desetino sredstev. Hvala vsem. Sredstva smo razdelili med 65 sodelavcev.

katja.krumpak@sij.si

ZA VSAK DAN

➤ NE POZABIMO NA PREDNAROČANJE IN ODJAVO PREDNAROČENIH OBROKOV

Prednaročanje obrokov je pomembno, saj si na ta način zagotovite obrok, si ga želite, ter ob tem naredite tudi nekaj dobrega – pomembno prispevate k zmanjševanju zavržene hrane. Se ob obilici delovnih obveznosti pozabite prednaročiti? Predlagamo, da si izberete petek za dan za prednaročanje ter si naredite opomnik, ki vas bo spomnil, da si ta dan prednaročite obroke za prihodnji teden.



STE POZABILI, KAKO OBROKE PREDNAROČITI?

Bližnjico do strani za prednaročanje najdete na intranetu Moj SIJ med hitrimi povezavami. Neposredno pa lahko do aplikacije dostopate prek spletne povezave: www.eggos.si. Natančna navodila, kako to storite, lahko preberete med novicami na spletni strani Moj SIJ.

STE OBROK PREDNAROČILI, PA GA NE BOSTE MOGLI PREVZETI?

Če prednaročenega obroka ne boste mogli prevzeti, je zelo pomembno, da ga pravočasno odjavite, saj ga v tem primeru lahko ponudnik prehrane postreže komu drugemu. V nasprotnem primeru mora ponudnik prehrane ob koncu termina za malico vaš obrok zavreči, saj so lahko obroki v topli delilni liniji samo določen čas. Zato vas vljudo naprošamo, da prednaročeni obrok, ki ga ne boste mogli prevzeti, pravočasno odjavite.

KAKO ODJAVITE PREDNAROČENI OBROK, KI GA NE BOSTE MOGLI KORISTITI?

- Do 8. ure zjutraj lahko naročilo obroka za tekoči dan prekličete prek terminala za prednaročanje oz. prek spletne strani www.eggos.si.
- Če želite spremeniti izbiro obroka (npr. iz mesnega v vegi meni), morate prejšnjega izbrisati. V sistemu je jasno razvidno, kadar imate naročena dva obroka za določen dan.
- Vse zgoraj naštetu velja tudi za sendviče, ki jih imate rezervirane za tisti dan.

Hvala vsem, ki s prednaročanjem in pravočasnim odjavljanjem prednaročenih obrokov prispevate k zmanjšanju zavržene hrane!

Tim za prehrano družbe SIJ Acroni

irena.kolenc@acroni.si

JUBILANTI ... AVGUST IN SEPTEMBER 2023

AVGUST | 10 let: Ernad Pivač iz obrata Jeklarna, Admir Kadić iz obrata Predelava debele pločevine in Drago Fotak iz oddelka Interna logistika. **40 let:** Sejat Raković iz obrata Jeklarna, Marjan Bizalj iz obrata Vzdrževanje, Milosav Dabižljević iz obrata Energetika, Miran Bergelj iz obrata Hladna predelava in Damjana Peternel iz oddelka Finance. **SEPTEMBER | 30 let:** Ciril Černe iz obrata Hladna predelava. **40 let:** Miroslav Leban iz obrata Hladna predelava.

Iskreno čestitamo!

misa.hrast@acroni.si; natasa.karo@acroni.si

UPOKOJITVE ... AVGUST IN SEPTEMBER 2023

AVGUST | Mehdi Šerifović iz obrata Predelava debele pločevine.

SEPTEMBER | Andrija Brčinović in Milorad Malić iz obrata Hladna predelava.

V pokoju jim želimo vse najlepše!

misa.hrast@acroni.si; natasa.karo@acroni.si

VRSTICE ZA VARNOST IN ZDRAVJE

➤ POSTOPEK LO-TO VARUJE TUDI DELAVCE NA ŽERJAVNIH PROGAH

Uvedbo postopka Lo-To smo nadaljevali na žerjavnihih progah v Jeklar- ni. Za delo z žerjavi, ob žerjavih in na samih žerjavih velja povečano tveganje za nezgode pri delu, zato je varovanje s postopkom Lo-To na teh mestih še posebno pomembno.

Služba VZD je izdelala navodila za uporabo postopka Lo-To na žerjavnihih progah v delavnici vzdrževanja Jeklarne (Adjustaža 1 in Adjustaža 2). S tem smo pridobili razširjen nabor naprav in agregatov, s katerimi lahko vsak delavec ob posegu na njih 100-odstotno zaščitijo sebe pred poškodbo ob nenamernem vklopu.

Kot opažamo, imajo vsa glavna stikala, tako nova kot tudi stara več kot 30 let (proizvedena še v nekdanji Jugoslaviji), že predvideno možnost za uporabo obešanke. Kot kaže, je bila varnost pri delu 'serijsko vgrajena' že nekoč – in tako je tudi danes.

Postopek Lo-To smo v družbi SIJ Acroni uvedli že na številnih napravah in agregatih. Uporabljajmo obešanke Lo-To! Ne pozabimo, pravilna in dosledna izvedba postopka Lo-To varuje življenja!

tajda.bulovec@acroni.si



Branko Polanc, vodja proizvodnje, vodje obratov ter sodelavci službe VZD ob uvedbi postopka Lo-To na žerjavnihih progah.

Po uvedbi postopka Lo-To na žerjavnihih progah načrtujemo uvedbo le-tega za vsak žerjav posebej.

VLAGAMO IN RAZVIJAMO

➤ NAŠA ZLATA INOVACIJA: TRDNO, TRDNEJŠE, SIMAXX 1100

Nova vrsta jekla SIMAXX 1100 velja za jeklo prihodnosti, saj omogoča občutno znižanje mase in s tem povezanih emisij, po drugi strani pa načrtovanje višjih, trdnějšíh in bolj trajnostnih konstrukcijskih elementov.

Zmanjšanje ogljičnega odtisa je primarni izziv sodobne družbe. Njegovega reševanja se lotevamo na različne načine, med katerimi je zelo pomembno zmanjšanje izpustov toplogrednih plinov zaradi cestnega prometa, ki je drugi največji vir izpustov v EU, takoj za proizvodnjo električne energije. Na opisane izzive odgovarjamo z razvojem visokotrdnostnega nizkolegiranega jekla SIMAXX 1100.

Na novo razvito jeklo zaradi višje trdnosti omogoča izdelavo tanjših konstrukcijskih elementov. To zagotavlja prihranek pri masi konstrukcije in posledično zmanjšuje izpuste toplogrednih plinov. Po drugi strani naše jeklo omogoča izdelavo višjih in tanjših stolpov za vetrne elektrarne. Izdelava zmogljivejših in trajnejših delov omogoča tudi daljšo življenjsko dobo produkta in zmanjšanje odpadkov oz. odpadka dejansko ni, ker lahko uporabljeno jeklo ponovno pretalimo in ustvarimo nov produkt.

jan.foder@acroni.si; natasa.karo@acroni.si



Rojstvo novega jekla SIMAXX 1100.

Ker to jeklo izdelujemo iz jeklenega odpadka, pri tem proizvedemo tudi do 70 odstotkov manj emisij CO₂ kot konkurenca.

V SREDIŠČU

➤ LETO 2023 PREIZKUŠA MOČ EVROPSKE INDUSTRIJE

Ohlajanje evropskega gospodarstva in vedno večja negotovost globalnih ekonomsko-političnih razmer bosta zaznamovala konec letošnjega leta in tudi prihodnje leto. Na trdnih temeljih smo pripravljeni tudi na te izzive.

V EU poraba jekla raste, proizvodnja pa upada

V prvih osmih mesecih letošnjega leta je bila skupna vrednost industrijske proizvodnje v Sloveniji za skoraj 5 odstotkov nižja kot v enakem obdobju lani, v predelovalnih dejavnostih je bila nižja za 3,5 odstotka. Industrijska proizvodnja znotraj EU se je v prvih šestih mesecih leta 2023 sicer povečala za 1,9 odstotka glede na enako obdobje leta 2022, a je trend upadanja rasti močan. Visoka inflacija, visoke obrestne mere in spremenljive geopolitične razmere bodo še naprej krojile negotovost globalnega ekonomskega okolja.

V prvem polletju leta 2023 se je v primerjavi z enakim obdobjem v letu 2022 svetovna proizvodnja jekla zmanjšala za 1,1 odstotka.

V primerjavi s prvim polletjem 2022 je upadla tudi v največjih proizvajalkah jekla v EU, in sicer za 0,6 odstotka v Nemčiji in 13,7 odstotka v Italiji. Slovenija je v enakem obdobju zaznala 11,4-odstotni padec proizvodnje jekla.

Poraba jekla v EU se je v prvem četrtletju leta 2023 v primerjavi z enakim obdobjem lani povečala za 1,8 odstotka. Pričakovanja za drugo polovico leta 2023 so pozitivna.

Izzivi Skupine SIJ v drugem polletju

V prvem polletju smo poslovali pozitivno, ustvarili pa smo slabši poslovni rezultat kot v enakem obdobju lani, ko so bili pogoji poslovanja edinstveni. Doseženi rezultati poslovanja so primerljivi s polletjem leta 2021, ko gospodarstva niso zaznamovale posebne poslovne okoliščine. Julija in avgusta sta leto poleg globalnih okoliščin dodatno zaznamovala dva večja dogodka, ki sta povzročila izpad proizvodnje: poškodba glavnega motorja valjavskega ogrodka v Vroči

valjarni SIJ Acronija in poplave v koroških družbah Skupine SIJ.

Nadaljujemo po začrtani poti

Trdno sledimo svojim strateškim usmeritvam, ki nas vodijo k doseganju ključnih finančnih ciljev, ohranjanju vodilnih tržnih deležev na nišnih jeklarskih trgih ter izpolnjevanju trajnostnih ciljev, skladnih z našo strategijo trajnostnega razvoja do leta 2030 in načrtom razlogljenja do leta 2050.

Za prepolovitev lastnih emisij CO₂ do leta 2030 ter nenehno izboljševanje učinkovitosti proizvodnje jekla nameravamo po prvih ocenah nameniti 70 milijonov evrov. Skupina SIJ je letos prvič izdala tudi trajnostne obveznice, in sicer v višini 19 milijonov evrov. Od vstopa današnjega strateškega lastnika, leta 2007, do vključno leta 2022 smo v Skupini SIJ za naložbe sicer namenili že 880 milijonov evrov.

katja.krumpak@sij.si

USMERJENI H KUPCU

➤ TRADICIONALNI SEJMI V NOVI PODOBI TRAJNOSTI

Podopustniško sezono so tudi letos zaznamovali sejmi. Septembra smo se že osmič oz. devetič predstavili na sejmihih Coiltech in Stainless Steel World.

Coiltech je prepoznaven sejem, vsako leto se odvija v Pordenonu v Italiji. Namenjen je predstavljanju novih izdelkov, storitev in rešitev s področja navitij elektromotorjev, iz družbe SIJ Acroni pa tam že tradicionalno predstavljamo našo elektropročevino SIWATT.

Stainless Steel World v Maastrichtu na Nizozemskem je, kot pove že ime, posvečen nerjavni jeklu. Ob sejmu je potekala konferenca, na kateri so bile

predstavljene inovacije in študije primerov, poseben poudarek pa je bil na dnevu trajnosti. Sprejel je dinamičen pogovor o izzivih, priložnostih za sodelovanje in pristopih k trajnosti v celotni industriji.

Sejmi nam dajejo odlično priložnost, da se predstavimo potencialnim novim kupcem, spremljamo novosti na trgu in krepimo vezi z obstoječimi kupci. To je seveda pomembno v dobrih časih, ko se postavimo ob bok konkurenci. Morda pa je še pomembneje v časih, ko je trg šibek. Takrat nam sejmi omogočijo, da se pokažemo kot stabilno podjetje, obenem pa se s kupci lahko odkrito pogovorimo o izzivih in rešitvah.

sasa.jost@acroni.si; blaz.zerjav@acroni.si



Naš prostor na sejmu Coiltech, ki je letos 'zažarel' v trajnostni podobi, je obiskal tudi glavni direktor družbe.

TO SMO MI

EKIPNI DUH, KI GA NE ZLOMI NITI DESET SLONOV

SIJ Acronijevi zlati inovatorji so ponovno potrdili, da SIJ Acroni sodi v sam vrh slovenskega inovatorstva. S povezovanjem z nacionalnimi raziskovalnimi in izobraževalnimi ustanovami so razvili novo vrsto jekla SIMAXX 1100, ki ga odlikuje tako visoka trdnost, da bi ga prelomilo šele deset slonov.



Jan Foder, dr. Andrej Skumavc in Stanislav Jakelj pa so dobro uigrana ekipa zlatih inovatorjev, za katero bi lahko rekli, da imajo ekipnega duha, ki ga ne zlomi niti deset slonov. Na fotografiji (z leve): Nataša Karo, specialistka za sistem stalnih izboljšav; Stanislav Jakelj, vodja Raziskav in razvoja; Jan Foder, razvojni inženir za varilne tehnologije specialnih jekel in vodja skupine inovatorjev, ter dr. Andrej Skumavc, vodja prodajno-tehnične podpore kupcem.

Jeklo SIMAXX 1100 so razvili v interdisciplinarnem sodelovanju med industrijo in institucijami znanja. To je dobra praksa, ki jo v tujini redno uresničujejo, in je, glede na našo majhnost, nujna in učinkovita praksa. V razvoj smo vključili naše štipendiste in mlajše sodelavce, ki tako vstopajo v delovno okolje z inovativno ter razvojno naravnano miselnostjo. V okviru projekta smo izdelali tudi dve magistrski nalogi, pripravili promocijski webinar in predstavili jeklo na treh konferencah, dveh mednarodnih in eni nacionalni.

Inovacije so ekipni šport, dobra in uigrana ekipa je ključna za odličen rezultat. Našo inovacijsko ekipo odlikujejo bogato znanje in izkušnje, nezlomljiv timski duh in ustvarjalnost.

jan.foder@acroni.si; sasa.jost@acroni.si

3 DEJSTVA O

JANU FODRU, RAZVOJNEM INŽENIRJU ZA VARILNE TEHNOLOGIJE SPECIALNIH JEKEL

V petih letih je postal nepogrešljiv član razvojnega oddelka. Je Škofjeločan, ki ga je karierna pot zanesla precej severozahodno, proti goram, kamor v prostem času rad zahaja.



Na razvojnem oddelku dela pet let, če prištejemo še dodatno leto kaljenja med študentskim delom. Pri SIJ Acroniju se je zaposlil leta 2019 in se sočasno vpisal na doktorski študij metalurgije. Njegovo področje so specialna jeklana; na njem se uspešno spopada z izzivi, ki zahtevajo inovativno naravnost. Zato ni naključje, da je tudi vodja ekipe naših letošnjih zlatih inovatorjev, s predstavitvijo nagrajene inovacije pa je občinstvo naravnost navdušil.

HRIBI

»Prosti čas rad preživljam v naravi. Lepo vreme izkoristim za kolesarske in gorniške izzive, pri katerih si dodobra napolnim baterije. V zadnjem času naju s partnerko pritegnejo predvsem ferate.«

ŠPORT

»Navdušuje me tudi kolesarjenje in sem član lokalnega kolesarskega društva. Poleti vrtim pedala na cestnem kolesu, pozimi pa na gorskem.«

METALURGIJA

»Metalurgija me izjemno veseli in zanima, tako da tudi v prostem času rad preberem in objavim kakšen članek.«

jan.foder@acroni.si; metka.sustarsic@acroni.si

ANKETA

EJGA, DOBR SMO SKUPAJ DELALI. ŠE GDA, AL?

'Iz prve roke' smo preverili, kako so naši sodelavci ocenili delovno izkušnjo v SIJ Metalu Ravne in obratno, kako so se z 'novimi sodelavci' razumeli tamkajšnji zaposleni. Vabimo vas, da še več o skupnih doživetjih preberete na intranetu Moj SIJ.



Matic Rozman, operater procesa izdelave jekla, EOP, SIJ Acroni

»Delal sem v jeklarni. Delo je zanimivo, je pa delovno okolje malo drugačno kot pri nas. Tudi delovna mesta so si po nalogah kar različna. S sodelavci smo se veliko pogovarjali in se primerjali, je pa seveda v SIJ Metalu Ravne drugačen postopek, drugačna je oblika peči ..., veliko je drugače. Tudi pri sporazumevanju se kakšne besede razlikujejo.«

Marko Jamnik, industrijski inženir, Jeklarski program, SIJ Metal Ravne

»Sodelavce iz SIJ Acronija smo v Jeklarskem programu vključili v delovne procese pri vakuumu, v livni jami, pri peči UHP, v hali STP in v pripravi vložka. V procesu izdelave jekla med SIJ Metalom Ravne in SIJ Acronijem ni tolikšne razlike, kot je v opremi, s katero delamo. Skozi pogovor in primerjave so se nam porodile marsikater nove ideje in dobre delovne prakse.«



Selmir Bajrić, talilec, EOP, SIJ Acroni

»V SIJ Acroniju vozim žerjav, tu pa delam v hali SPT. Delo je drugačno, vendar sem se ga že naučil. Delam v skupini, skupaj s sodelavci SIJ Metala Ravne, ki so me lepo sprejeli. Delam 12 ur, stanujem na Prevaljah. Malo sem si ogledal okolico, pokrajina je podobna Gorenjski, pa vendar drugačna. Se pa lepo počutim tu. Če bi bila še kakšna priložnost, bi prišel še enkrat.«

monika.zvikart@metalaravne.com

RAZMIŠLJAM NA GLAS

NOVIM ZMAGAM NAPROTI

Zlato nacionalno priznanje za razvoj jekla SIMAXX1100 je pika na i inovativni aktivnosti, ki se po vseh obratih in službah odvija znotraj družbe SIJ Acroni. Izmed 207 prijavljenih inovacijskih predlogov regionalnih gospodarskih zbornic iz vse Slovenije se je naš razvojni projekt uvrstil med deset najboljših v državi.

Da se umeščamo v sam vrh inovatorstva, ni naključje, ampak rezultat strateško vodene razvojno-raziskovalne dejavnosti. V oddelku Raziskave in razvoj mladi razvojni inženirji nabirajo prva industrijska znanja in prevzemajo vodenje različnih razvojnih projektov. Odlično medgeneracijsko sodelovanje med sodelavci v ključnih trenutkih je udarna prednost. Prenos znanja, izmenjava izkušenj ter solidarna pomoč med generacijami odpirajo vrata novim uspehom.

V petletnem obdobju, v katerem sem vodja Raziskav in razvoja, opažam, da sta motivacija in pozitivna naravnost med sodelavci postavljena zelo visoko na lestevici vrednot, kar me zelo veseli. Naši pogledi so usmerjeni v prihodnost, v nove zahtevne projekte, ki nas čakajo v naslednjih letih in s katerimi se intenzivno ukvarjamo že danes: strateški razvoj specialnih neorientiranih elektroplöčevin za avtomobilsko industrijo električnih vozil, razvoj specialnih feritnih nerjavnih jekel za gorilne celice, razvoj specialnih superavstentitnih nerjavnih jekel za najzahtevnejše industrijske aplikacije, razvoj visokotrdnostnih jekel z izboljšanimi mehanskimi lastnostmi, razvoj nikljevih zlitin ...

V novem letu nas čakajo novi izzivi pri razvoju elektroplöčevin. S povezovanjem strokovnega znanja s tehnološkimi operacijami in inovativno miselnostjo jim bomo kos.

Stane Jakelj, vodja Raziskav in razvoja



VESELI SMO POZITIVNEGA TREND, NAČRTUJEMO NADALJNJE AKTIVNOSTI

Rezultati raziskave SiOK 2023 kažejo pozitiven trend v vseh merjenih kategorijah in tudi v skoraj vseh kategorijah smo presegli oz. dosegli povprečje Skupine SIJ. A nismo še na želenem cilju. V vseh merjenih kategorijah smo pod nacionalnim povprečjem. Pred nami je torej še nekaj dela in novi ukrepi so že v pripravi.

Rezultati nam pokažejo, kako zaposleni dojemajo svoje delovno okolje, in nam dajo smernice, na katera področja, ki jih z organizacijsko klimo merimo,

moramo biti še posebno pozorni. Omogočajo nam tudi primerjavo s preteklimi merjenji v naši družbi in znotraj Skupine SIJ ter z nacionalnim povprečjem. Letos smo prvič izmerili tudi dodatne kategorije:

1. zadovoljstvo zaposlenih z usklajevanjem zasebnega in poklicnega življenja – kako smo učinkoviti pri izvajanju in kako dobro izpolnjujemo želje, potrebe in pričakovanja zaposlenih;
2. splošno zadovoljstvo z življenjem in raven doživljanja sreče – pomembno vpliva na učinkovitost in uspešnost pri delu; pozitivno ali negativno

vpliva na absentizem, fluktuacijo in doseganje poslovnih ciljev;

3. povprečen indeks zaposlenih promotorjev (eNPS) – najbolj objektivni pokazatelj lojalnosti in pripadnosti zaposlenih delodajalcu, obenem pa hitro in učinkovito pokaže, koliko ambasadorkov ima družba.

V nadaljevanju pa preberite podrobnejše rezultate raziskave SiOK 2023.

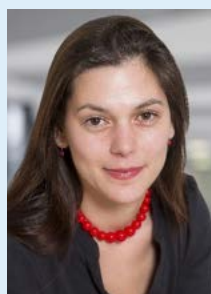
V raziskavi SiOK 2023 je

61,13 odstotka

sodelavcev v SIJ Acroniju podalo svoje mnenje, kar je 0,73 odstotka več kot v zadnji raziskavi leta 2020.

Čeprav gre za reprezentativen vzorec, iz katerega si lahko ustvarimo sliko o klimi v Skupini SIJ, si želimo ob naslednjem merjenju še dvigniti udeležbo, saj da to rezultatom še večjo težo in pomen. Hvala vsem, ki ste sodelovali.

NAŠ CILJ: ORGANIZACIJSKA KLIMA, KOT SI JO ŽELIMO IMETI

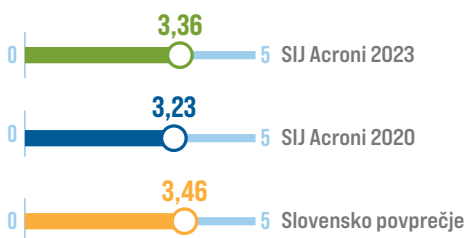


V družbi SIJ Acroni smo v začetku poletja ponovno izvedli merjenje organizacijske klime. V okviru raziskave SiOK 2023 ste zaposleni letos prav vsa področja ocenili višje kot pred tremi leti. Ponosni smo, da nam je uspel pomemben korak naprej v smeri izboljšanja organizacijske klime in se veselimo novih izzivov, ki so pred nami.

V okviru raziskave SiOK 2023 ste zaposleni najvišje ocenili naslednje kategorije: odnos do kakovosti, inovativnost in iniciativnost ter motivacijo in zavzetost. A kljub pomembnemu koraku naprej nas na tem področju v prihodnje čaka še veliko izzivov. S tem namenom smo pripravili načrt aktivnosti, ki bodo potekale v prihodnjem letu. Povezane so predvsem s področjem razvoja kariere in prepoznavanja potreb zaposlenih ter njihovim usklajevanjem s cilji družbe in Skupine SIJ. Verjamemo, da nam bo s skupnimi močmi uspelo, da bomo še bližje cilju, ki smo si ga zadali – organizacijski kulturi, kot si jo želimo imeti.

Miša Hrast, vodja Oddelka upravljanja kadrov

ORGANIZACIJSKA KLIMA



POVPREČEN REZULTAT V SIJ ACRONIJU

Organizacijsko klimo smo merili v 12 kategorijah in trditve ocenjevali z ocenami od 1 (se sploh ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam). Cilja, ki smo si ju zadali, sta bila približanje povprečni oceni raziskave SiOK na nacionalni ravni (3,46) ter izboljšanje rezultatov v vseh merjenih kategorijah.

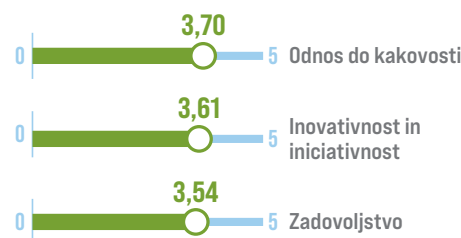
S povprečno oceno 3,36 smo se prvemu zastavljenemu cilju približali (zaostajamo še za 0,10 točke), uspešni pa smo bili pri izpolnitvi drugega cilja. V vseh merjenih kategorijah smo v letu 2023 izboljšali oceno v primerjavi z letom 2020, hkrati pa smo v skoraj vseh kategorijah presegli oz. dosegli rezultat Skupine SIJ.

Glavni pozitivni vidiki naše organizacijske klime, ki ste jih izpostavili sodelavci, so bili pri odnosu do kakovosti, inovativnosti in iniciativnosti ter zadovoljstvu z delovnim časom in stalnostjo zaposlitve.

Ključni izzivi pa nas čakajo na področjih razvoja kariere in nagrajevanja.

Najvišje in najnižje ocenjene kategorije interne klime

ODNOS DO KAKOVOSTI ostaja z oceno 3,7 najvišje ocenjena kategorija (+0,28 v primerjavi z letom 2020). Zaposleni po svoji moči prispevamo k doseganju standardov in se čutimo odgovorne za kakovost



3 NAJVIŠJE OCENJENE KATEGORIJE

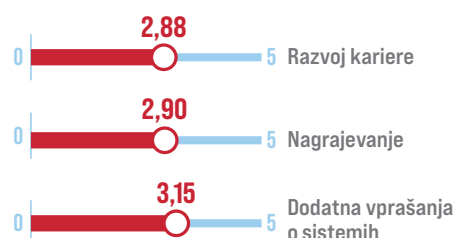
našega dela. Najbolj se pomena kakovosti zavedajo v interni logistiki, financah in jeklarni.

Druga najvišje ocenjena kategorija je INOVATIVNOST IN INICIATIVNOST z oceno 3,61 (+0,23 v primerjavi z letom 2020). Zaposleni naše izdelke in storitve izboljšujemo in posodabljam ter se zavedamo nujnosti sprememb.

S povprečno oceno 3,54 je tretje mesto dosegla kategorija ZADOVOLJSTVA s povprečno oceno 3,54 (+0,35 v primerjavi z letom 2020), pri čemer pozitivno izstopajo zadovoljstvo z delovnim časom, stalnostjo zaposlitve in sodelavci. Z delovnim časom so najbolj zadovoljni sodelavci v nadzornem centru, informatiki in prodaji.

Čeprav zaseda RAZVOJ KARIERE zadnje mesto z oceno 2,88, je od leta 2020 dosegel visoko rast (+0,50) in še višjo rast od leta 2016 (+0,59). Menimo, da naš sistem napredovanja ne omogoča, da najboljši sodelavci zasedejo najboljše položaje, in se ne strinjamo, da imamo zaposleni na vseh ravneh realne možnosti za napredovanje.

Druga najnižje ocenjena kategorija, NAGRAJEVANJE, z oceno 2,90, je prav tako dosegla rast od leta 2020 (+0,43) in je višje ocenjena tako od povprečja Skupine SIJ (+0,08) kot od nacionalnega povprečja



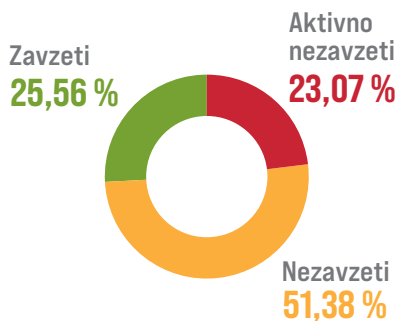
3 NAJNIZJE OCENJENE KATEGORIJE

SiOK (+0,06). Menimo, da razmerja med plačami zaposlenih niso ustrezna, da tisti, ki so bolj obremenjeni, niso ustrezno stimulirani in da zaposleni ne prejema plače, ki je enakovredna ravni plač na tržišču.

Tretja v skupini najslabših kategorij, DODATNA VPRAŠANJA O SISTEMI, s povprečno oceno 3,15, ima prav tako višjo vrednost glede na leto 2020 (+0,50) in Skupino SIJ (+0,06), nekoliko nižje pa smo od slovenskega povprečja (-0,25). V naši organizaciji nimamo vsaj enkrat na leto strukturiranega razgovora s svojim vodjem, mnenja smo, da nam vodje ne razložijo jasno, zakaj smo dobili stimulacijo in zakaj ne, ter v naši organizaciji se v praksi ne uporablja stimulativnega dela plač.

ORGANIZACIJSKA KLIMA meri, kako vsi zaposleni skupaj dojemamo delovno okolje (postopke, pravila, odnose, dogodke ...), ki so nam v delovnem okolju pomembni. Pri raziskovanju klime je torej pomembna organizacija kot celota.

ZAVZETOST ZAPOSLENIH RASTE



Zavzetost zaposlenih nam pove, koliko energije smo zaposleni pripravljeni vložiti v svoje delo. Po Gallupovi raziskavi je med zaposlenimi 23 odstotkov zavzetih (kar je najvišji odstotek po letu 2009, odkar meritve izvajajo), 59 odstotkov nezavzetih in 18 odstotkov aktivno nezavzetih. V Sloveniji je zavzetih 16 odstotkov zaposlenih, kar 72 odstotkov jih je nezavzetih, 12 odstotkov pa jih je aktivno nezavzetih.

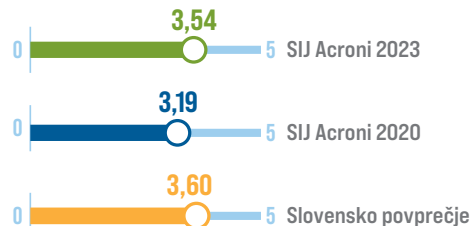
Rezultati raziskave SiOK so pokazali, da je v SIJ Acroniju zavzetih 25,56 odstotka zaposlenih, kar je v primerjavi z zgoraj navedenimi podatki in v primerjavi s Skupino SIJ (22,53 odstotka zavzetih zaposlenih) in Slovenijo (16 odstotkov zavzetih zaposlenih) nadpovprečno. Zavzetost zaposlenih v SIJ Acroniju je od leta 2016 zrasla z 10 odstotkov na 25,56 odstotka v letošnjem letu. Zavzeti zaposleni so tisti, ki razvijajo svoje potenciale, uspešno opravljajo svoje delo ter vanj vlagajo pozitivno energijo in veliko dobre volje. Pomembno jim je, da delo ni le dobro, pač pa odlično opravljeno.

Več kot polovica naših zaposlenih (51,38 odstotka) pa je za delo nezavzetih. To pomeni, da svoje delo sicer opravijo, vendar vanj ne vlagajo posebnega truda. Slaba četrtina zaposlenih (23,07 odstotka) v SIJ Acroniju pa je aktivno nezavzetih, kar pomeni, da so na svojem delovnem mestu ne le nezadovoljni, ampak svoje nezadovoljstvo tudi aktivno izražajo in ga s tem prenašajo na druge sodelavce.

Zaposleni ste najpogosteje poudarili, da se v zadnjem letu z vami nihče ni pogovarjal o vašem napredku (40,92 odstotka), da nihče v službi ne spodbuja vašega razvoja (32,06 odstotka) in da v zadnjem mesecu nihče ni opazil in pohvalil dela, ki ste ga dobro opravili (35,05 odstotka). Vse to so področja, ki jim bomo v prihodnje namenili največ pozornosti. Da so naša prizadevanja v preteklih letih na tem področju obrodila rezultat, kažejo spodbudni rezultati – v vseh izmerjenih kategorijah zavzetosti so povprečne vrednosti višje od tistih iz leta 2020 in višje od povprečij, izmerjenih v Skupini SIJ. Največjo rast smo zabeležili v kategorijah: »V zadnjem mesecu je nekdo opazil in pohvalil delo, ki sem ga dobro opravil.« (+0,47), »V zadnjem letu se je nekdo pogovarjal z mano o mojem napredku.« (+0,43) in »V zadnjem letu sem v službi imel priložnost za učenje in rast.« (+0,42).

ZAVZETOST ZAPOSLENIH | Zelo razširjen model je razvil ugleden in mednarodno priznan ameriški inštitut Gallup. Glede na stopnjo zavzetosti sodelavce razdeli v tri kategorije: zavzeti, nezavzeti in aktivno nezavzeti sodelavci.

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH



Krovni indeks zadovoljstva zaposlenih smo v letu 2023 dvignili na 3,54, kar je za 0,35 točke bolje od leta 2020. To je boljši rezultat od povprečja na ravni Skupine SIJ (3,44), le nekoliko pa še zaostajamo za nacionalnim povprečjem raziskave SiOK (3,60).

Na ravni celotne družbe smo najbolj zadovoljni z delovnim časom (4,20), stalnostjo zaposlitve (4,09) in sodelavci (3,96). Sledijo jima zadovoljstvo z neposredno nadrejenim (3,88), zadovoljstvo z delom (3,74) ter zadovoljstvo z možnostmi izobraževanja (3,54). Najmanj pa smo zadovoljni s plačo (2,85), možnostjo napredovanja (2,88) in delovnimi pogoji (3,20). Zadovoljstvo s plačo in možnostjo napredovanja sta kategoriji, ki sta sicer na najnižjih mestih tudi v celotni Skupini SIJ in drugih slovenskih podjetjih (SiOK).

Najvišji rast v primerjavi z letom 2020 smo izmerili pri kategorijah zadovoljstvo z vodstvom organizacije (+0,55), zadovoljstvo z možnostjo napredovanja (+0,52) in zadovoljstvo s plačo (+0,49). V letu 2023 smo v vseh izmerjenih kategorijah zadovoljstva preslegli povprečje Skupine SIJ razen v kategoriji zadovoljstva z delovnimi pogoji, kjer je naš rezultat (3,20) izenačen s povprečjem Skupine SIJ.

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH izraža, koliko so zaposleni zadovoljni s posameznimi pomembnimi dejavniki delovne organizacije, ki hkrati pomembno vplivajo tudi na vsakega posameznika (stalnost zaposlitve, sodelavci, delo, plača, možnost napredovanja ...).

POČUTJE NA DELOVNEM MESTU

Letos smo prvič izmerili, kako zaposleni v skupini zmoremo usklajevati poklicno in zasebno življenje. V SIJ Acroniju smo tej kategoriji namenili povprečno oceno 3,49, kar je višje od povprečja Skupine SIJ (+0,13). Najbolj smo mnenja, da lahko optimalno usklajujemo zasebno in poklicno življenje (3,64), slabše pa ocenjujemo svojo energijo po koncu delavnika za kakovostne dejavnosti v zasebnem življenju (3,26). Z izvajanjem aktivnosti v okviru certifikata Družini prijazno podjetje v naslednjem 3-letnem obdobju želimo visoke ocene ohraniti oz. jih še izboljšati.

S svojim življenjem kot celoto so zaposleni v Skupini SIJ zadovoljni, prav tako se počutijo v življenju srečne – na lestvici od 1 do 7 je povprečna ocena v Skupini SIJ 5,5, v družbi SIJ Acroni pa 5,72. Zadovaljni in srečni zaposleni doživljajo manj stresa, so manj oz. redkeje bolniško odsotni in na delovnem mestu so bolj produktivni. Tudi ob naslednjem merjenju si želimo tako visoke ocene.

PA ŠE TO ...

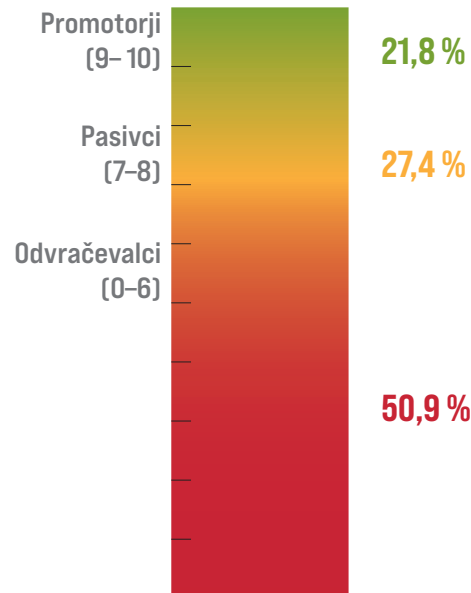
Trditev, da smo ponosni, ker pripadamo Skupini SIJ, to za nas pomeni dodatno socialno varnost, in menimo, da smo povečali svoj ugled v okolju, smo v povprečju ocenili z oceno 3,5, kar je višje od leta 2020 (+0,35) in od povprečja Skupine SIJ (+0,17). S tem se najbolj strinjajo zaposleni v planski službi, interni logistiki in informatiki. Najvišje smo v povprečju ocenili trditev, da se čutimo pripadne Skupini SIJ (3,7), najnižje pa, da poznamo usmeritve in korporacijsko politiko Skupine SIJ.

Da je naše podjetje in poslovanje učinkovito ter sodi med bolj učinkovite družbe in poslovanja v Sloveniji, je kategorija (3,48), ki smo jo v letu 2023 ocenili višje kot v letu 2020 (+0,54). Naša ocena je višja od povprečne v Skupini SIJ (+0,19) in višja od povprečne v Sloveniji (+0,08).

BI DELODAJALCA PRIPOROČILI?

S kazalnikom eNPS merimo lojalnost in zadovoljstvo zaposlenih z delodajalcem. Z izmerjenim indeksom lahko ugotovimo, kako verjetno je, da bi zaposleni priporočili zaposlitev pri delodajalcu znancem ali prijateljem na podlagi svoje splošne izkušnje. eNPS je termometer, s katerim identificiramo, koliko imamo med zaposlenimi ambasadorev (promotorjev) organizacije in kako zvesti so naši zaposleni.

Vrednost nad 0 kaže, da ima organizacija med zaposlenimi višji delež promotorjev kot odvračalcev. Skupina SIJ ima vrednost eNPS –41,8, SIJ Acroni pa –29,1.



Naš strateški cilj ostaja, da postanemo zaželen delodajalec in da se sodelavci tako dobro počutijo v delovnem okolju, da bi z veseljem priporočili delo pri nas tudi znancem.

PREDVIDENE AKTIVNOSTI ZA IZBOLJŠANJE KLIME

Aktivnosti Skupine SIJ, ki naslavlajo tudi najslabše ocenjene kategorije:

1. Organizirali bomo fokusne skupine po vseh družbah, da bi vaše ocene in komentarje o področjih nagajevanja in sistema napredovanja razumeli bolje. Na podlagi ugotovitev bomo pripravili konkretne ukrepe, sorazmerne finančnemu stanju družb.
2. Postopna uvedba strukturiranih letnih razgovorov v vseh družbah Skupine SIJ v letih 2024 in 2025.
3. Na ravni Skupine SIJ bomo poenotili kriterije in sistem napredovanja. Že od leta 2020 mora vsak zaposleni, ki napreduje v vlogo vodje ali strateško pomembno pozicijo, opraviti zahtevno presojo kompetenc in sposobnosti, kar se je izkazalo kot dobra praksa in bomo s tem nadaljevali.



Rezultati za celotno Skupino SIJ so predstavljeni na intranetu Moj SIJ.