



➤ Iz rubrike To smo mi: Zmagovalna ekipa, zaslužna za ponovni zagon generatorja na ogrodju Steckel, je dokazala, da skupaj zmoremo vse!



acroni24@acroni.si
www.acroni.si

št. 9 | september 2018

acroni 24

V ŠTEVILKAH

22.686 TON

smo prodali v mesecu avgustu in za 2,6 odstotka presegli plan prodaje. V zadnjem tednu smo odpremili kar 7620 ton, kar je izjemen uspeh, ki ga gre v veliki meri pripisati prizadevnosti in dobremu sodelovanju med zaposlenimi.

154 PROSTOVOLJCEV

(117 sodelavcev Skupine SIJ in 37 športnikov) je v okviru Dneva sodelovanja z lokalno skupnostjo namenilo več kot 300 delovnih ur za prostovoljne dejavnosti za bolj urejeno, lepšo in bolj povezano lokalno skupnost na Jesenicah, Ravnah na Koroškem in v Ljubljani.

232 MILIJONOV EVROV

prihodkov od prodaje je SIJ Acroni zabeležil v prvem polletju 2018, kar je posledica povišanja cen surovin, ki smo jih z zamikom prenašali na cene proizvodov. EBITDA je bila v prvem polletju 22 milijonov evrov, kar je 2 milijona več od preteklega leta in 4 odstotke manj od gospodarskega načrta.

natasia.karo@acroni.si

NOVICE

➤ UTRINKI S 1. DNEVA SODELOVANJA Z LOKALNO SKUPNOSTJO

SIJ Acronijevci smo skupaj z našimi hokejisti in biatloncem Mihom Dovžanom pod sloganom »jeklene vezi med nami« polepšali dan varovancem doma upokojevcem dr. Franceta Bergelja, pomagali gasilcem PGD Jesenice in barvali ograje otroških igrišč. Neprecenljiva izkušnja za vse nas!



➤ NAŠI SREBRNI INOVATORJI

26. septembra 2018 so na Dnevu inovativnosti GZS v Kongresnem centru Brdo razglasili najboljše inovacije na nacionalni ravni. Ekipa Acronijevih inovatorjev z dr. Gregom Klančnikom na čelu se je sijajno odrezala – prejeli smo srebrno priznanje.

Srebrno priznanje smo prejeli za inovacijo Debela pločevina orodnega jekla za delo v vročem SITHERM 2343, ki smo jo pred tem že predstavili na regionalnem tekmovanju. Srebrno priznanje so prejele tudi ekipe inovatorjev iz družb SIJ Metal Ravne in SIJ Ravne Systems. Iskrene čestitke vsem!

irena.kolenc@acroni.si



➤ NAGRADNI NATEČAJ: Z JEKLENO VOLJO TUDI NA POČITNICAH

Natečaj za najbolj izvirno počitniško fotografijo se je iztekel in tokrat že objavljamo zmagovalno fotografijo po izboru uredništva. Odločitev ni bila težka – fotografija zelo jasno dokazuje, da se z jekleno voljo da osvojiti tudi najvišje vrhove.

Zmagovalno fotografijo nam je posredovala naša sodelavka Saša Jošt, strokovna prevajalka in predana hribolazka, ki bo prejela lepo potovalno nagrado. Iskrene čestitke!

irena.kolenc@acroni.si



OBVESTILA

➤ V PDP VEČJA PROIZVODNJA PLOŠČ KOT V ENAKEM OBDOBJU LANI



Avgusta smo v obratu PDP operativni mesečni načrt realizirali le v višini 82,1 odstotka. Proizvedli smo 15.452 ton debele pločevine. Najbolj nas je pestilo pomanjkanje dohodnega vložka in pomanjkanje delovne sile. Operativni mesečni načrt je bil višji kot pretekle mesece in zato za avgust, tudi zaradi dopustov, težko uresničljiv.

Razlogov za negativni odmik od plana pa je še več: slabša kakovost vložka, odpadanje z naročil zaradi problematike kakovosti plošč ter prilagajanje odpremnemu skladišču. Toda če na stvar pogledamo iz pozitivne strani, smo v prvih osmih mesecih 2018 proizvedli 16 odstotkov več plošč kot v enakem obdobju leta 2017.

Beležimo višjo specifično porabo električne energije in nižjo porabo zemeljskega plina. Povišana specifična poraba električne energije je posledica nižje končne proizvodnje stehane pločevine, poraba zemeljskega plina pa je nižja zaradi zmanjšane proizvodnje na pečeh.

Tudi izpleti so bili nižji od pričakovanj. Trudimo se, da v mesecih do konca leta trend kazalnikov uspešnosti obrnemo navzgor. Z medsebojnim sodelovanjem in zavzetostjo nam to mora uspeti.

zvone.klemenc@acroni.si

➤ NOVA PLATFORMA DRUŽBE QUINTIQ ZA BOLJŠE PLANIRANJE

Nova platforma za planiranje vodilnega podjetja Quintiq bo omogočala celostno planiranje proizvodnje in optimalno upravljanje celotne dobavne verige, s čimer bomo kupcem zagotavljali še kakovostnejše izdelke, krajše roke izdelave in zanesljivejšo dobavo.

V SIJ Acroniju bomo zdajšnji proces planiranja, ki temelji na Excelovih preglednicah, zamenjali za učinkovitejšo platformo, ki omogoča učinkovito srednjeročno, kratkoročno, mesečno in dnevno planiranje. »Nova platforma bo našim planerjem omogočila visoko izkoriščenost proizvodnih zmogljivosti, bolj uravnotežen pretok jekla skozi obrate, hitrejšo izpolnjevanje naročil, obvladovanje povečanja manjših naročil, še zanesljivejšo dobavo ter nizke zaloge. Povečala bo izkoriščenost razpoložljivih zmogljivosti z optimiziranjem sredstev in odpravo ozkih grl ter tako še bolj razširila zmogljivost, učinkovitost in kakovost proizvodnje naših jeklenih izdelkov. Rešitev bo prav tako zmanjšala vpliv motenj in nepričakovanih časov izpada ter planirala vzdrževanje v skladu s poslovnimi prednostnimi nalogami.« je povedal Branko Žerdoner, glavni direktor podjetja SIJ Acroni.

Podjetje Quintiq iz poslovnega sistema Dassault Systèmes je svetovno uveljavljen ponudnik planiranja proizvodnje in optimizacije dobavne verige ter dober poznavalec jeklarske industrije in njenih specifičnih potreb na tem področju.

anja.potocnik@acroni.si, irena.kolenc@acroni.si

➤ VSE SILE USMERILI V PONOVI ZAGON OGRODJA STECKEL

Avgusta smo v Vroči valjarni izvaljali 21.669 ton debele pločevine, kar predstavlja 90-odstotno doseganje mesečnega načrta. Vzporedno so intenzivno potekala dela za čimprejšnji začetek obratovanja ogrođa Steckel.

Srečevali smo se z veliko logistično in prostorsko stisko. Vse delo je bilo usmerjeno v valjanje, odpremo in transport najrazličnejših vrst plošč debelih pločevin. Vzporedno so intenzivno potekala dela za čimprejšnji začetek zagona ogrođa Steckel.

Proizvodnja je v avgustu mirovala kar 92 ur zaradi pomanjkanja vložka, 43 ur zaradi nepredvidenih vzdrževalnih posegov ter 43 ur zaradi zasedenosti skladišča oziroma gred za ohlajanje plošč debele pločevine.

Zelo dobro je delovala ekipa odpremnikov z vodjem odpreme, ki so v res zahtevnih delovnih razmerah ob popolni zabitosti skladišča uspeli kakovostno nakladati in odpremljati plošč.

V času mirovanja Steckla smo izvedli temeljito čiščenje prve in druge škapne jame ogrođa ter na njem izvedli vsa ustrezna remonturna dela.

ernest.medja@acroni.si

➤ HP V ZNAMENJU VZDRŽEVALNIH DEL

Obrat HP je zaradi težav na Stecklu avgusta večino miroval. V razrezu smo podelali ves material, ki je bil na razpolago. Doseženih je bilo pribl. 10 odstotkov normalno planirane proizvodnje. Smo pa zato čas zelo dobro izkoristili za vzdrževalna dela.

V času zaustavitve je večina operaterjev opravljala delo v drugih obratih, izkoristili so se letni dopusti, obenem pa se je obrat temeljito očistil. Obrat je zelo dobro urejen in prizadevati si moramo, da doseženi nivo tudi vzdržujemo.

Drugi pomemben del pa predstavljajo vzdrževalna dela, ki smo jih izvedli na vseh ključnih napravah. Dela so izvajali vzdrževalci obrata Hladna predelava sami. Ker zaustavitev ni bila planirana, na razpolago nismo imeli vseh rezervnih delov, ki bi jih sicer imeli za januarske remonte. A delo je bilo glede na možnosti vseeno kakovostno opravljeno.

Vesel sem bil tudi pohval iz drugih oddelkov, da so se naši operaterji kot tudi vzdrževalci pokazali v dobri luči.

Ključni cilj obrata v naslednjih mesecih je poskrbeti za redno in neprekinjeno oskrbo naših kupcev. Velik poudarek moramo usmeriti na kakovost naših končnih izdelkov, ki je izrednega pomena za nadaljnji uspešni razvoj.

gregor.hvala@acroni.si

➤ V JEKLARNI V PRIČAKOVANJU IZBOLJŠANJA

V Jeklarni avgusta nimamo ravno pozitivnih novic – zaradi pomanjkanja naročil smo zabeležili 206,61-urno ustavitev obrata in zgrešili plan proizvodnje za 301,96 tone. A jeklena volja nas ni zapustila, izboljšanje pričakujemo v prihodnjih mesecih.

Avgusta smo izdelali 24.313 ton slabov. Soočali smo se z večkratnimi neplaniranimi ustavitvami obrata zaradi pomanjkanja ustreznih naročil. Vsaka neplanirana ustavitev seveda ne prinaša nič dobrega v smislu specifičnih porab ter šokov za agregate in naprave iz naslova zagonov/ustavljanj. Pričakujemo pa izboljšanje v prihodnjih mesecih.

daniel.malkoc@acroni.si

ZA VSAK DAN

➤ KAKO IZBRATI PROSTOVOLJSTVO?

Septembra smo se zaposleni družb Skupine SIJ kot prostovoljke in prostovoljci prvič organizirano in množično priključili različnim akcijam v lokalni skupnosti. Zelo pohvalno, če ste bili med njimi. Radi pa bi vas spodbudili, da pomoči potrebnim pomagata tudi čez leto.



Zagotovo je večina od vas kot prostovoljec/prostovoljka kdaj že priskočila na pomoč. Nekateri to počnete že, odkar pomnite, in je prostovoljstvo del vašega življenja oziroma preživljanja prostega časa. Verjetno prav vsi poznate občutke zadovoljstva, ko naredite kaj dobrega, čeprav ničesar ne pričakujete v zameno. Področja, na katerih lahko sodelujemo kot prostovoljci, pa so zelo različna.

V pomoč pri izbiri in odločitvi za prostovoljstvo so vam lahko tudi naslednja vprašanja:

- 1. S KATERO CILJNO SKUPINO BI NAJRAJE DELALI? SO TO OTROCI, STAREJŠI, MLADI, MORDA BOLNIKI?**
- 2. BI NAJRAJE POMAGALI RECIMO SAMO ŽIVALIM ALI BI VLOŽILI SVOJ ČAS V IZBOLJŠANJE KAKOVOSTI ŽIVLJENJA V VAŠEM KRAJU?**
- 3. KOLIKO (PROSTEGA) ČASA STE PRIPRAVLJENI NAMENITI PROSTOVOLJSTVU?**
- 4. KATERA ZNANJA IN VEŠČINE, KI JIH IMATE, LAHKO PONUDITE KOT PROSTOVOLJEC/PROSTOVOLJKA?**

Prava izbira prostovoljskega dela je pomembna za zadovoljstvo vseh: vas kot prostovoljca/prostovoljke, prostovoljske organizacije (če se vanjo vključite) in seveda konkretnih prejemnikov pomoči.

Vir: <https://www.prostovoljstvo.org/za-prostovoljce/kako-postanem-prostovoljec>

matea.krajnc@ravnesystems.com

Z NAMI ŽE ... AVGUST 2018

10 let: Elvis Bektašević iz Jeklarne | **20 let:** Aleš Benič in Husein Mušič iz Jeklarne ter Klemen Šranc iz obrata Predelava debele pločevine | **30 let:** Tomaž Dolžan iz Jeklarne, Jasmin Pajič iz obrata Hladna predelava ter Boštjan Rekar in Tomaž Žibert iz obrata Predelava debele pločevine | **40 let:** Milorad Kečan in Marjan Piberčnik iz obrata Hladna predelava

Iskreno čestitamo!

tanja.avgustin@acroni.si

VRSTICE ZA VARNOST IN ZDRAVJE

OKTOBER – MESEC POŽARNE VARNOSTI

Mesec oktober je tradicionalno mesec požarne varnosti. Letošnja tematika je posvečena številki »112 – klic v sili«. Z ustreznim in pravočasnim obveščanjem in delovanjem lahko preprečimo marsikateri manjši ali večji požar oziroma vsaj zmanjšamo njegove posledice. Nekatere požare lahko predvidimo in se nanje pripravimo, drugi pa se lahko zgodijo hitro in nas presenetijo.

Najpogostejši vzroki za nastanek požara so:

- človekovo nepravilno in malomarno ravnanje (kajenje, neustrezno skladiščenje gorljivih snovi, nepravilna uporaba odprtega ognja ...),
- nepravilnosti pri uporabi in nevzdrževanje naprav z visoko stopnjo tveganja za požar (tehnološke naprave, razne kurilne naprave, dimovodne naprave ...),
- nepravilna uporaba in poškodbe električnih inštalacij ter naprav,
- udar strele.

Napotek za aktiviranje pomoči:

Za pomoč gasilcev, nujne medicinske pomoči, policije ali druge reševalne službe ob klicu na 112 (ali 22-12) ostanite mirni in povejte:

- kdo kliče,
- kaj se je zgodilo,
- kje se je zgodilo,
- kdaj se je zgodilo,
- koliko je ponesrečencev,
- kakšne so poškodbe,
- kakšne so okoliščine na kraju nesreče,
- kakšna pomoč je potrebna.

Na področju požarne varnosti v našem podjetju bomo oktobra in novembra izvedli praktično in teoretično usposabljanje za zaposlene, in sicer:

- pravilno in varno evakuacijo iz proizvodnega obrata,
- praktični prikaz gašenja požara,
- izvedbo požarne straže pri vročih delih.

jure.vindis@acroni.si

VLAGAMO IN RAZVIJAMO

NOV OPTIČNO-EMISIJSKI SPEKTROMETER

V jeklarskem laboratoriju smo v začetku septembra dobili nov optično-emisijski spektrometer (OES), s katerim bomo zagotovili zanesljivejšo spremljanje proizvodnje.



Instalacija aparata v tem trenutku še poteka, po končani instalaciji bo sledilo testiranje vseh programov.

minutah dobimo celotno kemično analizo. Rezultate analize analitiki pošljejo preko procesnega računalnika nazaj v Jeklaro na posamezen agregat (EOP, AOD ali VOD), od koder je bila proba poslana. Rezultati kemične analize so osnova za nadaljnje odločitve pri vodenju procesa in dodajanju različnih vhodnih surovin, da se doseže predpisana kvaliteta jekla, ki je v izdelavi.

Instalacija aparata v tem trenutku še poteka, po končanem postopku bo sledilo testiranje programov.

natasa.bratun@acroni.si

Obstoječi aparat OES v jeklarskem laboratoriju je star 18 let.

TRENDI

REZULTATI POSLOVANJA V PRVEM POLLETJU 2018

Metalurška dejavnost Skupine SIJ je v prvem polletju leta 2018 ustvarila 426,2 milijona evrov čistih prihodkov od prodaje, kar je 10 odstotkov več kot v primerljivem obdobju lani. Več kot za 37 milijonov evrov višje prihodke smo ustvarili tako na tujih kot na domačem trgu.

Kazalec dobičkonosnosti poslovanja EBITDA ostaja primerljiv z enakim obdobjem lani in je rezultat uspešnega obvladovanja ter prenosa stroškov strateških surovin na prodajne cene. EBITDA tako znaša 43,8 milijona evrov, kljub po-

rastu stroškov strateških surovin v prvem polletju za več kot petino. Stroški surovin so porasli tudi zaradi največjih proizvedenih količin jekla v prvem polletju do sedaj – odšli smo 260.709 ton jekla, kar je 18 odstotkov več kot v enakem obdobju lani, in proizvedli 204.342 ton gotovih izdelkov oziroma 15 odstotkov več v primerjavi z enakim obdobjem lani. Učinkovito izkoriščamo strateške naložbe metalurške dejavnosti v povečanje proizvodnih zmogljivosti, ki smo jih zaokrožili v letu 2017.

V družbi SIJ Acroni smo v prvi polovici leta 2018 v primerjavi z enakim obdobjem lani prihodke od prodaje zvišali za 22

milijonov na skupaj 232 milijonov evrov, vendar 6 odstotkov zaostajamo pod zastavljenim gospodarskim načrtom. Višje prihodke od prodaje smo ustvarili kot posledico povišanja cen surovin, ki smo jih z zamikom prenašali na cene proizvodov. V prvem polletju letošnjega leta smo dosegli dobiček v višini milijon evrov, kar je znatno manj od dobička, ki smo ga dosegli v prvi polovici preteklega leta, to je 1,6 milijona evrov. Višina EBITDA se je povečala iz 20 milijonov evrov, ki smo jih dosegli v prvem polletju preteklega leta, na 22 milijonov evrov, kar je 4 odstotke manj od gospodarskega načrta.

sara.wagner@acroni.si; irena.kolenc@acroni.si

USMERJENI H KUPCU

ITER UTIRA POT V PRIHODNOST

Ambiciozni energetski projekt ITER (International Thermonuclear Experimental Reactor) je namenjen raziskovanju fuzije, ki omogoča proizvodnjo energije v velikem obsegu, pri tem pa v okolje ne sprošča CO₂ in drugih toplogrednih plinov.

Poskusni fuzijski reaktor gradijo v južni Franciji. V raziskovalnem projektu sodeluje 35 držav, izgradnja pa naj bi stala okoli 10 milijard evrov. ITER naj bi na osnovi fuzije v intervalu 400 sekund proizvedel 500 MW energije. Fuzijske elektrarne naj bi v prihodnosti proizvajale 3000–4000 MW energije, zato je moč, ki bi jo ustvaril ITER, ključnega pomena za nadaljnje raziskovanje fuzijske energije.

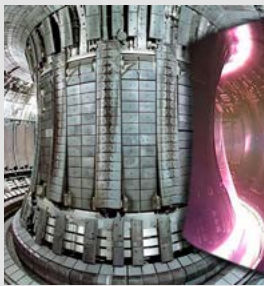
Pri fuziji se šibkeje vezana lahka jedra zlivajo v težja, močnejše vezana jedra, pri tem pa se sprošča energija. V ITER-ju se bodo zlivala jedra devterija (2H) in tritija (3H). Reakcija bo potekala v plazmi pri 150 milijonih °C. Pri tem bo nastalo desetkrat več energije, kot je bo vložene ($Q \geq 10$). Za magnetno omejevanje plazme bo uporabljen koncept tokamak, pri katerem z indukcijo poženejo tok po plazmi.

SIJ Acroni je doslej za projekt ITER prejel že dve naročili. Rusko podjetje Crygenmach bo iz pribl. 87 ton jekla 316L izdelalo nenuklearen testni rezervoar. Pribl. 25 ton jekla 1.4435 pa bo italijansko podjetje Samic uporabilo za zelo zahtevne dele konstrukcije samega reaktorja. Konstrukcija mora biti popolnoma nemagnetna, da bodo lahko z magneti stabilizirali plazmo.

borut.lesnik@acroni.si, maja.prestrel@acroni.si

ITER UTIRA POT V PRIHODNOST

- SPLET: <https://www.iter.org/>
- SEDEŽ: Saint-Paul-lez-Durance, Francija
- USTANOVITEV: 2006



OKOLJE

OBSEŽEN INŠPEKCIJSKI PREGLED V SIJ ACRONIJU

Spomladi letošnjega leta je zaradi obsežnega požara v družbi Kemis vlada RS sklenila, da se bodo od septembra dalje pregledala vsa izdana okoljevarstvena dovoljenja. Tako so tudi pri nas septembra že zvrstili obiski inšpektorjev.

Med 11. in 26. septembrom so nas obiskali inšpektorica za okolje, inšpektorica za kemikalije, požarni inšpektor, energetski inšpektor za elektro področje in energetski inšpektor za strojno področje, ki so izvedli zelo natančne inšpekcijske preglede. Da so inšpektorji lahko pregledali vse obrate, so bili na lokaciji tudi po več dni. Na podlagi končnega poročila inšpektorice za okolje bo podana odločitev, ali je delovanje podjetja SIJ Acroni v skladu z izdanim okoljevarstvenim dovoljenjem ali pa bo potrebna revizija samega dovoljenja. Vsekakor pa moramo vsi zaposleni upoštevati vsa navodila in postopke. Le tako bo naše okolje ostalo v dobri kondiciji.

andreja.purkat@acroni.si

TO SMO MI

➤ ZMAGOVALNA EKIPA PONOVO ZAGNALA PROIZVODNJO NA STECKLU

Okvara generatorja na Stecklu je bila največja okvara, ki se nam je zgodila v zadnjih 14. letih. Klub zahtevnosti okvare smo s hitrim ukrepanjem in dobrim sodelovanjem najrazličnejših oddelkov uspeli vzpostaviti proizvodnjo v najkrajšem možnem času. Čestitke in pohvale celotni zmagovalni ekipi!



Za izvedbo projekta in uspešen zagon proizvodnje so v veliki meri zaslužni asistenti VZD (Franci Polajnar, Zvonko Medja, Anže Košir, Damir Bakonič, Matjaž Arh), pomoč vzdrževanja VV in HP (Tomo Gardener, Haris Mustafić, Brane Bergant, Darko Cerkovnik, Franjo Andres, Edin Hodžić, Domen Babnik, Tomaž Koblar, Marjan Gričar, Mile Rajlić, Luka Jakelj, Sami Alagić, Elvis Balić, Franc Teraž, Edin Jagurdžija, Mirko Robić) in sodelavci oddelka Energetika (Anton Munič, Darko Mandelc, Branko Kmet, Jurij Kalan, Franc Bernik, Branislav Jakopič, Jan Černe, Marjan Klavžar). Neprecenljiva je bila tudi pomoč proizvodne ekipe HP (Štefan Dolar, Mujo Balić, Hasan Grbić, Omer Čulić) ter zagonske ekipe (Roman Robić, Franči Perko, Bojan Rajaković).

12. septembra smo uspeli zvaljati prvi kolobar, sledila je proizvodnja elektro pločevine, nato smo uspešno izvedli testno valjanje C-jekel, 16. septembra še jekla MKM. Generator je tako uspešno preстал vse teste in že v polnosti proizvaja vse vrste jekel.

Projekt je bil v celoti realiziran z veliko mero medobratne pomoči. Sodelovali so vsi oddelki: VV, HP, VZD, Energetika, Remontna skupina ter oddelek Instalacij. Velik izziv po tehnološki plati je bilo najti rešitve, ki kljub veliki omejitvi omogočajo proizvodnjo najzahtevnejših produktov. S pomočjo analiz, matematičnih simulacij in bogatih izkušenj ter odlične ekipe tehnologov je bil pripravljen tehnološki postopek, ki je po dveh mesecih oživil proizvodnjo na Stecklu. Zaradi dobrih priprav, odličnega načrtovanja in usklajevanja vseh vidikov projekta je zagon proizvodnje stekel tako rekoč brez težav.

rok.grebensek@acroni.si

3 DEJSTVA O

➤ MINI KRALJ, INŽENIRKI STROJNIŠTVA

Kot zlata maturantka je zaključila splošno gimnazijo v Kranju in nadaljevala študij na Fakulteti za strojništvo v Ljubljani, kjer je leta 2017 magistrirala.



Na razvojnem oddelku Razvojnega centra Jesenice se nam je pridružila v začetku avgusta in prevzela vodenje projekta MARTINA, v sklopu katerega se razvija materiale in tehnologije za napredne aplikacije. Željo po delu z ljudmi, odkrivanju naravne in kulturne dediščine ter izpopolnjevanju tujih jezikov zadovoljuje v vlogi lokalne turistične in planinske vodičke. Njena slabost, kot pravi sama, pa je kava. Sicer je ne spije ravno veliko, dve skodelici na dan, a bi se je rada odvadila, zato je v džezvo posadila kaktus.

1.

POTOVANJA

»Kadar življenje postane monotono ali pa se zima preveč zavleče, se rada odpravim raziskovat oddaljene kraje, kjer se vedno ustvarjajo najbolj zanimive zgodbe za vnuke. Domov se vračam z veseljem in zavedanjem, da je trava najbolj zelena prav doma.«

2.

PROSTI ČAS

»Med dolgimi sprehodi v naravi in branjem knjig najdem svoj mir, težko pa si predstavljam življenje brez glasbe, plesa in dobre družbe.«

3.

ŽIVLJENJE JE PREKRATKO ...

»... da bi ga preživljala ob likanju servetov.«

stanislav.jakelj@acroni.si, mina.kralj@acroni.si

ANKETA

➤ ZAKAJ STE SE ODLOČILI SODELOVATI PRI DNEVU SODELOVANJA Z LOKALNO SKUPNOSTJO?

Sodelavci Skupine SIJ smo v okviru Dneva sodelovanja z lokalno skupnostjo kot prostovoljci na različne načine pomagali sokrajanom, se z njimi družili in jih razveselili. Prostovoljno delo pa ni samo koristno, temveč je tudi neprecenljiva izkušnja za vse nas. Sodelavce smo povprašali, kaj njim pomeni prostovoljstvo.



Janko Kokošar, razvojni inženir za fizikalne meritve

»Včasih je treba kaj narediti za skupnost in za socializacijo. Vesel sem, da sem tam spoznal tudi mlade hokejiste. Tudi ob drugih priložnostih, npr. ob naravnih katastrofah, poplavlach, sem že razmišljal, da bi se udeležil kakšne podobne akcije.«

Merima Nuhic, strokovna sodelavka za področje plač

»Akcije sem se udeležila, ker rada pomagam drugim in jim nudim podporo. S takimi akcijami pridobivam na znanju in izkušnjah. Iz Doma upokojevcev Dr. Franceta Bergelja sem odšla z dobrim občutkom, da sem varovancem pomagala pri igrah in pogostitvi, obenem pa sem spoznala, kaj nas vse skupaj čaka v starosti. Podpiram prostovoljne akcije in se jih bom v prihodnosti z veseljem udeležila.«



Adis Bahtić, strokovni sodelavec kontrolinga

»Za sodelovanje v delovni akciji sem se odločil z namenom narediti nekaj dobrega in koristnega za naše najmlajše. Le-ti so odvisni od nas, hkrati pa smo jim s takšnim ravnanjem lahko dober zgled. Ne smemo pa pozabiti, da takšne delovne akcije niso le delo, ampak tudi druženje in povezovanje sodelavcev znotraj podjetja.«

metka.sustarsic@acroni.si, sasa.jost@acroni.si

RAZMIŠLJAM NA GLAS

➤ Z IZPOLNENIM PLANOM DO NAGRAD

Nov sistem nagrajevanja zaposlenih, ki vam ga podrobneje predstavljamo v tem časopisu, temelji na principu osmih merljivih kazalnikov, od katerih je odvisna višina nagrad: to so pravočasnost izdelave celotnega naročila, obseg zbranih naročil, obseg zbranih naročil v tonah, proizvodnja (evri, tone in struktura), prodaja v evrih, odprema v tonah, neuspela proizvodnja in varnost pri delu. Primerjava z osmercem zato ni naključna – vsi smo v istem čolnu in veslamo v isto smer. Pomemben je skupni rezultat, le-ta pa zahteva usklajevanje in iskanje najboljšega možnega v danem trenutku. Izpolnitev le posamičnih ciljev ne more biti nagrajena.

Sam imam izkušnjo s podobnim sistemom nagrajevanja in ocenjujem, da je sistem v osnovi dober. Omogoča izplačevanje višjih vsot, kot do sedaj (najnižje izplačilo je 80 evrov) ter v večjem obsegu, kot smo sprva predvidevali (npr. denarna masa 72.000 evrov omogoča, da 80 evrov prejme kar 900 zaposlenih.) Skratka, možnosti za nagrado so lepe! Seveda pa je vse odvisno od doseganja gospodarskega načrta in uspeha vseh nas.

Najpomembnejša naloga, ki nas zdaj čaka, je izboljšava na področju kakovosti proizvodnje v najširšem pomenu besede. Pri proizvodnji skupine specialnih jekel nam zaradi neustreznosti kakovosti še vedno odpade več kot 300 plošč. To pomeni, da veliko naših kupcev ni pravočasno oskrbljenih, da jim s tem povzročamo težave. Kupci od nas pričakujejo kakovostne izdelke, vsaka reklamacija pa prinese ne le dodatne stroške, ampak tudi omajano zaupanje kupcev. Tega pa je – kot veste – zelo težko dobiti nazaj.

“Zato: vsi skupaj si moramo na vsakem koraku prizadevati za kakovost. Kakovost izdelkov, opravljenega dela, izkoriščenosti časa. Le tako nam bo uspelo doseči naš skupni cilj, to je uspešnost podjetja. Z njim bodo prišle tudi nagrade.”

branko.zerdoner@acroni.si



PREDSTAVITEV NOVEGA MODELA

Novosprejeta pravila o določanju denarne mase, namenjene nagrajevanju za delovno uspešnost, so enotna v vseh proizvodnih družbah Skupine SIJ in sprejeli smo jih, da zagotovimo enak in pravičen pristop k nagrajevanju zaposlenih. Nova pravila so plod pogovorov z vodstvi družb, ki so večkrat izrazila željo, da najboljše zaposlene nagradimo in jim tako izrazimo hvaležnost za dobro opravljeno delo. Med obstoječimi načini nagrajevanja, in sicer mesečnim, kvartalnim in letnim nagrajevanjem, smo se v pogovoru z vodstvi družb odločili, da ohranimo mesečno in letno nagrajevanje (božičnica). V nadaljevanju predstavljamo novi sistem mesečnega nagrajevanja.

MESEČNE NAGRADE ZAPOSLENIM IZPLAČAMO OB DOSEGANJU VSAJ 95 % GOSPODARSKEGA NAČRTA DRUŽBE

Plan poslovanja družbe, ki ga pripravljamo konec tekočega leta za naslednje leto, se imenuje gospodarski načrt. V njem si vsaka družba zastavi cilje, ki jih namerava v naslednjem letu doseči, kot na primer količino proizvodov, prihodke, dobiček in odhodke. Sestavni del gospodarskega načrta so tudi stroški dela. To je znesek, ki ga med drugim porabi-

mo tudi za izplačevanje mesečnih nagrad zaposlenim. Nagrade izplačujemo ob izjemno dobrih poslovnih rezultatih, ko naše delo prispeva k preseganju ciljev, ki smo si jih zadali v gospodarskem načrtu. Boljši kot so rezultati, več denarja lahko namenimo za nagrade.

2 KORAKA DO MESEČNE NAGRADE

1. KORAK → MESEČNA OCENA MERLJIVIH KAZALNIKOV POSLOVANJA DRUŽBE

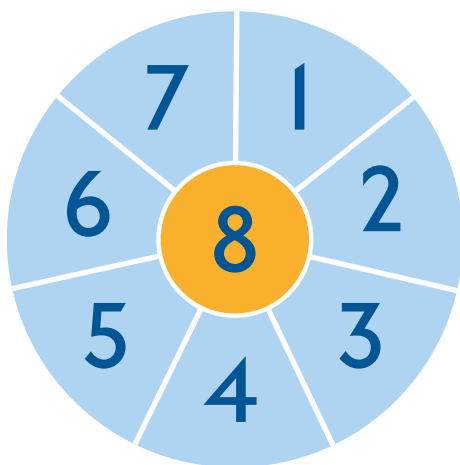
Kdaj družba dobro posluje? Ko znamo izdelati in prodati na trgu končne izdelke po ceni, ki pokrije vse naše stroške in ustvari maržo, ki je za nas dobiček. Istočasno moramo zato stremeti k zniževanju stroškov poslovanja in dobrim odnosom s kupci, ki si želijo naše izdelke kupiti. Da bi to dosegli, mora svoj del prispevati vsak zaposleni.

Zaradi kompleksnosti naše panoge je treba celoten proces od prejema naročila do proizvodnje in odpreme spremljati, saj lahko na vsakem koraku nekaj pridobimo ali iz-

gubimo. V novih pravilih je zato osem merljivih kazalnikov. Namen vsakega izmed njih je prikazati uspešnost vsakega izmed ključnih korakov.

Da dosežemo in presežemo cilje, zastavljene v gospodarskem načrtu, pa moramo sodelavci v družbi delati kot ekipa, le tako bo namreč vsak izmed osmih kazalnikov, s katerimi merimo uspešnost družbe, dosežen.

8 MERLJIVIH KAZALNIKOV USPEŠNOSTI POSLOVANJA DRUŽBE



1 OBSEG ZBRANIH NAROČIL

(VCC – variable costs coverage, slov.: pokritje variabilnih stroškov naročil): vse dobrine, porabljene za izdelavo naročila, so za nas strošek. Cena, ki jo za naše izdelke postavimo na trgu, mora pokriti vse stroške in nam prinesiti maržo, ki je naš zaslužek.

2 OBSEG ZBRANIH NAROČIL

(v tonah): so sprejeta naročila, ki jih moramo za kupce izdelati in odpremiti v tekočem mesecu (obdobju). Naročila zbiramo vnaprej, da čim boljše splaniramo proizvodnjo in tako optimiziramo stroške.

3 PROIZVODNJA

(EUR, tone in struktura): proizvodi po končanih vseh tehnoloških postopkih, pripravljeni za odpremo kupcu. Pri proizvodnji skrbimo ne le za tone, ampak upoštevamo naročila, da ne ustvarjamo zaloga, ker so te le strošek, tudi ne prinašajo dobička.

4 PRODAJA

(EUR): je denar, ki smo ga dobili od kupcev za odpremljene izdelke.

5 ODPREMA

(v tonah): skrbimo, da s pravočasno in skrbno izdelavo in pakiranjem ne povzročamo zamud in stroškov reklamacij. Šteje, da je naročilo odpremljeno, ko je proizvod fizično odpremljen in odpeljan iz skladišča ali ko ga prevzame kupec (odvisno od dogovorjene transportne klavzule).

6 NEUSPELA PROIZVODNJA:

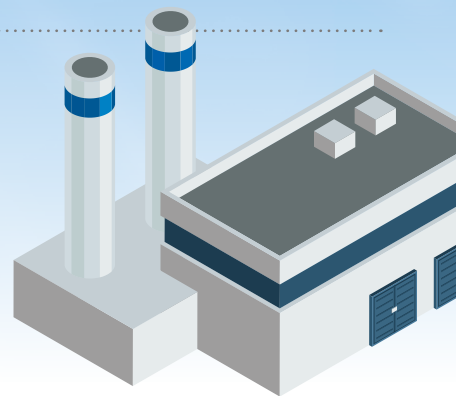
so neskladni izdelki v posameznih tehnoloških fazah, izraženi v odstotkih od proizvodnje v mesecu. Interni izmet sestavljajo izdelki, ki so izmet in namenjeni za pretalitev v jeklarni, in izdelki, ki jih je treba dodelati. Tudi to za družbo pomeni dodaten strošek. Manjša kot je neuspeha proizvodnja, boljše je naše poslovanje.

7 PRAVOČASNOST IZDELAVE CELOTNEGA NAROČILA:

vsako naročilo ima določen rok odpreme. Pomembno je, da se držimo rokov, ki jih postavimo s kupci, saj tako z njimi ohranjamo dobre poslovne odnose in vzdržujemo njihovo pripravljenost na nova naročila. Naročilo je pripravljeno za odpremo, ko so vsi proizvodi pregledani, testirani, ali dosegajo ustrezno kakovost, in zapakirani (datum zapakiranega izdelka skladno z rokom, potrjenim kupcu, minus en delovni dan, oziroma število delovnih dni, ki so potrebni za odpremo). Pri nagrajevanju pravočasno izdelanih naročil se ne upoštevajo vnaprej izdelana naročila, katerih rok odpreme je šele v naslednjih mesecih. Prioriteta je, da izdelujemo redna naročila in počistimo zaostanke. Enostavnejšim naročilom za prihodnje mesece ne smemo dati prednosti.

8 VARNOST PRI DELU:

nam pokaže, ali zaposleni varno delajo in so zdravi ter posledično proizvodni proces poteka nemoteno. Nagradujemo samo, če je kazalnik F2 (faktor pogostosti, ki je izražen kot razmerje med številom nezgod na milijon opravljenih učinkovitih ur) manjši od cilja v gospodarskem načrtu.



VSAK DOSEŽEN KAZALNIK PRISPEVA V SKUPNO (DENARNO) MASO DRUŽBE ZA NAGRAJEVANJE ZAPOSLENIH

Za dodelitev nagrade mora družba dosegati rezultate na ravni 95 odstotkov gospodarskega načrta ali več. Doseganje manj kot 95 odstotkov ciljev nam ne zagotavlja dovolj prihodkov za izplačilo nagrad in naložbe v tehnologijo in opremo. Za izračun koeficienta

nagrade moramo vsak merljivi kazalnik primerjati z vrednostjo kazalnika, zastavljenega v gospodarskem načrtu po spodnji tabeli.

Na podlagi mesečnega rezultata vodstvo družbe z uporabo merljivih kazalnikov izračuna denarno maso, ki jo družba namenja za mesečno nagrajevanje zaposlenih. Če družba v mesecu posluje točno tako, kot je bilo predvideno v gospodarskem načrtu, in torej 100-odstotno dosega cilje, ki smo si jih zastavili, denarna masa za mesečno nagrajevanje znaša 5,25 odstotka mesečnega fonda za plače. V primeru, da družba preseže zastavljene cilje, pa je za mesečno nagrajevanje namenjenih največ 8,25 odstotka mesečnega fonda za plače.

MERLJIVI KAZALNIK	ODSTOTEK DOSEGANJA GOSPODARSKEGA NAČRTA					% osnovne denarne mase za plače, mesečno, namenjen za nagrado za delovno uspešnost
	< 95 %	> = 95 % in < 100 %	> = 100 % in < 102 %	> = 102 % in < 105 %	> = 105 %	
OBSEG ZBRANIH NAROČIL (VCC)	< 105 %	> = 105 %	0,5 %	0,75 %	1,00 %	
OBSEG ZBRANIH NAROČIL (v t)	0 %	0,25 %	0,75 %	0 %	0 %	
PROIZVODNJA (v EUR)/ PROIZVODNJA (v t)	0 %	0,5 %	1 %	1,5 %	2,00 %	
NEUSPELA PROIZVODNJA	0 %	0 %	0,5 %	0,75 %	1,00 %	
PRAVOČASNOST IZDELAVE CELOTNEGA NAROČILA	0 %	0,25 %	0,5 %	0,75 %	1,00 %	
ODPREMA (v t)	0 %	0,25 %	1 %	0 %	0 %	
PRODAJA (v EUR)	0 %	0,25 %	0,5 %	0,75 %	1,00 %	
VARNOST PRI DELU – kazalnik F2	0 %	0 %		0,50 %		

2. KORAK → MESEČNA OCENA DELOVNE USPEŠNOSTI POSAMEZNEGA ZAPOSLENEGA



ZAPOSLENE BODO PO VNAPREJ ZNANIH KRITERIJH OCENJEVALI VODJE

Ocenjevalce določi vodstvo družbe med vodji organizacijskih enot, vodji izmen in delovodji.

Ocenjevalci vsak mesec ocenijo delo zaposlenih po petih kriterijih individualne delovne uspešnosti in dodatnem izločitvenem kriteriju.

KRITERIJ	PONDER
KAKOVOST POSAMEZNIKOVEGA DELA	10–50 točk
REZULTAT	10–50 točk
GOSPODARNOST	10–50 točk
SAMOSTOJNOST IN ODGOVORNOST	10–50 točk
TIMSKO DELO	10–50 točk
IZLOČITVENI KRITERIJ	100 točk

IZLOČITVENI KRITERIJI – KDAJ ZAPOSLENI NAGRADE NE DOBI

Po izločitvenem kriteriju lahko zaposlenemu dodelimo le 0 ali 100 točk.

Točk ne dodelimo zaposlenim:

- ki so v disciplinskih postopkih,
- so izostali z dela,
- če je družba zaradi njihovega dela ali odnosa do dela dobila reklamacijo, je prišlo do okvare opreme, zastojev v delovnem procesu, so se povečali stroški proizvodnje ali je družba zaostala za načrtovanimi cilji.
- Pravično je, da iz mesečnega nagrajevanja izločimo zaposlene z daljšimi izostanki, vendar kot odgovoren zaposlovalec menimo, da je treba zaposlene, ki so se poškodovali pri delu, vključiti v mesečno nagrajevanje. Če pa je zaposleni za poškodbo pri delu odgovoren sam zaradi neupoštevanja navodil za varno delo, mu družba ni dolžna izplačati mesečne nagrade. Odločitev o upravičenosti do nagrade v primeru nezgode pri delu bo sprejel direktor družbe.

Vsota ocen nam da število točk za vsakega zaposlenega. Ocene, ki so jih podelili ocenjevalci, pregleda kadrovska služba, jih potrdi ali pa jih, če opazi anomalije ali diskriminacijo, zavrne in od ocenjevalca zahteva, da jih še enkrat pregleda.

Na podlagi točk se oblikuje lestvica najuspešnejših sodelavcev meseca. Nagrade so razdeljene po vrstnem redu od zaposlenega z najvišjo oceno navzdol.

NAGRAĐA BO NA PLAČILNI LISTI JASNO OZNAČENA
Mesečna nagrada bo izplačana pri plači za pretekli mesec.
Na plačilni listi bo vidna v novi vrstici VK/VP.

ZNESKI NAGRAD ZA ZAPOSLENE SO FIKSNI IN NISO ODVISNI OD PLAČE ZAPOSLENEGA

Direktor družbe skupno denarno maso družbe po lastni presoji razdeli med organizacijske enote (obrate, službe, profitne centre) glede na njihovo uspešnost in prispevek k dobremu mesečnemu rezultatu družbe. Iz denarne mase, ki jo dodeli vsaki organizacijski enoti, se po formuli, določeni v pravilih, oblikujejo nagrade v treh različnih višinah.

Višina nagrade tako ni vezana na višino plače, temveč je za vse zaposlene enaka. Koliko nagrad katere izmed treh kategorij prejme organizacijska enota, določi direktor. Nagrade se med zaposlene organizacijske enote razdeli na podlagi ocen, ki so jih zaposlenim za njihovo delo podelili ocenjevalci.

SIJ Acroni ZNESKI NAGRAD:

225 EUR = 150 %
160 EUR = 100 %
80 EUR = 50 %
0 EUR = 0 %

Znesek mesečne nagrade je 1/12 povprečne plače v družbi, ki je 1.930,00 EUR (zadnjih 6 mesecev).

• **ZNESEK INDIVIDUALNE NAGRADE JE FIKSEN,** nagrada ni odvisna od plače zaposlenega.

• Zaposleni lahko prejme nagrado v višini **150, 100, 50 ALI 0 % ZNESKA MESEČNE NAGRADE** glede na oceno delovne uspešnosti in rezultate poslovanja družbe.

• Nagrade **NE DOBIJO VSI ZAPOSLENI.** Namen nagrade je **NAGRADITI NAJBOLJŠE ZAPOSLENE.**

Zneske določi družba za obdobje.

ZAKAJ JE TAKŠEN SISTEM NAGRAJEVANJA DOBER?

Delo vsakega zaposlenega je vsak mesec ocenjeno, ocene pa se hranijo in so vidne vodji kadrovske službe in direktorju. S tem bomo zagotovili preglednost nad podeljenimi ocenami in izplačanimi nagradami.

Vsak mesec je nova priložnost za dobro delo in pridobitev mesečne nagrade. Naša skupna cilja sta dobro poslovanje naše družbe in skladno z dobrim poslovanjem tudi ustrezno nagrajevanje zaposlenih.