

ACRONI



števila 7 | 18. julij 2013 | acroni24@acroni.si

➤ Druga polovica leta terja od nas veliko sprememb

Zaostrena gospodarska situacija v svetu in Sloveniji nikakor ne more biti izgovor za nedoseganje načrtovanih rezultatov. Ne smemo biti del slabega povprečja in skrajni čas je, da strnemo vrste in si zastavimo ter tudi dosežemo visoke cilje. V trenutni situaciji samo visoki cilji pri proizvodnji in prodaji nerjavne in specialne pločevine prinašajo tako želeni uspeh. Skrajni čas je, da si priborimo uspehe, ki bodo poplačali vse neprespane noči in napore celotne Acronijeve ekipe.

S 1. avgustom bomo izvedli nekaj nujno potrebnih organizacijskih sprememb, kajti načrtujemo proizvodnjo več kot 8.000 ton nerjavnih in 4.000 ton specialnih debelih plošč mesečno. Vsekakor pa si ne moremo privoščiti, da bi te količine s težavo prodali, potem pa načrtovane proizvodnje ne bi dosegli. Poleg že uvedene stimulacije za delo na več delovnih mestih bomo poenostavili sistem merljivih kriterijev dela. Nadaljevali pa bomo projekt merjenja učinkovitosti (OEE), kjer se je pokazala jasna slika, da imamo pri učinkovitosti naše proizvodnje velike rezerve in možnosti za izboljšanje.

Velikokrat iščemo ter kritiziramo napake drugih, pozabljamo pa na svoje hibe in pomanjkljivosti. Zazrimo se vsak vase in si zadajmo cilj, da bomo v drugi polovici leta 2013 spreminjali predvsem sami sebe. Prepričan sem, da tako lahko v pol leta popolnoma spremenimo Acroni. ■

slavko.kanalec@acroni.si

➤ Prvo polletje je za nami

Prva polovica leta je že za nami, ni pa takšna, kot smo prvotno načrtovali in kot smo si želeli. Čeprav smo upali, da bomo junija zaustavili trend negativnega poslovanja, začetega v maju, smo tudi junij zaključili z izgubo, ki je preseгла majsko. Izguba je znašala 1,2 milijona evrov, tako da je bil rezultat prvega polletja pozitivna ničla.

Glavni razlog za negativni junijski rezultat je bilo nedoseganje načrta. Načrtovali smo prodajo 34.195 ton končnih proizvodov v skupni vrednosti 37,3 milijona evrov. Izkupiček je bil slab, in sicer smo prodali 28.184 ton proizvodov oziroma 19 odstotkov manj od načrtovanega.

Nedoseganje načrta lahko deloma opravičujemo s prepozno dobavo nerjavne rene kot posledice poplav v Nemčiji, s čimer smo zamudili z ulivanjem in posledično tudi z odpremo nerjavne pločevine. Mislim pa, da je glavni razlog neuspešnega dela predvsem notranji, in sicer nezadostno sodelovanje med akterji v podjetju. Zavedati se moramo, da smo vsi člani istega kolektiva, čeprav delamo v različnih oddelkih,

in plačo dobivamo samo z enega računa, to je računa Acronija, d. o. o., in ne z računov obrata Debela pločevina, obrata Jeklarna, oddelka Prodaja, oddelka Nabava itd.

Kljub temu smo 1. julija uspeli izplačati celoten regres v višini 1.064 evrov bruto na zaposlenega, kar je v teh časih v Sloveniji prava redkost.

V drugi polovici leta imamo priložnost za popravni izpit in leto zaključiti spodobno, to pomeni z dobičkom.

Do konca leta nas poleg doseganja dobrega rezultata čaka še en zelo velik izziv, to je vplejta novega informacijskega sistema. Začetek delovanja novega sistema je načrtovan za 4. november 2013. Obdobje do takrat je ključnega pomena za uspešno uvedbo sistema, uspeh pa je odvisen predvsem od nas, uporabnikov.

Ne glede na vse vam v teh poletnih mesecih želim poleg uspešnega dela tudi, da dopust preživite kar se da lepo in se potem z veseljem vrnete na delo. ■

matija.kranjc@acroni.si

➤ Težke razmere na trgu jekla

Za nami je prva polovica leta. Razmere na trgu jekla so težke, umirjanje le-teh pa je še vedno oddaljen cilj, kar potrjujejo tudi napovedi za poletne mesece. Ponudba jekla je večja od povpraševanja. Ponudbo krojijo azijski proizvajalci, predvsem Kitajska, ki je največja svetovna proizvajalka jekla.

Proizvodnja jekla je maja letos znašala 136 milijonov ton, kar je 2,6 odstotka več kot maja 2012. Kitajska proizvodnja se je na letni ravni povečala za 7,3 odstotka, na 67 milijonov ton. Vsaka druga tona jekla prihaja iz Kitajske in celotno proizvodnjo je treba prodati. Zaradi zniževanja gospodarske rasti se proizvajalci jekla soočamo z upadom povpraševanja in zmanjševanjem porabe, kar ob rasti ponudbe pomeni samo eno – zniževanje cen izdelkov iz jekla.

V poletnih mesecih je že tradicionalno prisotna sezonska komponenta, ki bo letos še bolj izrazita kot v preteklosti. Veliko kupcev bo zaradi dopustov v juliju in avgustu »zaprtih« dlje kot običajno. To pa pomeni manjšo proizvodnjo, manjše nakupe jekla in še večji pritisk na cene.

Acroni se spremembam na trgu jekla uspešno prilagaja. Širina proizvodnega asortimenta nam omogoča fleksibilnost, ki je pomembna primerjalna prednost pred našimi konkurenti. Kljub težkim razmeram na trgu nam uspeva zagotoviti dovolj naročil za načrtovan obseg proizvodnje. Kupce (obstoječe in nove) prepričajo naše ponudbe (t. i. posredovana vrednost, ki se izraža kot razlika med celotno vrednostjo in celotnim stroškom v oči kupca), ki se realizirajo v pridobljenih naročilih. ■

janka.noc@acroni.si



➤ Načrt dosegli, vendar porabili več časa



Predvideno je bilo, da Jeklarna junija glede na višino načrta ne bo obratovala tri dni. Med mesecem pa se je nabralo ogromno nepredvidenih vzdrževalnih zastojev (37,8 ure) ter nepredvidenih tehnoloških zastojev (50,7 ure), tako da smo morali obratovati vse dneve v mesecu. To pa pomeni, da smo načrt sicer dosegli, vendar smo za to porabili več časa.

Med vzdrževalnimi nepredvidenimi zastoji so nam največ izzivov predstavljali sistem za dvig oboka elektropeči ter okvare žerjavov 80/32 t in 20/10 t št. 1 in 2. Pri tehnoloških nepredvidenih zastojih prednjačijo izredni dogodki. V preteklem mesecu smo jih imeli namreč kar 19, kar je odločno preveč. Izvedena je bila vrsta ukrepov, ki bodo takšne izredne dogodke v prihodnje preprečevali.

Precej nevspešnosti smo imeli tudi zaradi slabše kakovosti vložka, predvsem E1. To nam je narekovalo delo s štirimi košarami vložka na šaržo, kar pomeni daljše čase izdelave in slabše izplene. Posledično smo imeli tudi več ekoloških vprašanj v povezavi z emisijami prahu. V odpraševalno napravo smo ujeli kar 725 ton prahu, kar je ogromna količina.

Rezultat na področju internih reklamacij je precej boljši kot v preteklih mesecih, vendar je izmeta še vedno preveč. Julija nas tako čaka še ogromno izzivov in možnosti, da stanje v proizvodnji izboljšamo. ■

leon.vidic@acroni.si

➤ Valjarna stala kar 180 ur



Mesec junij je bil za Vročo valjarno v večini pogledov neuspešen. Izvaljali smo le 29.500 ton izdelkov in tako načrt zgrešili za približno 2.000 ton. Junij smo začeli z 28-urnim mirovanjem valjarne, nato pa je preko celotnega meseca sledila vrsta nepredvidenih dogodkov, zaradi katerih je valjarna stala kar 180 ur. Največje izzive tako na področju kakovosti izdelkov kot zaradi zastojev je povzročilo poškodovanje blumingovih valjev, ki so se površinsko razili ob nože smetišnic. Tako smo morali na račun te napake izvesti kar petnajst menjav delovnih valjev, kar je skupaj s pregledom in pripravo valjev vzelo skoraj 45 ur. Precej preglastic nam je povzročalo tudi polno skladišče v obratu Predelava debele pločevine, saj se je pod visokimi kupi podložen les sesedal, kupi so se nagnili, pri razlaganju le-teh pa smo poškodovali tudi prijemala žerjava, kar nam je povzročilo posredno okoli osem ur zastojev.

Zaradi opraskanih valjev je še vedno pod vprašajem preko 100 ton plošč. Konec meseca smo rezultat še dodatno poslabšali s ploščami za direktno prodajo, pri katerih nismo dosegli predpisane ravnosti. Ker je večina rizičnih plošč še v medfazi, je skupni izplen nad načrtovanim.

Pri valjanju trakov pa smo se preko celotnega meseca srečevali predvsem z izzivi na hladnem navijalniku, od pogonskih sklopov do nastavitve zračnosti med sklopi. Posledice so se kazale tako na proizvodnji kot na kakovosti izdelkov, saj je bilo nemalo kolobarjev, ki jih je bilo treba vleči nazaj na Štekel in ponovno navijati, pri tem pa smo izgubili skoraj četrtino takega kolobarja zaradi skokov debeline in kasneje izmeta pri predelavi v Hladni valjarni. ■

franci.perko@acroni.si

➤ Delovne procese moramo energično usmerjati v ciljno smer

Junija je obrat Predelava debele pločevine proizvedel 14.172 ton debele pločevine. Načrt je bil uresničen 85-odstotno. Naša skupna naloga tako žal ni bila izpolnjena. Še enkrat se je tudi potrdilo pravilo, da je treba tako visokemu in vrednostno zahtevnemu mesečnemu načrtu slediti linearno. Zaostanka, ki je bil povzročen v prvi polovici meseca, žal v drugi ni bilo možno nadoknaditi. Vsaka izgubljena obratovalna ura je izrednega pomena in se je ne da več nadomestiti. Razpoložljiv čas za procesiranje pločevine je treba učinkovitejšje izkoristiti. Predvsem pa se je treba za dosego cilja maksimalno potruditi in energično posegati v delovne procese ter jih usmerjati v ciljno smer. To, da zmoremo biti učinkoviti kot skupina in posamezniki, smo v preteklosti že dokazali.

Proizvodni načrt v juliju znaša 16.815 ton. Še vedno največ energije izgubljam zaradi neprimerne odlaganja pločevine, neupoštevanja načrtov dela ter dodelav, ki so potrebne zaradi odstopanja kakovosti. Na teh področjih se moramo izboljšati že julija. ■

zvone.klemenc@acroni.si

VRSTICE ZA OKOLJE

➤ Več kot dve toni odpadkov

V prejšnji številki Acronija 24 je bila z galerijo slik predstavljena majska čistilna akcija. V članku sta bili poudarjeni izjemno velika udeležba režijskih delavcev in njihova zagnanost. Da se je na akciji krepko zavihalo rokave, pričajo tudi podatki o količini odpadkov, ki so bili v pičlih dveh urah pobrani oziroma oddani komunalnemu podjetju JEKO-IN in Interserocu. Zbranih je bilo skupno 2.320 kg mešanih komunalnih in kosovnih odpadkov. Od tega je bilo v okolici obratov Jeklarna, Vroča predelava in Hladna predelava nabranih 1.340 kg odpadkov, 980 kg pa je bilo pobranih v okolici obrata Predelava debele pločevine. Jeko-

-in je tako odpeljal tri zabojnike mešanih komunalnih odpadkov in dva zabojnika kosovnih odpadkov. Poleg teh odpadkov je bilo nabranih za en kontejner vreč odpadne embalaže, ki so bile oddane Interserocu, ter 10 vreč trave, ki so jih delavci Vzdrževanja – Transport prepeljali na kompostnik odlagališča Javornik.

Še enkrat hvala vsem udeležencem čistilne akcije.

V upanju na ohranitev obstoječega stanja okolic obratov pa prosimo zaposlene, naj plastenke, papirja, cigaretne ogorka ali kavne lončke ne odvržejo na tla, temveč v kontejner, ki je odpadku namenjen. ■

alenka.rozic@acroni.si; sabina.skrjanc@acroni.si



VRSTICE ZA VARNOST

➤ Povišane temperature na delovnih mestih

V večini proizvodnih podjetjih ter v hotelirstvu (kuhinje) in gostinstvu po vsej Evropi se v poletnih mesecih ubadamo s problematiko povišanih temperatur zraka na delovnih mestih.

Dejstvo je, da so se v večini podjetij že za obstoj na trgu povečale proizvodne zmogljivosti in je vzdrževanje določene temperature izredno težavno.

Občutljivost posameznika na vročino je sicer odvisna tudi od njegovih osebnih lastnosti, kot so starost, teža, fizična pripravljenost, stopnja aklimatizacije in metabolizem, ter od različnih zdravstvenih stanj, kot je krvni tlak ipd.

Se posebno so tej problematiki izpostavljeni delavci v vzdrževanju, ko opravljajo preventivna in kurativna dela na žerjavih, kjer je tempe-

ratura zraka običajno najvišja. Izredno je pomembno, da se pri delih na višini uporablja varovalni pas in da se vedno na višino odpravita najmanj dva delavca.

V našem podjetju se omenjenih težav s povišano temperaturo zraka zavedamo, zato smo v izjavi o varnosti z oceno tveganja upoštevali dejavnike, ki omilijo škodljiv vpliv povišane temperature zraka: zmanjšanje fizičnih obremenitev, izmenjava dela in počitka, nadomestitev tekočine in ustrezna osebna varovalna oprema. Najučinkovitejši ukrepi so v kombinaciji s tem tehnični varnostni ukrepi, kot so splošno prezračevanje, hlajenje in klimatizacija, ki jih bomo v prihodnje še izboljšali. ■

adis.medic@acroni.si



➤ Iz starega novo

Ob okvari oziroma sumu nepravilnega delovanja ventila Y5 smo le-tega zamenjali z novim, starega pa zavrgli. Težava je bila v tem, da ventila nismo mogli testirati na sami napravi, zato smo prišli na idejo, da sami izdelamo preprosto preizkuševališče. Ventil sedaj krmilimo z analognim signalom. Po primerjavi želene in dejanske vrednosti tlaka lahko izvedemo na-

stavitev oziroma ugotovimo, ali ventil pravilno deluje. S testiranjem smo ugotovili, da je bil večkrat vzrok okvare v elektronskem vezju ventila. Popravilo smo izvedli tako, da smo iz starih komponent sestavili novo delujoče vezje, zato ni bilo treba nabaviti novega ventila. ■

roman.kalamar@acroni.si; marjan.cvek@acroni.si



ISKRICA

Razvojni projekt z zlatim regijskim priznanjem



Namen razvojnega projekta je bila usvojitev stabilnega tehnološkega postopka novega produkta plošč večjih debelin (do 80 mm) iz avstenitnega nerjavnega jekla vrste W.Nr.1.4550. Dosedanja tehnološka pot nam je omogočala kakovostno izdelavo plošč le do debeline 30 mm, plošč večjih debelin pa z obstoječo kemično sestavo ter oprede-

ljeno tehnološko potjo ni bilo mogoče kakovostno izdelati. Razlog je v nastanku močne mikroporoznosti v sredinskem delu plošč. Izzivi so bili vezani na opredelitev ustreznih procesnih parametrov obstoječe tehnološke poti. Potrebna je bila sprememba kemične sestave v okviru vrednosti, ki jih predpisuje standard, ter posledično kovinskega vložka in procesnih parametrov. Z ustreznimi spremembami smo uspeli zagotoviti stabilno in kakovostno izdelavo plošč debelin do 80 mm. Tovrstni razvoj izboljšuje tržni potencial ter ustvarja pogoje za celostni in dolgoročni napredek. Projekt je uvrščen na državno tekmovanje, ki bo potekalo na Gospodarski zbornici Slovenije konec avgusta. ■

boštjan.bradaskja@acroni.si; stanislav.jakelj@acroni.si

Usposabljanje sodelavcev ključ do uspeha

V delavnici priprave vzorcev vse dni v tednu izdelujemo probe, ki jih potem uporabljamo za različne vrste preizkusov. Ob nastopu letnih dopustov, koriščenju ur in morebi-

tnih bolniških odsotnostih se pojavlja problematika menjav. Da bomo tudi v prihodnje lahko zagotavljali konstantne menjave, smo se odločili, da zaposlenim ponudimo možnost dodatnega usposabljanja. Janez Kovač in Daniel Pintar, ki imata stalno delo v Mehanskem laboratoriju (trgalnica OTK) kot preizkuševalca, sta se aprila letos dodatno usposabljala na delovnem mestu pripravljavec vzorcev, ki zajema elemente žaganja, skobljanja, pregledovanja vzorcev in žigosanja. Usposabljanje pod mentorstvom Boštjana Žvana in Sulja Horozovića sta uspešno zaključila, tako kot je to predpisano – z zaključnim izpitom. Na izpitu je prisostvovala komisija: G. Kosec, A. Ravnihar, J. Legat, J. Benedičič in oba mentorja. Kandidata sta se novega izziva lotila s pozitivnim pristopom, kar se je zelo dobro pokazalo tudi pri izpitu, ki sta ga odlično opravila, za kar jima čestitamo.

Vodstvo oddelka preiskav in preizkušanja se trudi, da čim več sodelavcev zna in zmore opravljati več del, s tem pa zagotovimo fleksibilnost delavcev in možnost menjav. ■

joze.benedicic@acroni.si; gorazd.kosec@acroni.si

VRSTICE ZA KAKOVOST

Kakovost naših izdelkov se začne pri vsakem izmed nas

V poletnih mesecih se soočamo z manjšim povpraševanjem po naših izdelkih, hkrati pa so cene izdelkov iz jekla na zgodovinsko nizkih vrednostih. Prodajniki se trudijo, da z naročili popolnoma izpolnijo proizvodne zmogljivosti, zato se skupaj odločamo, da sprejmemo tudi

zahtevnejša naročila, ki so za vse nas tehnološki izziv in omogočajo, da izkoriščamo prednosti novih investicij. Po pravilu imajo takšna naročila nekajkrat višja finančna pokritja od običajnih. Izpolnjevanje naročil v takšnih razmerah pa od nas zahteva, da na svoje delo gledamo kot na izziv in ga opravljamo po svojih najboljših močeh. Vsakdo izmed nas mora prevzeti odgovornost za kakovost svojega dela. Kakovost naših izdelkov se začne pri vsakem izmed nas! ■

anton.jaklic@acroni.si

KADROVSKA GIBANJA

V Acroniju je bilo 30. junija 2013 1.185 zaposlenih. Podjetje je zapustil en delavec. Delavec Damjan Zupan je 24. junija 2013 preminil. Svojem izrekamo iskreno sožalje. Naši novi sodelavci so postali: Matej Bradaškja v obratu Vzdrževanje, Anton Jakša v Vroči valjarni in Boštjan Žgajnar v Vroči valjarni. ■

nejra.benic@acroni.si

Bolniška odsotnost in poškodbe pri delu

	Bolezen do 30 dni	Bolezen nad 30 dni	Lažje poškodbe pri delu	Poškodbe na poti
Maj 2013	118	10	1	-
Junij 2013	70	28	6	-

robert.starac@acroni.si

V slovo Damjanu Zupanu

V 48. letu starosti nas je za vedno zapustil naš dober sodelavec Damjan Zupan. Odšel si za vedno, tiho in umirjeno, tako kot je bilo umirjeno vse tvoje življenje. Spominjali se te bomo kot vestnega sodelavca in dobrega prijatelja. S svojim pozitivnim odnosom do dela in sodelavcev si pripomogel k razvoju podjetja. Za vse dobro, Damjan, se ti iz srca zahvaljujemo. ■

Zvone Klemenc

Veselim se novorojenčkov acronijevcev

Junija sta privekali na svet:

Hči Mia se je rodila Danijelu Šolaku iz obrata Vzdrževanje,

hči Zara pa Erminu Čamdičju iz obrata Predelava debele pločevine.

Čestitamo!

vanja.prevodnik@acroni.si



Nagrajujemo fleksibilnost

Že tretji mesec zaposlene v proizvodnji nagrajujemo za delo na več delovnih mestih in za delo v drugi izmeni.

Junija je tako 178 zaposlenih delalo vsaj še na enem drugem delovnem mestu, 141 zaposlenih pa je delalo poleg v svoji še v drugi izmeni. Prejeli bodo mesečno stimulacijo, določeno s pravilnikom. ■

peter.dular@acroni.si

Učinkoviti, ustvarjalni in inovativni

Vsako podjetje, ki želi danes preživeti v ostrih gospodarskih in konkurenčnih razmerah, mora biti učinkovito, ustvarjalno in inovativno. Zaposlene je treba spodbujati k razmišljanju, podajanju novih idej in rešitvi težav, s katerimi se srečujejo, ter podajanju izboljšav obstoječih postopkov in izdelkov. V Acroniju imamo vzpostavljen sistem menedžmenta idej, ki je podlaga za inovativno okolje. V prvem polletju smo prek sistema menedžmenta idej evidentirali 253 inovacijskih prijav.

118 prijav je bilo odobrenih, 109 prijav je idej iz poročil dežurstva, dve prijavi sta bili zavrnjeni, 24 prijav pa je v postopku čakanja na odobritev.

Tip	Odobrene prijave	Dežurstvo	Zavrnjene prijave	Prijave v postopku	Skupna vsota
Ideja	5	109	1	7	122
Iskrica	95		1		96
Izboljšava	18			17	35
Skupna vsota	118	109	2	24	253

Število prijav po službah in obratih

Kot je razvidno iz tabele, prihaja največ izboljšav in idej iz vrst sodelavcev obrata Vzdrževanje in sektorja Kakovost, razvoj in tehnologija. Zaposleni so tisti, ki predlagajo koristne predloge in se lotevajo reševanja problemov na nov način. Prav ideje zaposlenih so duša vsakega inovativnega podjetja.

Pripadnost delovni skupini	Vsota
OBRAT VZDRŽEVANJA	104
KAKOVOST, RAZVOJ IN TEHNOLOGIJA	53
UPRAVA	33
HLADNA PREDELAVA	19
JEKLARNA	18
PREDELAVA DEBELE PLOČEVINE	12
VROČA VALJARNA	9
RCJ	2
KADROVSKA SLUŽBA	1
PROJEKTI – NABAVA	1
PROIZVODNE TEHNIČNE SLUŽBE	1
Skupna vsota	253

Zato je pomembno, da vodje poskušajo oblikovati time in motivirati zaposlene k čim večjemu podajanju idej ter koristnih predlogov in ustvarjalnosti.

Vabimo vse vas, da prijavljate že uresničene izboljšave, iskric in ideje. Lepa hvala za sodelovanje in obilo ustvarjalnega duha. ■

natasa.karo@acroni.si



Novosti v kantinah

Loške mesnine bodo z julijem uvedle nekaj novosti. Prva bo postavitev hladilnikov, v katerih bodo izdelki KGZ Škofja Loka. Na izbiro bo kar nekaj izdelkov: njihovi namazi, pakirani po 150 g, kajmak, več vrst sirov ter suhomesnati izdelki. Nakup bo možen vsak dan, plačevanje bo mogoče z gotovino ali s kartico zaposlenega.

Druga novost bo možnost naročanja pakiranega mesa za raženj. Naročila bodo zbiral do četrta za dostavo in prevzem v petek. Izбира bo velika, od raznih izdelkov, primernih za gril, do različnih vrst mesa (govedina in svinjina). ■

majda.rebersak@acroni.si

Tatovi na delu

Varnostnik je ponoči 6. junija opazil, da se je po poljski poti pri Jeklarji pripeljal avtomobil. Njegovo pozornost je pritegnilo vedenje voznika in oseb v vozilu, zato je obvestil druge varnostnike in policijo. Potrpežljivost varnostnika in odzivnost policije sta se izplačali, saj so policisti, ki so po obvestilu varnostnika ustavili vozilo, v njem našli osem kantic niobija.

Ponoči 22. junija je delavec Jeklarne opazil neznani osebi, ki sta takoj, ko sta zaznali, da ju je opazil, zbežali proti ograji nad slepim tirom. O neznancih je delavec obvestil varnostnike, ki so pregledali okolico, vendar ju niso izsledili. ■

peter.dular@acroni.si

Prazgodovinsko kolo in Acroni



Uredništvo oddaj o kulturi pri Televiziji Slovenija pripravlja dokumentarni film o prazgodovinskem kolesu, enem najpomembnejših izumov človeštva. Koncept je zasnovan precej široko in se ne ustavlja v času koliščarjev, katerih zapuščina je ta izjemna prazgodovinska najdba, temveč želi kolo prikazati kot gibalno tehnološkega napredka, preko industrijske revolucije do človekovega osvajanja vesolja. Tridesetminutni film bo od jeseni 2013, ko bo končan, del razstave Kolo 5200. Čez leto dni bo film, skupaj z razstavo, potoval po osmih evropskih mestih, predvajan pa bo tudi na TV Slovenija.

V filmu bo tudi izsek iz Acronija. Televizijska ekipa pod vodstvom Maje Bahar, urednice oddaj o kulturi na TV Slovenija, se je mudila v obratu Jeklarne in posnela zanimive kadre detajlov proizvodnje jekla. ■

stanislav.jakelj@acroni.si

Napoved vročega dogajanja na košarkarskih parketih Euro Basketa 2013



Še mesec in pol nas loči do začetka evropskega prvenstva v košarki Euro Basket 2013. Na Televiziji Slovenija ste lahko že opazili enega od kratkih napovednikov, ki je bil posnet v Jeklarji Acronija. Košarkar Goran Jagodnik in direktor Jeklarne Leon Vidic gledalce vabita pred TV-ekrane v času prvenstva. Visoke temperature in tekoče jeklo v ponovni simbolno ponazarjata neponovljivo vzdušje in vznemirljivo dogajanje na parketih evropskega košarkaškega prvenstva, ki ga bomo gostili tudi na Jesenicah, v novo preurejeni dvorani Podmežakla. Prenova dvorane po zagotovilih članov projektne skupine poteka po terminskem načrtu. ■

stanislav.jakelj@acroni.si

Vsi vemo, kje so naše šibke točke

Po celotni hali Jeklarne je čutili »toplino«, ki prihaja iz podzemlja, in kar malo nas, nenavajene takih razmer, stisne pri srcu, ko se mimo pripelje bager z žarečo žilindro, ki je maloprej brskal po »peklenskem« kotlu. Toplota iz vsepovsod je bilo čutili tudi na kontilivu, kjer so v času obhoda ulivali S235 v format 200 mm x 1300 mm. Ulivanje je potekalo brez posebnosti, samo termometer, ki je meril temperaturo okolice, je kazal »čudne vrednosti« (48,1 °C). Imajo pa livarji zato izmed vseh najlepši pogled, medtem ko uporabljajo pisoar.

Urejenost obratov je neprimerljivo boljša, kot je bila pred štiri

rimi meseci, razen nekaj mest, za katera zagotovo v vsakem obratu najbolje vedo, kje so te šibke točke. Smeti po obratih skorajda ni nikjer, ponekod je nekaj »nepospravljenih« stranskih produktov proizvodnje, kot so treske podložnega lesa, odrezki, škaja, prah, odpadni električni kablji ...

Ko sem ponosno fotografiral urejenost Vroče valjarne in celo vrsto zabojnikov za vse, karkoli si kdo želi, me je valjavec opozoril na pet metrov stran stoječi večji kontejner za komunalne odpadke, ki ga »komunalci« niso hoteli odpeljati. Očitno je nekdo dobil nalogo, da sprazni plastični zabojnik. Pa imamo zagotovljeno ročno delo ob naslednjem zastoj!

Mogoče pa bomo počasi le prišli na višji nivo od naših štirinajstih prijateljev in bomo sami za sabo pospravili, kar bo padlo od nas. ■

franci.perko@acroni.si



V kontejnerju za komunalne odpadke pristala plastika



Pogled iz livarskega WC-ja



Bager z žarečo žilindro



Zgledno pripravljene in zložene skladovnice podložnega lesa

Jasnost je ključ, prijaznost je način

Pogosto slišimo, da so ljudje največje bogastvo podjetja. Ljudje so tisti, po katerih se v konkurenčnem okolju podjetja med seboj najbolj razlikujejo.

Motivirati pomeni spodbujati ljudi k določenemu načinu dela z določenimi motivacijskimi dejavniki, da bodo opravili dane naloge dosledno, učinkovito in, kar je najbolj pomembno, na podlagi lastnega interesa. Zaposleni z veseljem prihajajo na delo, če so jim delovna opravila izziv in je delo zanimivo. To je običajno osnovna motivacija za zadovoljstvo, pa vendar ni dovolj.

Naslednji pomemben dejavnik zadovoljstva so odnosi med sodelavci. Dobro medsebojno poznavanje in spoštovanje sta naslednja bistvena razloga, zaradi katerih so ljudje pripadniki nekemu podjetju.

Tudi plača, ki sicer vpliva na motivacijo zaposlenih, na dolgi rok ne uspe nadomestiti slabih ali neakovostnih odnosov.

Zelo pomembna je tudi informacija o možnostih napredovanja in merilih za to. Zdravo in normalno je, da človek raste in se razvija. Ko pozna postopek napredovanja, je motiviran, da doseže in preseže merila. Če nekdo ne ve, kakšne so njegove možnosti napredovanja, bo odšel, ko se pojavita dovolj velik izziv in priložnost.

Za odnose znotraj timov so najprej odgovorni vodje. Vodje imajo lahko le takšne podrejene, v smislu kakovostno opravljenega dela in vedenja do drugih, kot so oni sami.

Nepogrešljive so tudi povratne informacije. Z njimi vodja vrednoti delo sodelavcev. Vodja, ki opazi stvari, ki so dobre, odlične, in to tudi pove, bo lahko tem istim osebam po potrebi iskreno povedal tudi to, kaj lahko še izboljšajo in kje so naredili napake.

Zato si moramo tudi v Acroniju vedno prizadevati, da bomo na prijazen način jasno izražali zahteve in potrebe, saj bomo le s tem dosegli zdrav kolektivni odnos, ki je nedvomno popotnica uspešnemu podjetju. ■

metka.sustarsic@acroni.si

Reorganizacija vzdrževanja

Lep pozdrav, mene pa zanima reorganizacija vzdrževanja. Res je, da smo strošek za nekoga, vendar pa brez našega dela bi bili vsi lahko na cesti. Od 250 zaposlenih na vzdrževanju je 50 delavcev, ki ste jih še bolj obremenili, po vrhu pa so tu še očitki, da nič ne delamo, ostalo pa so šefi. Tako, da nas je delavcev na vzdrževanju vedno manj, šefov pa zmeraj več. To je težka industrija, vsi ne moremo nositi pisala in naročati. Do kam bo to šlo?

V zadnjih dveh letih smo na prijazen način občutno zmanjšali število zaposlenih na oddelku Vzdrževanje. Hkrati smo za 70 odstotkov zmanjšali tudi strošek najema zunanjih storitev.

Oba ukrepa sta bila potrebna, zato da naše podjetje lažje posluje v teh težkih kriznih časih. Ker se obseg dela ni prav nič zmanjšal oziroma se je na nekaterih

segmentih celo povečal, je obremenitev obstoječih delavcev večja, kot je bila. Iz taistega razloga je aktivno delati s takim tempom vsak dan po več kot osem ur dolgočasno nesprejemljivo.

Organizacijski ukrepi, ki smo jih izpeljali, da oddelek funkcionira, so se dotaknili tako režije oddelka Vzdrževanje kot tudi operativnih delavcev – zmanjšanje števila zaposlenih se je izvedlo povsod. Danes so praktično vsi tako imenovani režijski delavci oziroma inženirji in vodilni delavci na oddelku Vzdrževanje hkrati tudi operativci. Tudi ti namreč rešujejo kompleksne probleme skupaj s sodelavci v najtežjih razmerah, požrtvovalno prihajajo na delo v svojem prostem času, zato da rešujejo probleme, primerejo za fizično delo, če ne gre drugače, in večkrat požrtvovalno odpravljajo težave tako dolgo, da se med njihovo prisotnostjo izmenja več osemurnih izmen operativnih delavcev.

Vodji oziroma »šefovi«, ki bi na oddelku Vzdrževanje sedeli v pisarni

in ne bi imeli pravega stika z operativno, ni. Vsi vodje in inženirji so ves čas tesno vpeti v operativno in konstantno sodelujejo z operativnimi delavci. ■

branko.polanc@acroni.si

Solatni bar

Zaposleni iz Jeklarne so se pritožili, da je izbira solat v delilnici upravne stavbe neprimerno boljša kot v ostalih delilnicah. S predstavnikom po-nudnika prehrane g. Perhajem je bil opravljen razgovor. Zagotovil je, da je ponudba solatnega bifeja enotna za vse delilnice. Vsekakor se lahko dogodi, da boljša prej pade. Še enkrat je poudaril, da ima vsaka delilnica knjigo »pohval in pripomb«. Namenjena je ravno temu, da se g. Perhaj lahko takoj odzove na opažanja zaposlenih. Zato vas ob tej priložnosti naprošam, da v prihodnje uporabite to možnost. ■

majda.rebersak@acroni.si