

metalurg

■ TRG DELA

Kadrovanje postaja vse bolj zahtevno



DR. BOŽO SKELA

Procesni inženir za metalografske preiskave

Moje delo mi je všeč, ker je zelo razgibano in zanimivo

■ VSREDIŠČU

VITKA PROIZVODNJA SE OSREDOTOČA NA ODPRAVLJANJE AKTIVNOSTI, KI NE DODAJAJO VREDNOSTI

■ PRAVI IMPOLČANI: BLAŽ MOTALN

"Vaše delo je pomembno, vsak prispevek šteje."

Vsebina

4 Srečanje HR predstavnikov skupine Impol

5 Pohvalno

7 Desinirane folije in trakovi

8 **Vitka proizvodnja: soočanje mnenj**

11 Spremembe na trgu dela: kadrovanje postaja vse bolj zahtevno

14 Uspehi in izzivi v proizvodnji

16 Napredek v gradnji in vzdrževanju v Impolu Infrastruktura

20 Različne poti, en cilj



24 Intervju: dr. Božo Skela

27 **Sporočite nam vaše želje in potrebe**

28 Zadovoljni z vitkimi metodami v Impolu v Slovenski Bistrici

30 Jesenski izleti za vso družino

32 Brezplačne poletne delavnice za krepitev digitalnih kompetenc

40 **Impoliada: 25 let povezovanja skozi šport in zabavo**

41 Marina Jelen: inženirka, mentorica in prijateljica



METALURG, ŠTEVILKA 4 2024

Kolofon

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

Avtorji fotografij: Nino Verdnik in osebni arhivi.
Vir fotografij: www.freepik.com in osebni arhivi.

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

Naslov uredništva:
 Metalurg,
 Partizanska cesta 38,
 2310 Slovenska Bistrica

Elektronska pošta:
 nina.potocnik@kadring.si



IZZIVI KADROVANJA ZAHTEVAJO SPREMEMBE V MISELNOSTI IN DELOVANJU

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

Proizvodna podjetja v Sloveniji se danes soočajo z izjemnimi izzivi pri kadrovanju. Pomanjkanje ustrezno kvalificirane delovne sile in hkrati naraščajoči stroški dela zahtevajo celovito preoblikovanje kadrovske strategije. Čeprav se to morda sliši preprosto, gre v resnici za zahteven premik v razmišljanju, ki vključuje boljše načrtovanje potreb po kadrih, vzpostavitev odličnih sistemov mentoriranja in usposabljanja, cenjenje kompetenc zaposlenih in hkrati uvajanje avtomatizacije procesov za obvladovanje stroškov.

Eden ključnih korakov je prehod iz reaktivnega v proaktivno kadrovanje. Podjetja pogosto zaposlujejo, ko se potrebe po novih delavcih že pokažejo, kar lahko vodi do pomanjkanja časa za ustrezno izbiro in uvajanje novih zaposlenih. V prihodnosti bo ključno, da podjetja vnaprej načrtujejo svoje kadrovske potrebe in pri tem upoštevajo tako demografske trende kot tudi tehnološke spremembe.

Prav tako je treba vzpostaviti robustne sisteme mentoriranja in vseživljenjskega učenja. Raziskave so pokazale, da imajo podjetja, ki vlagajo v razvoj svojih zaposlenih, nižjo fluktuacijo in bolj motivirane delavce. Kot poudarja študija, objavljena v Journal of Applied Psychology (2018), kombinacija materialnih in nematerialnih nagrad, kot so priložnosti za učenje in razvoj, bistveno prispeva k večjemu zadovoljstvu in zavzetosti zaposlenih.

Uvajanje avtomatizacije procesov je še en ključni element, ki omogoča proizvodnim podjetjem, da ohranijo konkurenčnost in hkrati obvladujejo stroške dela. Avtomatizacija lahko opravlja ponavljajoče se naloge, medtem ko se človeški viri usmerjajo v bolj kompleksne in dodano vrednost ustvarjajoče aktivnosti. A to ne pomeni, da je treba delovno silo zmanjševati – nasprotno, to pomeni bolj strateško izrabo kadrov, ki jih imamo na voljo.

Na koncu pa je treba poudariti še eno pomembno resnico. Kadri so postali strateški vir, ki bo odločal o prihodnosti podjetja. Brez ustreznih ljudi, brez pravega znanja in brez prave motivacije podjetje preprosto ne more uspešno poslovati, ne glede na to, koliko tehnologije ima na voljo. Zato je čas, da podjetja prepoznajo resnično vrednost svojih zaposlenih in začnejo strateško vlagati v njihovo prihodnost. ■

Srečanje HR predstavnikov skupine Impol

Tekst: Nina Potočnik, direktorica družbe Kadring

IZMENJAVA PRAKS IN MNENJ

V avgustu je po nekajletnem premoru ponovno potekalo srečanje kadrovnice v vseh treh lokacijah skupine Impol. Namen srečanja je bil prenos informacij, prenos znanj in poenotenje praks upravljanja s kadri. Velik korak k poenotenju kadrovnice smo naredili že v preteklih letih, ko smo uvedli informacijski sistem HRM 4.0. Slednjega so v Impolu-TLM uvedli že leta 2021, medtem ko kadrovnico v Impolu Seval v sistemu HRM vodijo od letošnjega leta dalje. Hkrati izvajamo aktivnosti za poenotenje poročanja in poenotenje kazalnikov.

IZZIVI SE GLEDE NA LOKACIJE RAZLIKUJEJO

Vsaka lokacija se ukvarja s svojimi posebnostmi, ki izvirajo iz okolja. V Impolu-TLM imajo težave s povečano fluktuacijo in z iskanjem kadra na trgu, saj je Hrvaška v veliki meri kadrovnico izropana, kar lahko opazijo tudi turisti, kajti delež tuje delovne sile se vse bolj povečuje. Tudi v Impolu-TLM so pričeli z zaposlovanjem tujcev. V livarni dela pet zaposlenih iz Nepala, v kratkem se bo podjetju pridružilo pet delavcev s Filipinov. Zaenkrat so zadovoljni s procesom integracije in z delovno uspešnostjo sodelavcev iz tujine. Zagotavljanje zadostnega obsega delovne sile je posebej zahtevno v poletnih mesecih, saj se mnogi zaposleni

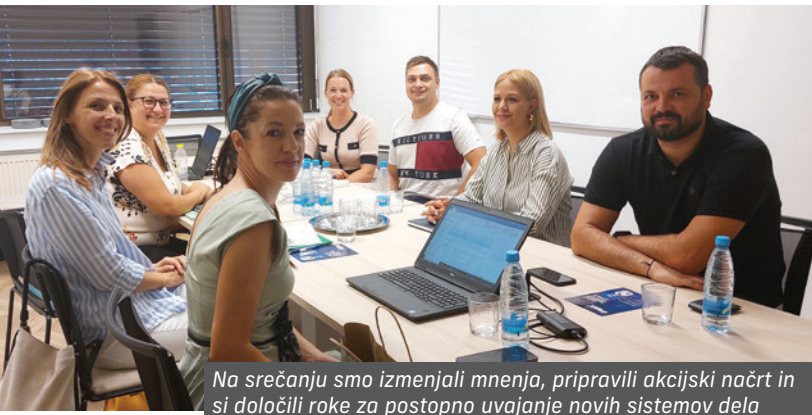
občasno ukvarjajo tudi s turizmom. Izziv za prihodnja leta bo tudi pomlajevanje delovne sile, saj delež starejših delavcev (nad 55 let) znaša kar 29,1 odstotka. Za primerjavo - v Slovenski Bistrici zaposlujeemo 13,1 odstotka starejših delavcev.

V Impolu Seval imajo težave z delovno disciplino in spoštovanjem pravil varnosti in zdravja pri delu. V letošnjem letu se jim je pripetilo že kar 19 delovnih nezgod, kar je velik delež, če upoštevamo, da zaposlujejo 566 ljudi. Velik izziv jim bo predstavljajo tudi prestrukturiranje delovne sile, saj imajo velik delež režijskega kadra, medtem ko delež proizvodnih delavcev znaša manj kot 44 odstotkov (v Slovenski Bistrici je proizvodnih delavcev 60 odstotkov). Kot delodajalec so še vedno zanimivi za iskalce zaposlitve, večji izziv pa jim predstavlja iskanje strokovnjakov s področja metalurgije, saj je za ta poklic izredno majhno zanimanje. V Slovenski Bistrici se enako srečujemo z izzivi zapolnjevanja prostih delovnih mest in iskanja ustrezno usposobljenih zaposlenih, vendar zaenkrat delovna mesta uspemo zapolniti v obdobju od 30 do 60 dni od izdane potrebe. Čas zaposlovanja podaljšujejo odpovedni roki, ki jih imajo kandidati pri trenutnih delodajalcih. Tudi na področju varnosti in zdravja pri delu se moramo izboljšati, letos smo imeli že 17 nezgod v prvih osmih mesecih. Nadaljnje kadrovske aktivnosti bodo usmerjene v razvoj kompetenc zaposlenih, ciljni razvoj kariere in izboljševanje vodstvenih kompetenc pri vodjih.

PRENOS DOBRIH PRAKS

Ekipa Kadringa je predstavila različne kadrovske aktivnosti, ki jih izvajamo: mentorstvo, vodenje usposabljanj, matrike kompetenc, preverjanje usposobljenosti na delovnem mestu, metode iskanja kadrov, kazalniki za delovodje, priprava plana kadrov, letni razgovori, karierni načrti, akademija za delovodje in dodatne funkcionalnosti v sistemu HRM.

Na srečanju smo izmenjali mnenja, pripravili akcijski načrt in si določili roke za postopno uvajanje novih sistemov dela. Dogovor je, da tovrstna srečanja izvajamo trikrat letno, hkrati pa skrbimo, da v vmesnem obdobju uspešno uvajamo nove prakse dela. ■



Na srečanju smo izmenjali mnenja, pripravili akcijski načrt in si določili roke za postopno uvajanje novih sistemov dela

27. SKUPŠČINA DELNIČARJEV DRUŽBE IMPOL 2000, D. D.

Tekst: Upravni odbor družbe Impol 2000

V petek, 12. 7. 2024, je potekala 27. skupščina delničarjev družbe Impol 2000 na sedežu družbe.

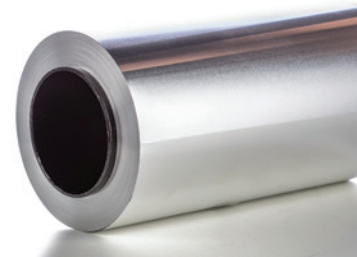
Na skupščini je bilo prisotnih 599.554 delnic z glasovalno pravico oziroma 56,46 odstotka vseh delnic z glasovalno pravico. Skupščina je sklenila, da se del oblikovanega bilančnega dobička družbe Impol 2000, d. d., v višini 10.667.670,00 EUR uporabi za izplačilo dividend delničarjem, pri čemer se delničarjem izplačajo

dividende v višini 10,00 EUR bruto na delnico, ostali del bilančnega dobička v višini 41.039.362,39 EUR ostane nerazporejen. Dividende se izplačajo do konca septembra 2024 vsem delničarjem, ki bodo v delniško knjigo vpisani en delovni dan pred dnem izplačila.

Skupščina družbe je podelila razrešnico za poslovno leto 2023 upravnemu odboru in izvršnim direktorjema. Vsi predlagani sklepi so bili na skupščini družbe sprejeti

soglasno.

Dividende, izplačane fizičnim osebam, se bodo obračunale v višini 10,00 EUR bruto na delnico. Impol 2000, d. d., je dolžan pri izplačilu dividend obračunati in odtegniti dohodnino v višini 25 odstotkov, kar pomeni, da bo upravičenec prejel 7,50 EUR neto na delnico. ■



Vrednost delnic

Tekst: SimFin

Znani so podatki o konsolidirani knjigovodski vrednosti delnice skupine Impol. Nerevidirana knjigovodska vrednost delnice skupine Impol, ki jo obvladuje družba Impol 2000, d. d., po obračunu za mesec julij 2024 znaša 348,62 evra. Vrednost delnice je izračunana iz konsolidirane bilance stanja. Pri izračunu se kapital manjšinskih lastnikov izključuje. ■



NOVI SPLETNI PORTAL ŠTUDENTSKEGA SERVISA KADRING

Študentski servis Kadring je vzpostavil novi spletni portal, ki bo olajšal sodelovanje tako za študente kot podjetja.

Portal prinaša številne izboljšave, med katerimi so za študente ključne možnosti naročanja napotnic preko spleta, pregled zaslužkov in prostih delovnih mest ter podaljšanje članstva. Podjetjem portal omogoča enostavnejše oddajanje obračunov ur, pregled napotnic in izstavljenih računov ter hitro objavo prostih delovnih mest.

Za dostop do portala je potrebna registracija, dodatne informacije pa so na voljo na spletni strani <https://studentskiservis.kadring.si/> ali preko kontaktov našega servisa. Preizkusite nove funkcionalnosti in izkoristite vse prednosti, ki jih portal ponuja! ■



VITKA PROIZVODNJA ZA BOLJ UREJENO DELOVNO OKOLJE

Vpeljevanje vitkih metod proizvodnje v procese skupine Impol spodbuja tudi skrb za čisto delovno okolje. Zaposleni se na aktivnosti dobro odzivajo. Urejeno delovno okolje med drugim omogoča lažjo organizacijo dela, zmanjša stres in omogoča boljše osredotočenost na delo. ■



IMPOL SPONZOR KOLESARSKEGA SKOKA NA TRI KRALJE

Športno in kulturno društvo Trije kralji ponovna obuja nekoč tradicionalen kolesarski vzpon na Tri kralje. Tekmovanje prirejajo v nedeljo, 22. 9. 2024, uvodni del pa se bo pričel na parkirišču pred podjetjem Impol. Veselijo se vseh udeležencev, obljublajo pa zabavno dogajanje. Pridružite se tudi vi! ■

V ALUMOBILU ŽE DVE LETI BREZ NEZGODE

15. julija 2024 so v Alumobilu dosegli pomemben mejnik – dve leti brez delovne nezgode. Na ta dosežek so zelo ponosni in zanj so zaslužni vsi zaposleni v PP Alumobil, vključno s podpornimi službami. Čestitamo vsem zaposlenim! ■



POLETNE DELAVNICE ZA OTROKE

V okviru brezplačnih poletnih delavnic za krepitev digitalnih kompetenc, ki so v izvedbi Kadringa navdušile več kot 800 otrok, so si mladi poleg številnih aktivnosti ogledali tudi Impol. Pozitivni odzivi otrok in staršev potrjujejo, da sta program in izvedba odlično zastavljena. Čestitamo vsem sodelujočim, ki ste to poletje risali nasmeha na obraze otrok! ■

IMPOL JE MEDNARODNA KORPORACIJA



SLOVENSKI AVTOMOBILSKI TRG DOŽIVLJA SPREMEMBE: RAST HIBRIDOV IN UPAD PRODAJE ELEKTRIČNIH VOZIL

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Slovenski avtomobilski trg letos beleži zanimive spremembe, ki so jih poznavalci napovedovali že nekaj časa. Po večletni rasti prodaje električnih vozil so se prodajne številke na polovici letošnjega leta obrnile navzdol. V prvi polovici lanskega leta je bilo registriranih 2.105 novih električnih avtomobilov, medtem ko je letos v enakem obdobju to število padlo na 1.640.

Na drugi strani so priključni hibridi in polni hibridi dosegli rast. Kupci so letos registrirali 580 priključnih hibridov, kar je 19 več kot lani. Največji porast je opazen pri polnih hibridih, kjer se je prodaja z lanskih 1.188 dvignila na 1.919 vozil. Tudi blagi hibridi beležijo rast, in sicer s 1.082 na 1.476 registriranih vozil.

Med avtomobilskimi znamkami na slovenskem trgu presenetljivo vodi Tesla, katere modela Model 3 in Model Y sta med najbolj priljubljenimi. Sledi jima Cupra Born, takoj za njo pa Hyundai Kona Electric. V deseterici najbolj priljubljenih električnih vozil so še Volkswagen ID.7, MG4 Electric, BMW i4, BMW iX1, Audi Q4 in Volkswagen ID.4.

Vzroki za upad zanimanja za električna vozila so večplastni. Glavni med njimi so razmeroma visoke cene, nezadostne državne subvencije, omejen doseg vozil, slabo razvita javna polnilna infrastruktura in strah pred incidenti, predvsem pred požari. Slovenski avtomobilski trg tako kaže zanimiv preobrat, kjer kljub manjšemu zanimanju za električna vozila hibridi postajajo vse bolj priljubljeni. (vir: avtomagazin.si) ■



ALI STE VEDELI: UPORABA ALUMINIJA PRI 3D-TISKU V PORASTU

V zadnjih letih se aluminij vse bolj uporablja v naprednih tehnikah 3D-tiska, zlasti v industriji letalstva in avtomobilizma. 3D-tisk aluminija omogoča izdelavo kompleksnih in lahkih komponent, ki bi jih bilo težko ali nemogoče ustvariti z uporabo tradicionalnih metod proizvodnje. To zmanjšuje težo in povečuje učinkovitost vozil in letal, kar prispeva k večji energetski učinkovitosti. (vir: amchronicle.com) ■

Desinirane folije in trakovi za različne industrijske aplikacije

Tekst: Branko Arnuš, direktor proizvodnje v Impolu FT

V Impolu FT se proizvodnja desiniranih folij in trakov deli na tri glavne skupine, ki jih povezuje skupna značilnost – sprememba strukture površine brez spreminjanja volumna ali osnovnih dimenzij končnega izdelka. Čeprav se postopki predelave ne razlikujejo v veliki meri od standardnih, pri teh izdelkih izstopajo specifična operacija desiniranja in majhna velikost enot, kar povzroča večjo časovno zahtevnost proizvodnje.

FINI TRAKOVNI DESEN: KLJUČNI IZDELEK ZA INDUSTRIJO BELE TEHNIKE

Fini trakovni desen se izdeluje na desinirni valjarni za trakove, kjer je postopek podoben tistemu za folije, vendar na večji desinirni valjarni. Letne količine se pri debelinah od 0,1 do 0,5 mm gibljejo okoli 400 ton. Ta tip desna je posebej pomemben za notranjost zamrzovalnih skrinj, kjer se uporablja kot bariera med izolacijo in prostorom. Največji kupec tega izdelka je podjetje Gorenje, pri čemer se najpogosteje uporablja trak debeline 0,2 mm.

GROBI DESEN: VEČJE KOLIČINE ZA GRADBENE IN INDUSTRIJSKE APLIKACIJE

Grobi desen se proizvaja iz traku debeline 0,6 do 1 mm, ki ga pred desiniranjem na valjarni še ravnajo, da omogočijo enakomeren postopek. Letne količine tega izdelka dosegajo nekaj sto ton, pri čemer se uporablja predvsem za izolacijske, krovne in ventilacijske namene.

DESINIRANA FOLIJA: MAJHNA KOLIČINA, A POMEMBNA VLOGA

Desinirana folija je najmanj zastopana med izdelki te vrste v Impolu FT. Proizvaja se iz enojne folije s pomočjo desinirne valjarne za folije, kjer se vzorec nanese s pomočjo jeklenega valja in papirnega ali gumastega podpornega valja. Letna proizvodnja te folije dosega le nekaj deset ton. Kljub majhnim količinam ima pomembno vlogo kot nosilec izolacijskih materialov, kot so bitumni in pene, predvsem pri debelinah 0,1 mm in manj.

Pri vseh tipih desna se soočamo z upadanjem povpraševanja, ki je posledica različnih dejavnikov. Najbolj opazno je zmanjšanje uporabe v zaščiti zamrzovalnih skrinj in toplovodnih prenosnikov. Tehnološke spremembe, kot so prehod na zamrzovalne omare in upad daljinskega ogrevanja, so močno zmanjšale potrebo po teh izdelkih. Oprema, namenjena tem postopkom, je ena izmed najstarejših v Impolu FT, kar dodatno poudarja potrebo po prilagoditvi proizvodnje novim trendom in tehnologijam. ■



Unimog nekoč ...



... in Unimog danes

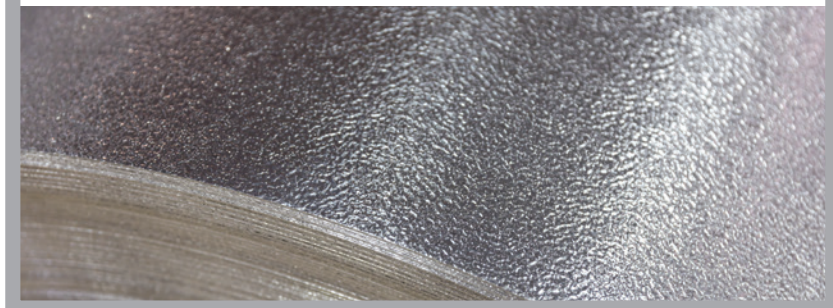
75 LET UNIMOGA: LEGENDA MED UNIVERZALNIMI STROJI

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Mercedes-Benzov Unimog (Universal-Motorg-erät), eden najbolj vsestranskih in ikoničnih delovnih strojev na svetu, praznuje 75 let. Ta izjemni stroj, ki ga je prvotno zasnoval Albert Friedrich leta 1946, je skozi desetletja postal sinonim za robustnost in vsestranskost. Zasnovan je bil kot vozilo za uporabo v kmetijstvu, vendar si je Unimog hitro utrl pot tudi v druge industrije, vključno z gozdarstvom, gradbeništvom in reševanjem v ekstremnih pogojih. Unimog še daleč ni samo terensko tovorno vozilo, je tudi kmetijski in gradbeni stroj, vojaško ali gasilsko vozilo (tudi) za prevoz ljudi, lahko pa je tudi dirkalnik, pogonski sklop za stabilne stroje in nenazadnje – z nekaj dodatki – tirno (železniško) vozilo.

Njegova sposobnost premagovanja najtežjih terenov in opravljanja najrazličnejših nalog ga uvršča med najbolj univerzalne stroje, kar jih je bilo kdaj ustvarjenih.

Zgodovinska dediščina: Unimog je postal del Mercedes-Benzovega portfelja že leta 1951, od takrat pa je bilo proizvedenih več kot 400.000 vozil, ki so bila izvožena po vsem svetu. (vir: finance.si) ■



VITKA PROIZVODNJA SE OSRE- DOTOČA NA ODPRAVLJANJE AKTIVNOSTI, KI NE DODAJAJO VREDNOSTI

SOOČANJE MNENJ: pogovarjali smo se z vodji procesov

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Aleš Brumec, vodja proizvodnega procesa profili, Bojan Gril, vodja proizvodnega procesa cevarna, Branko Arnuš, direktor za proizvodnjo v družbi Impol FT, Peter Mlakar, vodja proizvodnega procesa in procesa vzdrževanja v družbi Stampal SB, Simon Brglez, vodja proizvodnega procesa v Impolu LLT, in Denis Ogrizek, vodja proizvodnje v Rondalu.

KAKO BI OPISALI ZAČETNE KORAKE PRI VPELJEVANJU VITKE PROIZVODNJE V VAŠE PROCESSE? KATERI SO BILI NAJVEČJI IZZIVI, S KATERIMI STE SE SOOČILI?

Aleš Brumec: Začetni koraki so bili vsekar težki, predvsem zaradi nepoznavanja, negotovosti in splošnega odpora zaposlenih do sprememb. Zagotovo je bil največji izziv na začetku prepričati zaposlene, da nam bodo metode in rešitve vitke proizvodnje dolgoročno prinesle določene koristi.

Bojan Gril: Pri vpeljavi vitke proizvodnje smo se morali najprej organizacijsko prilagoditi. Določiti smo morali odgovorne osebe za posamezne linije in sektorje. Največji izziv je bil, kako zajeti podatke, ki bodo dovolj verodostojni za poročanje.

Branko Arnuš: Prvi koraki vitke proizvodnje so se v Impolu FT začeli že leta pred ustanovitvijo vitke pisarne. Začetek je pravzaprav povezan s takratno potrebo procesa po novih pristopih zaradi kompleksnosti spremljanja hladnega in folijskega valjanja, ki ga ni možno obvladovati zgolj s pritiskom na organizacijski ravni, ampak se morajo ustvariti pogoji za realizacijo in spremljanje izvedenega. Seveda smo se soočali z enakimi težavami kot danes, ko je informacijska podpora še vedno Ahilova tetiva sistema. Če se vrnemo leta nazaj, je večina zaposlenih pod tem poimenovanjem razumela zgolj

zniževanje števila zaposlenih, kratenje pravic in obilico novega dela. V zadovoljstvo vseh nas danes večinoma takšno razmišljanje ni več prisotno.

Peter Mlakar: Nekaj začetnih korakov smo uvedli že leta 2000 (avtonomno vzdrževanje, mesečno ocenjevanje reda in čistoče). Pilotno smo 5S začeli uvajati leta 2015, ko smo pri presoji prejeli zahtevo kupca, da uredimo delovna mesta skladno s standardi 5S. V tem obdobju so stekle tudi aktivnosti v skupini Impol. Res pa je, da smo korake vitke proizvodnje v zadnjem obdobju precej razširili in nadgradili. V Stampalu SB je bila največja težava prostorska stiska. V maju 2024 to ni več izgovor, sedaj moramo samo dograjevati in vzdrževati vpeljane korake.

Simon Brglez: V livarni smo se že dalj časa posvečali urejanju delovnih mest. Želeli smo si, da se uvede standard urejenosti za

celotno podjetje, po katerem bi se takšni projekti vodili. Z vzpostavitvijo vitke pisarne smo pridobili prav to. Najprej smo se projektno lotili vzpostavitve sistema vitkih metod na talilno-livni liniji 4 v livarni 2. Projekt smo uspešno realizirali in potrdili s prejetim certifikatom TPM level 1. Največji izziv so predstavljali kadrovske resursi, saj je potrebno vložiti veliko truda in časa, da dosežemo ustrezen nivo.

Denis Ogrizek: Pri začetnih korakih vpeljevanja metod vitke proizvodnje smo sodelovali z vitko pisarno in zunanjim svetovalcem, ki so nas na delavnicah teoretično pripravili in nam pomagali uvajati vitke metode (SMED, 5S, TPM, SFM). Največji izziv pri vpeljevanju vitke proizvodnje vidim v tem, da uspemo spremeniti miselnost vseh zaposlenih v podjetju, da smo pripravljeni na spremembe obstoječega načina dela in se sprememb ne bojimo.

KATERA OD METOD IN ORODIJ VITKE PROIZVODNJE SE JE IZKAZALA ZA NAJBOLJ UČINKOVITO V VAŠEM PROCESU? ALI LAHKO DELITE KONKRETEN PRIMER?

Aleš Brumec: Pred časom smo na pakirni liniji za vse proizvedene izdelke, kjer smo prekrivali več metod vitke proizvodnje, izpeljali enega začetnih projektov v Impolu. Projekt smo uspešno izpeljali z dejanskimi rezultati povečanja spakirane količine na zaposlenega.

Bojan Gril: Z določanjem ciljev na strojih in linijah smo naredili največji preskok. Cilji so vezani na poročanje SFM in takojšnjo odzivnost ob zaznanih odstopanjih. Delavnice SMED so nam pokazale pomanjkljivosti pri organizaciji dela in posledično povečale razpoložljivost strojev.

Branko Arnuš: Izpostavljati eno samo metodo bi bilo nerazumno in nepravilno, saj se za dosego ciljev vedno uporablja skupek metod. Opažamo pa, da se vse premalo dokumentira postopke in učink



“Zagotovo je bil največji izziv na začetku prepričati zaposlene, da nam bodo metode in rešitve vitke proizvodnje dolgoročno prinesle določene koristi.”

Aleš Brumec, vodja proizvodnega procesa profili



“Korist se najbolj kaže pri produktivnosti na oddelano uro.”

Bojan Gril, vodja proizvodnega procesa cevarna

metod, kar je posledica preobremenjenosti posameznikov z rednimi nalogami. Tako nam dolgovi za ostale tekoče zadeve ali druge odprte projekte skokovito naraščajo. Kljub znanju različnih prijemov nam je sodelovanje s svetovalci omogočilo boljše obvladovanje metod in njihovo implementacijo pri reševanju realnih težav.

Peter Mlakar: Vse metode vitke proizvodnje stremijo k odpravi dejavnikov, ki motijo proizvodni proces. Osebnostno menim, da je zelo pomemben steber TPM, ki govori o izboljšavah in optimizaciji procesov. To nam dolgoročno omogoča preživetje s konkurenco na vzhodu, na zahodu je praktično nimamo več. Najbolj smo nadgradili metodo 5S in ergonomijo dela.

Simon Brglez: Najbolj učinkoviti metodi

sta zagotovo 5S in TPM, ki tudi največ doprineseta k učinkovitosti procesa. Z vpeljavo 5S pridobimo sistematično urejenost delovnih pripomočkov in sredstev po celotnem območju. Z metodologijo TPM odpravljamo različne mikro zastoje in ostala odstopanja, s čimer izboljšujemo učinkovitost. Vse skupaj nato nadgradimo še z metodo SFM. Na tem mestu ne smemo zanemariti tudi delavnic SMED, ki so učinkovito orodje za iskanje obstoječih potencialov za dvig produktivnosti in učinkovitosti delovne opreme.

Denis Ogrizek: Na začetku vpeljavanja metod vitke proizvodnje smo velik poudarek namenili metodi SMED. Pričeli smo z merjenjem obstoječih tehnološko predpisanih menjav in jih uspeli skrajšati zgolj z boljšo organizacijo brez večjih investicij.

KAKO JE VPELJEVANJE VITKE PROIZVODNJE VPLIVALO NA UČINKOVITOST IN PRODUKTIVNOST VAŠEGA PROCESA? ALI LAHKO NAVEDETE NEKAJ KONKRETNIH REZULTATOV?

Aleš Brumec: Kot sem omenil v prejšnji točki, se izvedena optimizacija odraža pri spakirani količini na zaposlenega.

Bojan Gril: Povečali smo izkoristek na precej strojih. Na 20-MN, 55-MN in 35-MN stiskalni liniji smo povečali razpoložljivost za dva odstotka, na stružnih linijah PUMA in COMETAL smo zmanjšali število obratovalnih ur za 15 odstotkov in na vlečnih linijah EJP1, EJP2, SCHUMAG4 in OCN smo zmanjšali število obratovalnih ur za 10 odstotkov.

Branko Arnuš: Pravzaprav zanemarljivo, saj korake na ključnih linijah izvajamo že leta in smo tehnološke in organizacijske preskoke, ki so nam omogočili konkretno rast, naredili že v letih 2020 in 2021. Vsekakor pa je vitka proizvodnja pripomogla k večji urejenosti in transparentnosti spremljanja učinkovitosti in ostalih parametrov, kjer smo temelje vzpostavili s prednastavitvami in so nam omogočili primerjavo z realizacijo vsakega posameznega prehoda ali tehnološkega postopka. Morda smo še največ pridobili z uvedbo TPM, saj smo lasten SFM osnovnega nivoja, čeprav na svojstven način, že izvajali na dnevnem nivoju. Zakaj TPM? Impolska tradicija omejevanja na oddelke, vodje in območja se je s tem začela gladiti in ponudila stično točko za povezovanje, čeprav se še vedno najdejo pomembni akterji.

Peter Mlakar: Produktivnost se ni spremenila, ker imamo normirano delo glede na obremenitev zaposlenega v kg na izmeno. Da lahko polno izkoristimo stroje, je potrebna avtomatizacija ali izmenjavanje

več operaterjev na stroj. Že pred leti smo uvedli režim 2/1 (dva operaterja izmenjave na stroj), veliko delamo na avtomatizaciji in optimizaciji tehnologije.

Simon Brglez: Izboljšali smo OEE talilno-livne linije za dva odstotka in zaznali kar nekaj zastojev, ki so nepotrebni za optimalno delovanje talilno-livne opreme. V preteklem mesecu smo pričeli z vpeljavo digitalnega izpolnjevanja in pregleda TPM za talilno-livno opremo v livarni 2.

Denis Ogrizek: V proizvodnji smo vpeljali redne proizvodne sestanke SFM, na katerih obravnavamo vse kazalnike in trende posameznih linij ter sledimo zastavljene-mu planu proizvodnje. Tako določimo aktivnosti in ukrepe, ki jih potem spremljamo in obravnavamo. S tem lahko sledimo ciljem in planom, ki smo si jih zastavili.



“Precej pomembno je, da so zaposleni prisotni in lahko podajo svoje mnenje ter koristne predloge za optimalno ureditev.”

Denis Ogrizek, vodja proizvodnje v Rondalu

KAKO SO ZAPOSLENI SPREJELI SPREMEMBE, KI JIH JE PRINESLA VITKA PROIZVODNJA? STE OPAZILI KAKŠNE SPREMEMBE PRI NJIHOVI ZAVZETOSTI ALI ZADOVOLJSTVU PRI DELU?

Aleš Brumec: Najprej smo zaznali odpor, ki se pojavi v večini primerov pri vpeljavanju kakršnih koli sprememb v delovnem procesu. Kasneje so zaposleni spoznali, da gre dejansko za optimiziranje vložka dela zaposlenih, kar se kaže v večji učinkovitosti pri enaki količini vložnega dela.

Bojan Gril: Spremembe so sprejeli zelo različno, nekateri so zadovoljni, da se njihovi rezultati primerjajo z rezultati ostalih. V vsaki sredini pa se najdejo tudi posamezniki, ki jim spremembe niso všeč.



“Načrti za prihodnost so zelo ambiciozni, saj želimo rezultate zaposlenih in delovodij na področju OEE povezati z aktivnim stimuliranjem.”

Branko Arnuš, direktor za proizvodnjo v družbi Impol FT



“V livarni planiramo, da bi do konca leta 2024 uredili vse procese po metodologiji 5S, TPM in SFM.”

Simon Brglez, vodja proizvodnega procesa v Impolu LLT

Branko Arnuš: Kot vedno je sprejemanje novosti v Impolu precej kompleksno. Nikakor pa ne moremo o tem govoriti z nejevoljo, saj je večina zaposlenih pozitivno presenečena nad rezultati, pa čeprav vedno niso takšni, kot bi si želeli. Vse skupaj nas čaka naslednja stopnica, če hočemo narediti razliko pri razumevanju in rezultatu, in sicer je to aktivno stimuliranje in motiviranje.

Peter Mlakar: Ne poznam primera, da koristne izboljšave ne bi bile pozitivno sprejete. Predvsem se kaže zadovoljstvo, ki je posledica izboljšanja ergonomije dela in varnosti.

Simon Brglez: Zaposleni so najprej z nejevoljo sprejemali oz. sodelovali pri vpeljavi metod. Po določenem času so se mnenja spremenila in postala veliko bolj konstruktivna.

Denis Ogrizek: Uredili smo delovna mesta po metodi 5S, s čimer smo zaposlenim olajšali delo. Precej pomembno je, da so zaposleni prisotni in lahko podajo svoje mnenje ter koristne predloge za optimalno ureditev.

KAKO SE TE KORISTI ODRAŽAJO V VSAKODNEVNEM POSLOVANJU?

Aleš Brumec: V večji učinkovitosti in sistemiziranosti dela. Enaka količina vložnega dela in truda prinaša večji učinek in posledično boljši rezultat. Zaposleni so boljše informirani zaradi SFM.

Bojan Gril: Korist se najbolj kaže pri produktivnosti na oddelano uro.

Branko Arnuš: Jasnejša je razmejitev med dobrimi in slabimi zaposlenimi ne glede na pozicijo in lažje vrednotenje njihovega prispevka. V celoti to sili tudi vse podporne procese k ureditvi stanja na sivih področjih, ki so prepuščena odločitvam

proizvodnje ali posameznikov, s tem pa v doseganje boljših rezultatov in manj nedorečenih ukrepov.

Peter Mlakar: Boljša delovna klima.

Simon Brglez: Korist se odraža v večjem OEE na talilno-livni liniji. Učinkovitost procesa je v povprečju v primerjavi z lanskim letom večja za dva odstotka.

Denis Ogrizek: Za optimalno delovanje proizvodnje smo razvili program Romes, v katerem v celoti spremljamo in nadziramo proizvodne procese. Tako prejmemo ogromno informacij, zaradi katerih lahko operiramo z vsemi metodami. Precej se ukvarjamo tudi s pregledom OEE posameznih proizvodnih linij in analiziramo, kje imamo največ težav s posameznimi stroji in orodji oz. kaj je razlog za nastajanje motenj v posameznem procesu. Vse motnje dnevno obravnavamo, analiziramo in razvrstimo glede na vrsto težave (tehnologija/vzdrževanje). Trudimo se jih odpraviti v čim krajšem času.

KAKO STE MERILI USPEŠNOST VPELJEVANJA VITKE PROIZVODNJE IN KATERI SO BILI KLJUČNI KAZALNIKI USPEŠNOSTI?

Aleš Brumec: Na pakirni liniji smo učinkovitost merili v spakirani količini na zaposlenega, pri metodah SMED smo merili čas menjave orodja.

Branko Arnuš: Merjenje rezultatov katerega koli pristopa se lahko opravi in dokaže zgolj na podlagi kazalnikov. Ob pregledu vseh nam dostopnih rezultatov realizacije in finančne plati ne moremo govoriti o bistvenih spremembah, ki jih po drugi strani ne moremo pojasniti



“Ročno delo želimo zmanjšati na minimalno možno raven, in temu primerno prilagoditi tehnologijo in proizvodni proces.”

Peter Mlakar, vodja proizvodnega procesa in procesa vzdrževanja v družbi Stampal SB

z dogajanjem na trgu in dostopnostjo resursov. Nikakor pa ne moremo trditi, da vpeljava vitke proizvodnje nima pozitivnih učinkov. Morda niso tako konkretni, kot bi jih želeli predstaviti, vsekakor pa pomagajo na več področjih skupnega udejstvovanja.

Peter Mlakar: Večino aktivnosti smo uspešno zaključili s povezavo nove hale, žal pa to bistveno ne vpliva na proizvodno-kakovostne kazalnike, ki jih beležimo v Stampalu SB (dnevna proizvodnja, število ur na enoto proizvoda, izmet).

Simon Brglez: Najprej smo merili učinkovitost procesa talilno-livne opreme, nato smo vse skupaj v začetku letošnjega leta podprli z vpeljavo kazalnika OEE za talilno-livno opremo v livarni 2.

Denis Ogrizek: Vse te naloge se navezujejo na prejšnje alineje, v katerih smo izvedli določene naloge oz. dosegli cilje.

KATERE IZBOLJŠAVE IN OPTIMIZACIJE NAČRTUJETE V PRIHODNJE, DA BI ŠE BOLJ IZPOPOLNILI VITKE PROIZVODNE PROCESSE V VAŠEM PROCESU?

Aleš Brumec: Metode vitke proizvodnje morajo biti stalnica v proizvodnji. Izpopolnjujemo metode 5S po celotnem proizvodnem procesu, izvajamo delavnice SMED, kot potrditev pa izvajamo presoje TPM in pridobivamo certifikate TPM.

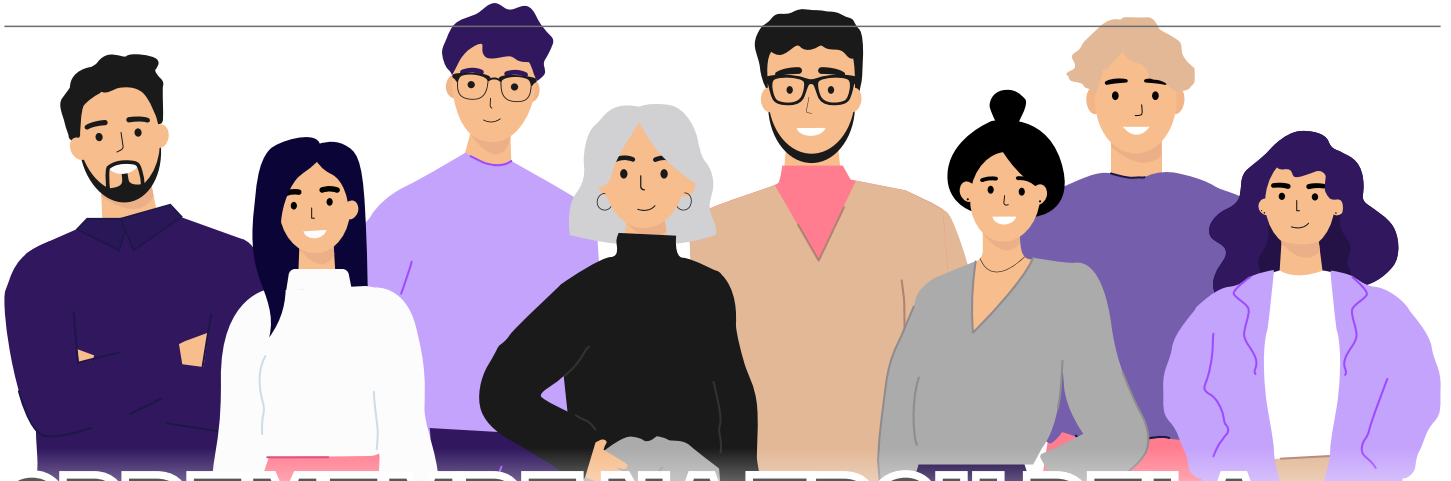
Bojan Gril: Ureditve proizvodnje po metodi 5S, doseči standard TPM nivo 1, izvesti delavnice SMED na preostalih strojih, digitalizacija procesov ...

Branko Arnuš: Načrti za prihodnost so zelo ambiciozni, saj želimo rezultate zaposlenih in delovodij na področju OEE povezati z aktivnim stimuliranjem. Pri tem se idejno ne naslanjamo na trenutno stimulacijsko shemo, ki je za ta namen preveč toga in nedoločna. Seveda moramo pred uvedbo poskrbeti za jasne cilje in konsenz vseh deležnikov. Prav tako planiramo širitev pilotnih projektov iz folij na celotno območje FT in izven, saj smo v celoti odvisni od dobaviteljev v diviziji.

Peter Mlakar: Ročno delo zmanjšati na minimalno možno raven, temu primerno prilagoditi tehnologijo in proizvodni proces.

Simon Brglez: V livarni planiramo, da bi do konca leta 2024 uredili vse procese po metodologiji 5S, TPM in SFM. Nato bi se aktivno pripravljali na pridobitev certifikata TPM level 3.

Denis Ogrizek: Sedaj načrtujemo in pripravljamo aktivnosti za vpeljavo metode TPM v proizvodni proces Rondal, kjer planiramo standardizacijo vseh proizvodnih linij in uporabo številnih metod vitke proizvodnje. ■



SPREMEMBE NA TRGU DELA: KADROVANJE POSTAJA VSE BOLJ ZAHTEVNO

Po napovedih strokovnjakov bo zagotavljanje ustreznega kadra vse bolj zahtevno

Tekst: **Nina Potočnik**, direktorica družbe **Kadring**

POMANJKANJE KVALIFICIRANE DELOVNE SILE

Eden ključnih izzivov za proizvodna podjetja v Sloveniji je pomanjkanje kvalificirane delovne sile. Staranje prebivalstva pomeni, da se število delovno sposobnih oseb zmanjšuje, mlajše generacije pa pogosto niso usmerjene v tehnične poklice, ki jih proizvodna podjetja najbolj potrebujejo. V mnogih primerih je izobraževalni sistem še vedno premalo povezan s potrebami gospodarstva, kar vodi do neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Po ocenah se bo pomanjkanje ustrezno usposobljenih delavcev v prihodnjih letih še stopnjevalo, kar predstavlja resen izziv za konkurenčnost slovenskih proizvodnih podjetij.

PARADOKS: PREVISOKA STOPNJA IZOBRAZBE IN POMANJKANJE PRAKTIČNIH VEŠČIN

Slovenija ima eno najvišjih stopenj visoko izobraženih mladih v Evropi, kar je na prvi pogled pozitivno, vendar prinaša tudi nekatere težave. Mladi se pogosto odločajo za akademske študijske programe, ki jim ne nudijo specifičnih praktičnih znanj in veščin, ki so potrebna v proizvodnem sektorju. Posledično veliko mladih diplomantov težko najde zaposlitev na svojem področju, medtem ko proizvodna podjetja poročajo o pomanjkanju delavcev, ki bi bili usposobljeni za delo na tehničnih in operativnih mestih.

TEHNOLOŠKI NAPREDEK IN AVTOMATIZACIJA

Tehnološki napredek in avtomatizacija sta in še bosta dodatno spremenila potrebe po delovni sili v proizvodnji. Na eni strani avtomatizacija zmanjšuje potrebo po nekaterih delavcih, na drugi strani pa ustvarja potrebo po visokokvalificiranih strokovnjakih, ki so sposobni upravljati in vzdrževati kompleksne proizvodne sisteme. Ta prehod zahteva delovno silo z naprednimi tehničnimi znanji in digitalnimi kompetencami, ki pa so v Sloveniji vse prej kot samoumevne. V skladu z evropskimi trendi se tudi v Sloveniji pojavlja potreba po usposabljanju in prekvalifikaciji obstoječih delavcev, kar pa zahteva čas in sredstva.

DEMOGRAFSKI IZZIVI IN MIGRACIJSKI TOKOVI

Demografske spremembe, predvsem staranje prebivalstva, skupaj z migracijskimi tokovi, so pomembno vplivale na razpoložl-

jivost delovne sile v proizvodnih podjetjih. V zadnjih letih se je v Sloveniji povečal odliv mladih, visoko izobraženih posameznikov v tujino, kar še dodatno zmanjšuje bazen razpoložljive delovne sile. Hkrati priseljevanje, ki bi lahko delno omililo ta primanjkljaj, ni dovolj veliko, da bi zadostilo potrebam proizvodnih podjetij. To pomeni, da bo morala Slovenija sprejeti ukrepe za privabljanje in zadrževanje delavcev, tako iz domačega okolja kot iz tujine.

PRILAGODITEV IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA IN USPOSABLJANJE

Ena od možnih rešitev za pomanjkanje ustrezne delovne sile v proizvodnji je prilagoditev izobraževalnega sistema in spodbujanje večje povezanosti med izobraževalnimi institucijami in proizvodnimi podjetji. Krepitev programov tehniškega izobraževanja in poklicnega usposabljanja je ključna za zagotavljanje zadostnega števila kvalificiranih delavcev v prihodnosti. Poleg tega bo potrebno vlaganje v programe vseživljenjskega učenja, ki bodo obstoječim delavcem omogočili pridobitev novih znanj in veščin, potrebnih za delo v modernih proizvodnih okoljih.

STROŠEK DELOVNE SILE IN NJEGOV VPLIV NA KONKURENČNOST

Strošek delovne sile v Sloveniji predstavlja dodatno oviro za konkurenčnost proizvodnih podjetij, zlasti v primerjavi z nekaterimi drugimi državami v Srednji in Vzhodni Evropi. Slovenija ima relativno visoke stroške dela, kar je deloma posledica visokih socialnih prispevkov in davkov na plače. To povečuje stroške poslovanja za podjetja, kar lahko negativno vpliva na njihovo konkurenčnost na mednarodnih trgih. Poleg tega visoki stroški dela otežujejo podjetjem, da bi ponudila privlačne plače za privabljanje kvalificiranih delavcev, kar še dodatno pogloblja problem pomanjkanja delovne sile.

Proizvodna podjetja se pogosto soočajo z izbiro med investiranjem v avtomatizacijo ali zmanjševanjem stroškov dela s selitvijo proizvodnje v države z nižjimi stroški dela. To lahko dolgoročno vodi do izgube delovnih mest in zmanjšanja proizvodnih zmogljivosti v Sloveniji, kar bi imelo negativne posledice za gospodarsko rast in stabilnost trga dela. ■

VZDRŽEVANJE V IMPOLU FT

Tekst: **Simon Lažeta**, vodja vzdrževanja v Impolu FT

V preteklih mesecih smo izvedli številna pomembna vzdrževalna dela.

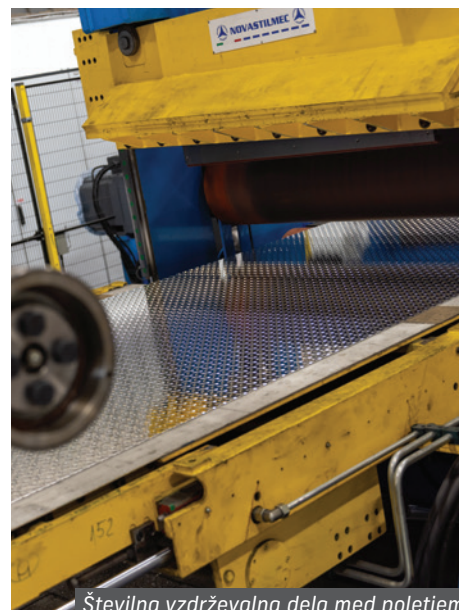
Na folijski valjarni B5 smo zamenjali mizo za odpihanje, kar je izboljšalo kakovost odpiha valjčnega olja iz folije. Zamenjali smo notranje ležajne obročje na treh parih podpornih valjev folijskih valjarn.

Za zagotavljanje pogojev za izdelavo kakovostnih izdelkov smo zamenjali gumirano naslonsko valjčnico na odvijalcu in gumirano pritisno valjčnico navijalca na hladnih valjarnah B3 in BK1. Prav tako smo zamenjali naslonski valjčnici na stroju CPS. Zamenjali smo vse štiri gumirane valjčnice na stroju WTR. Zamenjali smo dotrajane tirnice za šaržirni voz v peči ST3. Servisirali smo štiri cilindre za dvig in zaklep spodnjega dela ravnalne kasete na stroju RL6. V zadnjem času so daljši vročinski valovi povzročili precej težav na

strojni in elektro opremi. Za nemoteno delovanje smo morali določene pogone dodatno prisilno hladiti.

Vzdrževanje Impola FT aktivno vodi projekt selitve folij A na lokacijo folij B. Trenutno s pomočjo Impola Infrastruktura pridobivamo projektno dokumentacijo za pridobitev gradbenega dovoljenja prizidka hale. Gradnja prizidka v tem letu je ključna za izvedbo projekta po zastavljeni časovnici.

11. avgusta 2024 se je na stroju MIDI razvajalec zgodil velik strojelom. Vzdrževalci so demontirali vse poškodovane dele in zamenjali poškodovano elektro opremo. Nekatero rezervne dele smo imeli na zalogi, ostale nestandardne konstrukcijske dele pa smo predali v preris in izdelavo podjetju Tehnika-SET. ■



Številna vzdrževalna dela med poletjem

Kakovost valjanih izdelkov: stabilno in pod nadzorom

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

V obdobju od januarja do julija smo v procesih RRT in FTT prejeli skupno 155 reklamacij. To število je primerljivo z enakim obdobjem lani in z dolgoletnim povprečjem zadnjih 15 let, ki znaša 163 reklamacij za to obdobje.

Stroški zaključenih reklamacij so letos nekoliko nižji in v obdobju od januarja do julija znašajo skupaj 132.331 evrov



Čeprav je skupna teža reklamacij primerljiva s prejšnjimi leti, je letos bolj razpršena, saj ni prevladala ena sama reklamacija, kot je bilo to značilno lani.

Stroški zaključenih reklamacij so letos nekoliko nižji in v obdobju od januarja do julija znašajo skupaj 132.331 evrov. Tako visokih stroškov, kot smo jih imeli lani, letos ne pričakujemo, saj trenutni trend kaže na možnost ohranitve stroškov v dolgoletnem povprečju do konca leta.

Situacija na trgu valjanih in folijskih izdelkov je bolj stabilna kot lani. Dotok naročil je stalen, vendar so kupci še vedno zelo občutljivi na kakovost izdelkov, kar zahteva našo nenehno pozornost.

Med reklamacijami v obeh procesih prevladujejo površinske napake. V RRT predstavljajo 60 odstotkov vseh reklamacij, sledijo pa jim dimenzijske napake, ki se pojavijo v 16 odstotkih primerov. Podobno je v FTT, kjer površinske napake predstavljajo kar 78 odstotkov vseh reklamacij, dimenzijske pa 13 odstotkov. Mehanske lastnosti se redko reklamirajo, kar kaže na dobro obvladovanje tehničnih zahtev. ■

Vzdrževanje v Impolu PCP

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

V poletnih mesecih se tudi ekipa vzdrževanja sooča s težavami zaradi manjšega števila zaposlenih, saj so mnogi na dopustu ali v bolniškem staležu. Kljub temu se v vseh enotah postopoma pripravljamo na obsežne decembrske remonte, ki so ključni za nemoteno delovanje v prihodnjem letu.

ALUMOBIL

Poleg rednih vzdrževalnih opravil ekipa vzdrževanja Alumobil aktivno sodeluje pri naslednjih dejavnostih:

- priprava na montažo nove razrezne žage za palice in profile;
- priprava in prilagoditev prostora za postavitev nove žage za potrebe LLT;
- posodobitve in izboljšave na proizvodni opremi v Alumobilu in Tehnofinalu;
- optimizacija skalperja za lite palice in usklajevanje za naročilo briketirke.

Pomembno je omeniti, da je 13. julija 2024 minilo leto dni od loma predpolnilnega ventila na 40-MN stiskalnici, kar je povzročilo večji izpad in obsežne posege. Zadeva je zdaj popolnoma sanirana in deluje brez težav.

PROFILARNA

Poleg rednih vzdrževalnih del potekajo v PP Profilarna različne aktivnosti pri več projektih, ki so del priprav na decembrske remonte.

- Izvajamo predelavo cevododov, vezave črpalk in ventilov v črpališču

BICS za optimizacijo hladilnih sistemov.

- Na 28-MN stiskalnici testiramo delovanje visokotlačne črpalke za vodno meglo in izvajamo menjavo šob ter cevododa za bolj optimalno hlajenje.
- Za vpeljavo sistema LOTO na 28-MN stiskalnici smo začeli s pripravo navodil in varnostnih elementov, kjer je to izvedljivo. Sistem bomo nadgradili z dodatnimi varnostnimi ukrepi.
- Aktivno izvajamo različne aktivnosti v okviru metode 5S po delavnicah in skladiščih.
- Začeli smo z implementacijo TPM na nivoju 1 na posameznih stiskalnih linijah.
- Potekajo različne aktivnosti pri snovanju izboljšav in optimizacij na strojih, hkrati pa pridobivamo ponudbe za načrtovana dela.
- Usklajujemo se s potencialnimi dobavitelji glede tehničnih podrobnosti in termina menjave vroče žage na 20-MN stiskalni liniji.

CEVARNA

V Cevarni poleg rednih vzdrževalnih del potekajo naslednje aktivnosti:

- Pripravljamo se na obsežna vzdrževalna dela na 20-MN stiskalnici, ki bodo izvedena septembra.
- Načrtujemo menjavo drsnega vodila stiskalnice, kar bo zaradi velikosti komponente, ki tehta 20 ton, zahteven poseg.



Poleg vzdrževalnih del se postopoma pripravljajo na obsežne decembrske remonte

- Pripravljamo se na menjavo posebnega mostnega dvigala v procesu kalilnice.
- Potekajo prve priprave na decembrske remonte. Večja dela so že v fazi načrtovanja, naročamo tudi rezervne dele.
- V juliju smo uspešno prevzeli linijo NDT za pregled palic.
- Konec julija smo skupaj z dobaviteljem IAS od SMS Group uspešno uredili delovanje nove peči na 55-MN stiskalnici, vendar bodo potrebne še manjše optimizacije.
- Izvajamo različne manjše predelave in optimizacije na strojih, podobno kot v vseh ostalih proizvodnih procesih. ■



Mi beremo
Bistričan.si

www.bistrican.si

Vse informacije o življenju in dogajanju v Slovenski Bistrici na enem mestu.



Razveseljivo je, da smo v prvih sedmih mesecih že trikrat presegli 3.000 ton proizvodnje

USPEHI IN IZZIVI V PROIZVODNJI

Tekst: Matjaž Sternad, vodja PP Alumbil

Letni plan proizvodnje za obdobje od 1. januarja do 31. julija je znašal 18.400 ton, proizvedli pa smo 20.846 ton, kar pomeni, da smo letni plan presegli za 13 odstotkov. Razlog za preseganje planov je zadostna količina naročil in dober asortiman. Razveseljivo je, da smo že trikrat presegli 3.000 ton mesečne proizvodnje. Vendar pa trenutno stanje za naslednje mesece še ni na zadovoljivem nivoju. Računamo, da se bo stanje uredilo konec avgusta, ko se naši kupci vrnejo s kolektivnih dopustov. Povpraševanje in naročila po razrezu palic in profilov še vedno presegajo naše kapacitete. Zato smo nekaj izdelkov za razrez prenesli v Impol-FinAl, občasno pa nam na pomoč priskoči tudi Stampal SB. Prav tako izkoriščamo linijo litih palic za razrez naših palic. V mesecu juliju nam je uspelo v Tehnofinalu in na liniji litih palic razrezati rekordno količino palic - več kot 600 ton. Žage obratujejo po ustaljenem urniku, za še boljši izkoristek strojnih ur pa smo začeli z vpeljevanjem SFM. Za učinkovito poročanje nam manjka še nekaj ključnih podatkov, za katere upamo, da jih bomo pridobili do konca septembra.

15. julija 2024 smo dosegli pomemben mejnik – dve leti brez delovne nezgode. Na ta dosežek smo zelo ponosni in za to smo zaslužni vsi zaposleni v PP Alumbil, vključno s podpornimi službami. Čestitke vsem zaposlenim! Zdaj si želimo doseči cilj treh let brez delovne nezgode. ■

Optimizacija procesa z numeričnimi simulacijami

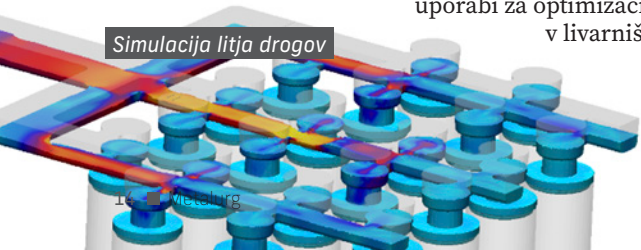
Tekst: dr. Matej Steinacher, direktor za tehnologijo in tehnološki razvoj v diviziji livarništvo

V tehnologiji livarništva je eden ključnih ciljev optimizacija procesnih parametrov litja, povečanje produktivnosti in izboljšanje kakovosti litih izdelkov z uporabo numeričnih simulacij. Analiza komercialno dostopnih programov je pokazala, da le programska oprema MAGMA omogoča simulacijo polkontinuirnega litja. Zato je bilo junija organizirano tridnevno izobraževanje, ki je pogoj za pridobitev polletne brezplačne licence. V tem obdobju je treba podrobno spoznati programsko opremo in njeno uporabnost, ki v osnovi ponuja:

- Odličen grafični uporabniški vmesnik, ki omogoča izdelavo CAD modelov in podrobno analizo posameznih rezultatov v 3D segmentih.
- Vpogled v časovni razvoj fizikalnih polj, kot so temperatura, hitrostna, skalarna in vektorska polja.
- Spremljanje poteka strjevanja in razvoja stanja fizikalnega sistema.
- Možnost izdelave modela, ki vključuje celoten livni sistem, vključno s kanali, livno mizo, obzidavo, kokilami in podstavki, ter spremljanje poteka litja od samega začetka.
- Optimizacijo parametrov za doseganje boljše produktivnosti.
- Večkratno vzorčenje procesnih parametrov glede na dano množico procesnih spremenljivk in simultano pripravo statistike rezultatov.

To izobraževanje je ključnega pomena za pridobitev poglobljenega znanja o programski opremi in njeni uporabi za optimizacijo procesov v livarništvu. ■

Simulacija litja dragov



Kolektivni dopust so izkoristili za ureditev prostorov



POLETNI KOLEKTIVNI DOPUST

Tekst: Matevž Račič, direktor družbe Stampal SB

V avgustu smo imeli v Stampalu SB po delovnem koledarju planirana dva tedna kolektivnega dopusta. Med tem časom smo izvedli aktivnosti v sklopu preventivnega vzdrževanja. Prav tako smo izvedli nekaj projektov, povezanih z vitko proizvodnjo, saj je čas med zaustavitvijo proizvodnje in znižanjem aktivnosti najprimernejši za tovrstna dela. Po zaključku poletnega kolektivnega dopusta nadaljujemo z aktivnostmi na področju razvoja avtomatizacije in digitalizacije proizvodnih procesov. Trend novih projektov ostaja zelo pozitiven. Po zaključenih fazah koncipiranja, konstruiranja in prve faze razvoja ter simulacij bomo septembra pričeli z vzorčenjem na projektu Lamborghini. Ta projekt je z razvojnega vidika eden najbolj kompleksnih, kar smo jih do sedaj izvajali. Pri prodaji zaznavamo pozitiven trend, saj se dotok naročil ponovno dviguje proti zastavljenemu letnemu planu. ■



Kumulativno še vedno dosegamo zastavljeni letni plan

Prilagoditve in napredek v PP cevarna

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

Po menjavi peči na 55-MN stiskalnici se proizvodnja v cevarni počasi vrača v normalno stanje. Optimizacija na pečeh še vedno poteka, trenutno pa že dosegamo približno 90 odstotkov zelene produktivnosti. Kljub temu smo za malenkost zgrešili julijski plan, saj smo izdelali 2.840 ton izdelkov, kar je le deset ton manj od načrta. Na letnem nivoju smo še vedno na poti k doseganju ciljev.

Spremembe v proizvodnem asortimanu z večjim poudarkom na izdelkih za trgovce so prinesle povečanje zaostankov zaradi pomanjkanja kadra, kar je posledica poletnih dopustov. Izdelki za trgovce zahtevajo več dodelav kot tisti za končne kupce, kar dodatno obremenjuje proizvodnjo. Poskušamo nadomestiti odsotnost zaposlenih s počitniškim delom, kjer je to mogoče. Posebno pohvalo zaslužijo dijaki in študentje, ki so delali ali še delajo v cevarni. S svojo pridnostjo, prilagodljivostjo in zavzetostjo so pomembno prispevali k uspehu proizvodnje. Pohvaliti moramo tudi redne zaposlene, ki kljub vročinskim razmeram poleti izkazujejo izjemno predanost delu. ■

NAPREDNI PRISTOPI V RAZVOJU VALJANIH IZDELKOV

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

Letos smo uspeli nadgraditi lanskoletno celovito obvladovanje povpraševanj po valjanih izdelkih v obstoječem prodajnem sistemu CRM za upravljanje interakcij s kupci. Z aplikacijo Intrix, ki jo poznamo v Impolu, smo si prizadevali za dinamično sledenje vsakemu prejetemu povpraševanju in omogočili dostop do ključnih informacij, kot so letna potrošnja, branžna dejavnost kupca, končni namen uporabe in okvirni letni količinski potencial za Impol. Vsako povpraševanje v Intrixu obravnavamo kot priložnost z določeno številčno oznako, pri čemer ocenimo lokacijo izdelave in pomembnost kupca za naše poslovanje. Odločitev o pomembnosti kupca kot ključnega sprejme ožji kolegij direktorjev divizije valjarništva, ki izbrani priložnosti dodeli status projektnega vodenja. Tako se določi tudi vodja projekta, ki je zadolžen za izdelavo vzorca ali prvega naročila skladno s kupčevimi zahtevami. Rezultate spremljanja beležimo v sistemu

HRM 4.0, ki omogoča aktivni nadzor nad izpolnjevanjem zahtev kupcev in širitev ponudbe valjanih izdelkov. Hkrati prepoznavamo tehnično-tehnološke priložnosti za napredni razvoj novih izdelkov in pridobivanje novih kupcev.

Trenutni rezultati: aktualnih imamo 95 kvalifikacij, pri katerih smo proizvedli 3.429 ton vzorčnih količin in/ali prvih naročil z letnim potencialom za Impol v višini 23.000 ton, kar je tudi skladno s pričakovanji upravnega odbora Impol. ■



Digitalno obvladujemo vsa povpraševanja po valjanih izdelkih

Napredek v gradnji in vzdrževanju v Impolu Infrastruktura

Tekst: **Rafko Atelšek**, direktor družbe Impol Infrastruktura

Na lokaciji bivšega rezkalnega stroja smo pričeli z gradnjo nove hale, ki bo namenjena skladiščenju in žagi za razrez bram. Stari objekt je bil porušen in odstranjen, nova hala pa bo obsegala približno 600 kvadratnih metrov. Konstrukcija hale bo armirano betonska, fasada pa bo izdelana iz toplotno-izolativnih panelov. Obenem bo v sosednjem objektu urejeno skladišče legirnih elementov, ki bo obsegalo 450 kvadratnih metrov. Zakl-

juček del in montaža opreme sta predvidena do konca letošnjega leta.

Na področju »Šinterplaca« smo uredili novo odprto skladišče povratne surovine, pri čemer smo asfitalirali in uredili približno 1.500 kvadratnih metrov površine. Nadaljujemo tudi z manjšimi vzdrževalnimi deli, med drugim smo v pisarniških prostorih profilarne zamenjali okna in vhodna vrata ter na nekaterih cestah v zgornjem delu industrijske cone prilagodi-

li naklone za preusmeritev meteorne vode v primeru hudih nalivov.

Dodatno smo v juliju namestili dva nova avtomatska zunanja defibrilatorja v objektih Alcad in folijska valjarna B, s čimer smo število defibrilatorjev v industrijski coni Impol povečali na trinajst. Izvedli smo tudi dve nočni vaji evakuacije, ki sta potekali brez posebnosti. ■



Impol Infrastruktura skrbi za podobo naše Industrijske cone Impol

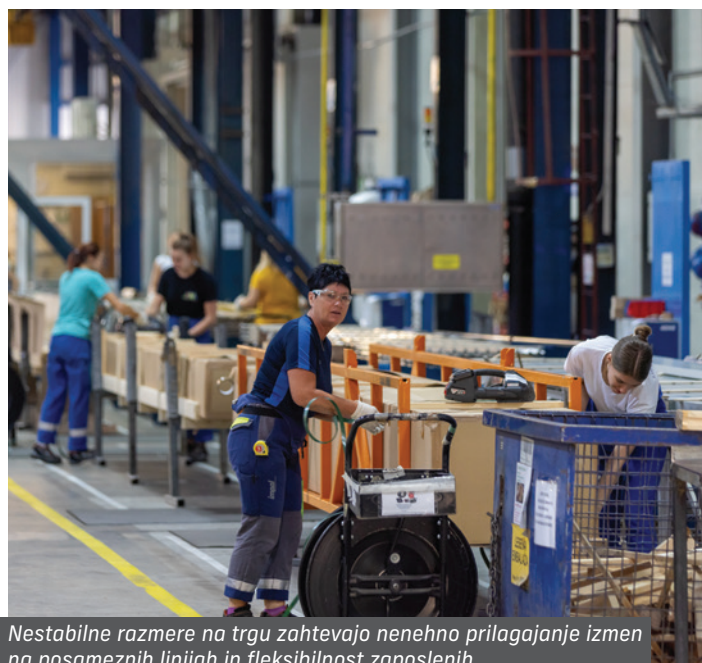
STABILNO DELOVANJE IN PRILAGAJANJE V PP PROFILI

Tekst: **Aleš Brumec**, vodja PP profili

Kljub zahtevnim razmeram na trgu smo v PP profili v prvi polovici leta dosegli vse ključne kazalnike in z zadovoljstvom ugotavljamo, da smo bili uspešni. Nestabilne razmere na trgu zahtevajo nenehno prilagajanje števila izmen na posameznih linijah in fleksibilnost zaposlenih, kar je omogočilo skoraj polno zmogljivost delovanja.

Trenutno v PP profili obratujemo z več linijami. 20-MN in 28-MN iztiskalni liniji delujeta v štiriizmenskem, 12,5-MN linija v dvoizmenskem in 25-MN linija v troizmenskem delovniku. V prihodnjem mesecu ne pričakujemo večjih sprememb, vendar je 25-MN iztiskalna linija v veliki meri odvisna od stanja naročil finaliziranih izdelkov, kjer beležimo velik upad, predvsem pri profilih za baterijske celice za kupca Samsung.

Trend proizvodnje se usmerja v zahtevnejše profile z večjimi površinskimi zahtevami in zlitinami, ki imajo slabšo preoblikovalnost. Delež profilov za avtomobilsko industrijo narašča, medtem ko se delež profilov za gradbeno industrijo zmanjšuje. Pohvalimo se lahko tudi z uspešno izvedeno certifikacijo 25-MN iztiskalne linije po standardu TPM, kjer smo bili izpostavljeni kot vzorčni primer ureditve delovnega okolja. ■



Nestabilne razmere na trgu zahtevajo nenehno prilagajanje izmen na posameznih linijah in fleksibilnost zaposlenih

Impol R in R presega letne plane

Tekst: dr. Varužan Kevorkijan, direktor družbe Impol R in R, in Sandi Žist, vodja preizkušanja in certificiranja

V družbi Impol R in R po sedmih mesecih poslovnega leta poslujemo s 3,6-odstotno realizacijo nad letnim planom. Pri tem je moč zaznati trend naraščanja produktivnosti, ki je za približno 6 odstotkov višja v primerjavi z enakim obdobjem lanskega leta. Trend pozitivno vpliva na vitkost naših procesov in obvladovanje zaostankov. Na kazalnik zaostankov v veliki meri vpliva neenakomeren dotok naročil, ki je v letošnjem letu izrazitejši, a zaenkrat nam uspeva slediti želenim rokom. V sodelovanju z divizijo stiskalništva smo implementirali vitko obvladovanje in podajanje rezultatov preizkušanja za prioritete delovne naloge. Povečevanje produktivnosti, odprava motenj in skrajšanje časov podajanja rezultatov analiz je rdeča nit številnih izboljšanj in investicij, ki se trenutno odvijajo v družbi. Na področju kemijskih preiskav smo namestili analizo opremo za določitev Gum ostanka, titrator s pH-metrom in konduktometer. Na njej izvajamo analize za potrebe prevzemnega testa in kasnejše vpeljave v redno delo. Na informacijskem nivoju poteka testiranje modula M5 – kvantometer v sodelovanju z LLT. Na kvantometrih izvajamo tudi primerjalne meritve kemijske sestave z zunanjimi laboratoriji. V metalografskem laboratoriju

posvečamo posebno pozornost obvladovanju tehnološke vode po izvedenem postopku metalografskega poliranja. Potekajo idejne zasnove ločevanja in zajemanja trdnih usedlin, ki nastanejo pri postopku. Prav tako potekajo aktivnosti na področju makro priprave vzorcev v procesu jedkanja, kjer je bila pripravljena testna naprava, ki omogoča direktno zajemanje delcev v plinih, ki se sicer odlagajo v celotnem prostoru digestorija in predstavljajo kontaminacijo. Doprinos obeh idejnih konceptov je zmanjšanje motenj v obliki izrednih zaustavitev in zmanjšanje frekvence izvajanja rednih vzdrževalnih del. Metalografska ekipa Impola R in R sodeluje tudi pri vzpostavitvi, ureditvi in poenotenju izvajanja metod priprave in pregleda metalografskih vzorcev v podjetju Impol Seval. V mehanskem in toplotnem laboratoriju nadaljujemo razvojno-investicijske dejavnosti s poudarkom na mehanski pripravi preizkušancev, zlasti na razrezu. Za ta namen smo v skupini poiskali alternativni prostor izven obstoječe lokacije družbe, kjer bomo lahko izvajali razrez z posebnim razreznim centrom. Omogočal bo visoko pretočnost surovcev ter kakovost in ponovljivost na lokaciji izreza palice. Pozitivno bo prispeval k ergonomiji dela na tem področju in izboljšal varnost pri delu. V procesu umerjanja meril smo z zunanjim akreditiranim laboratorijem implementirali novi umeritveni etalon za določanje ravnosti na dolžini 3 metrov. Etalon bo v uporabi v merilnici in bo namenjen preverjanju ravnosti delovnih etalonov iz PCP Profilarne. V prihodnosti stremimo k izboljšanju informacijskega sistema za obvladovanje meril in registrov.

Na področju poklicnega zdravja in varnosti v vseh procesih izvajamo redne linijske nadzore in uvajamo ukrepe, prav tako v vseh procesih izvajamo redne tedenske sestanke »5 min za varnost«. V prvih sedmih mesecih ni bilo delovnih nezgod, tudi delež bolniških odsotnosti je za približno polovico nižji od lanskega, predvsem se je znižal delež kratkotrajnih bolniških. ■



V prvih sedmih mesecih ni bilo delovnih nezgod, tudi delež bolniških odsotnosti je za približno polovico nižji od lanskega

OPTIMIZACIJA PROCESOV V LIVARNI

Tekst: Simon Brglez, vodja proizvodnje v Impolu LLT

V zadnjem mesecu je bilo v livarni v Impolu LLT živahno, saj proizvodne procese nenehno prilagajamo potrebam naših kupcev. Kljub visokim temperaturam, ki so v tem poletju dosegle ekstremne vrednosti, smo uspeli doseči in celo preseči zastavljene cilje. Ena izmed ključnih praks, ki se je izkazala za učinkovito, je hlajenje delovnih mest z mobilnimi hladilnimi enotami, kar je delno omililo vpliv vročine na delovne pogoje. Ne glede na otežene razmere se v livarni nismo odmikali od zastavljenih projektov. Vpeljava modulov v sklopu projekta digitalizacije, kjer je proizvodni del močno vpet, je v polnem teku. Med pomembnejšimi pridobitvami je vsekakor digitaliziran postopek priprave vložka za talilne peči.

Poleg tega je pomembna pridobitev tudi modul za legiranje. Na liniji za homogeniziranje drogov ena in dve smo v testno obratovanje predali novo vodno prho, kar predstavlja pomemben korak k izboljšanju kakovosti proizvodnje.

Na vseh delovnih mestih proizvodnega procesa livarne 1 in v prostorih vzdrževanja uvajamo metodo 5S, pripravljamo pa se tudi na uvedbo metode TPM. Poleg tega smo začeli z gradbenimi deli projekta žage za razrez bram, ki bodo zaključena do konca oktobra, sledi priprava za montažo opreme. Pričakujemo, da bo nova moderna linija za razrez bram začela obratovati marca 2025. ■

Med pomembnejšimi pridobitvami je vsekakor digitaliziran postopek priprave vložka za talilne peči



Digitalna preobrazba vzdrževanja z eVIS – pot v prihodnost brezpapirnega poslovanja

Novi sistem eVIS spreminja vzdrževalne procese in vodi k pametnemu vzdrževanju

Tekst: Andrej Leskovar, vodja vzdrževanja v Impolu LLT

Sodobna podjetja stremijo k digitalizaciji poslovnih procesov, kar vključuje tudi področje vzdrževanja opreme in strojev. Projekt INDIGO nam je prinesel pomembne spremembe in uvedbo novega vzdrževalnega-informacijskega sistema eVIS, ki je zamenjal zastareli sistem KONZOLA. Ta korak predstavlja pomemben mejnik v digitalni preobrazbi podjetja, saj omogoča boljše upravljanje vzdrževanja, zmanjšanje stroškov ter večjo sledljivost in učinkovitost procesov.

ODLOČITEV ZA VPELJAVO NOVE APLIKACIJE

Projekt digitalne preobrazbe INDIGO je sprožil razmislek o nadomestitvi obstoječega sistema KONZOLA, ki je bil nefleksibilen in zastarel. V želji po brezpapirnem poslovanju in poenostavitvi procesov smo začeli iskati rešitev, ki bi nam omogočila večjo učinkovitost in zmanjšala porabo papirja. Novi sistem eVIS, ki so ga razvili v podjetju Tref, se je izkazala kot idealna rešitev. Ena izmed največjih prednosti je bila možnost prenosa obstoječih preventivnih in drugih podatkov iz starega v novi sistem, kar je olajšalo prehod.

IMPLEMENTACIJA NAPREJ

Po več predstavitev sistema in odobritvi s strani vodstva smo začeli z implementacijo eVIS na osmih lokacijah v skupini Impol. Vse lokacije so sodelovale pri določanju zahtev za delovanje aplikacije, kar je bilo ključno za prilagoditev sistema našim specifičnim potrebam. Redni tedenski sestanki z odgovornimi osebami v posameznih enotah so omogočili sprotno usklajevanje in pregledovanje napredka. Po uspešni testni fazi je bila aplikacija prenesena v produkcijsko okolje, kjer jo danes uporabljamo. Novi eVIS sistem smo implementirali in ga uporabljamo na naslednjih lokacijah: livarna, valjarna, Alumobil, cevarna, profilarna, Rondal, Impol-FinAl in Stampal SB.

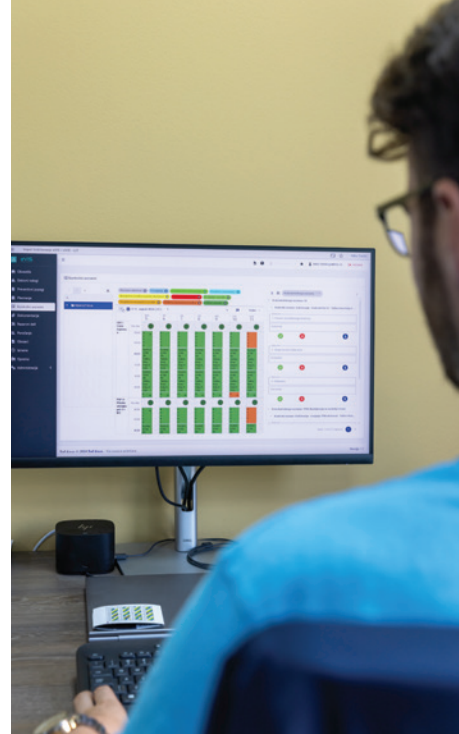
KAKO eVIS VPLIVA NA PROCES VZDRŽEVANJA?

Novi sistem je odpravil potrebo po papirnih preventivnih in delovnih nalogih. Sedaj eVIS avtomatsko generira preventivne naloge za določene delavnice in vzdrževalce, ki so odgovorni za vzdrževanje določene opreme. Vsak vzdrževalec ima dostop do aplikacije, kjer vidi seznam nalog, ki jih mora opraviti. Po zaključku dela se nalog zapre in arhivira na skupnem strežniku, kar omogoča preglednost in sledljivost vseh vzdrževalnih aktivnosti.

GLAVNE PREDNOSTI

Sistem eVIS prinaša številne prednosti, med katerimi so:

- centralizirano upravljanje vzdrževanja: vsi podatki in naloge so dostopni na eni platformi, kar omogoča enostavnejše načrtovanje in nadzor nad procesi;
- enostavna uporaba in dostopnost: intuitiven vmesnik omogoča hitro usposabljanje uporabnikov, sistem pa je dostopen prek spletnega brskalnika ali mobilnih naprav;
- zmanjšanje stroškov vzdrževanja: optimizacija virov in boljše načrtovanje prinašata manj zastojev in nižje stroške;
- digitalizacija in avtomatizacija procesov: eVIS avtomatizira rutinske naloge, kar poenostavi administracijo in zmanjša možnost napak;
- povezljivost z drugimi sistemi: integracija z ERP in drugimi sistemi omogoča usklajenost poslovnih procesov;
- boljša sledljivost vzdrževanja: natančno beleženje vseh vzdrževalnih aktivnosti, kar zagotavlja popolno sledljivost in vpogled v zgodovino vzdrževanja za vsako napravo ali objekt. To olajša analizo in izboljšanje vzdrževalnih procesov.



VIZIJA SISTEMA eVIS

Pri razvoju in implementaciji sistema eVIS smo se osredotočili tudi na vpeljavo vitke proizvodnje z metodami 5S in TPM. Razvili smo modul za izvajanje kontrolnih seznamov, ki operaterjem strojev omogoča ažuriranje aktivnosti neposredno v sistemu. V Impolu LLT smo že uspešno uvedli delovanje kontrolnih obrazcev v sistemu eVIS na četrti talilno-livni liniji.

PRIHODNOST: PAMETNO VZDRŽEVANJE (SMART MAINTENANCE)

V prihodnosti želimo uvesti pametno vzdrževanje, kjer bo eVIS avtomatsko generiral preventivne posege glede na status stroja. Ta korak bo še dodatno povečal učinkovitost in zmanjšal možnosti za napake.

Uvedba sistema eVIS predstavlja pomemben korak v digitalni preobrazbi podjetja. Z optimizacijo vzdrževalnih procesov, zmanjšanjem stroškov in izboljšanjem sledljivosti smo na pravi poti k pametnemu vzdrževanju. Hvaležni smo vsem, ki so prispevali k uspešni implementaciji sistema in se veselimo nadaljnjih izboljšav in razvoja. ■

TOP 5 0 eVIS

- Enostavna uporaba in dostopnost
- Poenoteno upravljanje seznamov ključnih rezervnih delov
- Arhiv zgodovine stroja in sledljivost
- Digitalno izvajanje kontrolnih obrazcev 5S in TPM
- Prediktivno vzdrževanje glede na status stroja

Kako v Impolu-FinAI zagotavljamo varno in produktivno delovno okolje

Inovativne rešitve in optimizacija delovnih pogojev za povečanje produktivnosti in zmanjšanje tveganj

Tekst: **Andrej Dereani**, planer v družbi Impol-FinAI

Varno okolje za delovna mesta v Impolu-FinAI zagotavljamo po standardih, ki jih predpisuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Učinkovito zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je obveza delodajalcev, s čimer je povezana tudi ocena tveganja na delovnem mestu.

V Impolu-FinAI že v projektni fazi predvidimo varnostne ocene delovnega mesta pri strojnem parku, predvsem pri linijah. Te so zaščitene z ograjami in varnostnimi zaporami, kot so s stikali povezana vrata za izklop linije v primeru odprtja. Dodatna delovna mesta ob vhodih in izhodih linij prilagodimo glede na določeno vrsto dela (nalaganje na linijo oziroma kontrola končnih izdelkov).

Na posameznih obdelovalnih centrih in strožnicah s samostojnimi delovnimi mesti (delavec vpenja in izpenja kose ter opravlja kontrolo izdelka po določenem ciklusu) jih prilagajamo glede na ergonomijo dela. Zelo je pomembno, da vedno stremimo k nenehnim izboljšavam.

V Impolu-FinAI smo zaradi nabave nove strožnice (Mazak QT-Compact 200M) spremenili prostorsko razporeditev vseh strožnic in s tem izboljšali preglednost in dostopnost. Upoštevali smo metodi TPM in 5S, ki izboljšujeta in sistemsko rešujeta tudi sistem varstva pri delu.

Na delovnih mestih optimiziramo tudi svetilnost, ki je nujno potrebna za kakovostno kontrolo izdelkov. Zunanji izvajalci so opravili meritve, da smo delovna mesta zadostno osvetlili. Zaradi varnosti v proizvodnih halah smo s talnimi oznakami (pot viličarja, pohodna pot, prehodi in označbe) poskrbeli za pešpoti, ki se jih moramo držati. Tudi to je del aktivnosti v sklopu 5S. Ker obdelujemo specifične izdelke za avtomobilsko industrijo, pri katerih je izrednega pomena tudi vizualnost, morajo zapos-

leni pri delu obvezno nositi rokavice. Vrsta rokavic je določena glede na zahtevnost vizualnosti izdelka. Obenem rokavice nudijo zaščito pred urezninami zaradi ostrih robov oziroma menjave izdelkov.

Učinkovitost varstva pri delu spremljamo s kazalniki (linijski nadzor, incidenti, koristni predlogi). Seveda pa se varnost pri delu nikoli ne konča, zato vsakodnevno spremljamo problematiko na delovnih mestih in uvajamo izboljšave. Nekatere zadeve so hitro rešljive, druge pa zahtevnejše in povezane z investicijami.

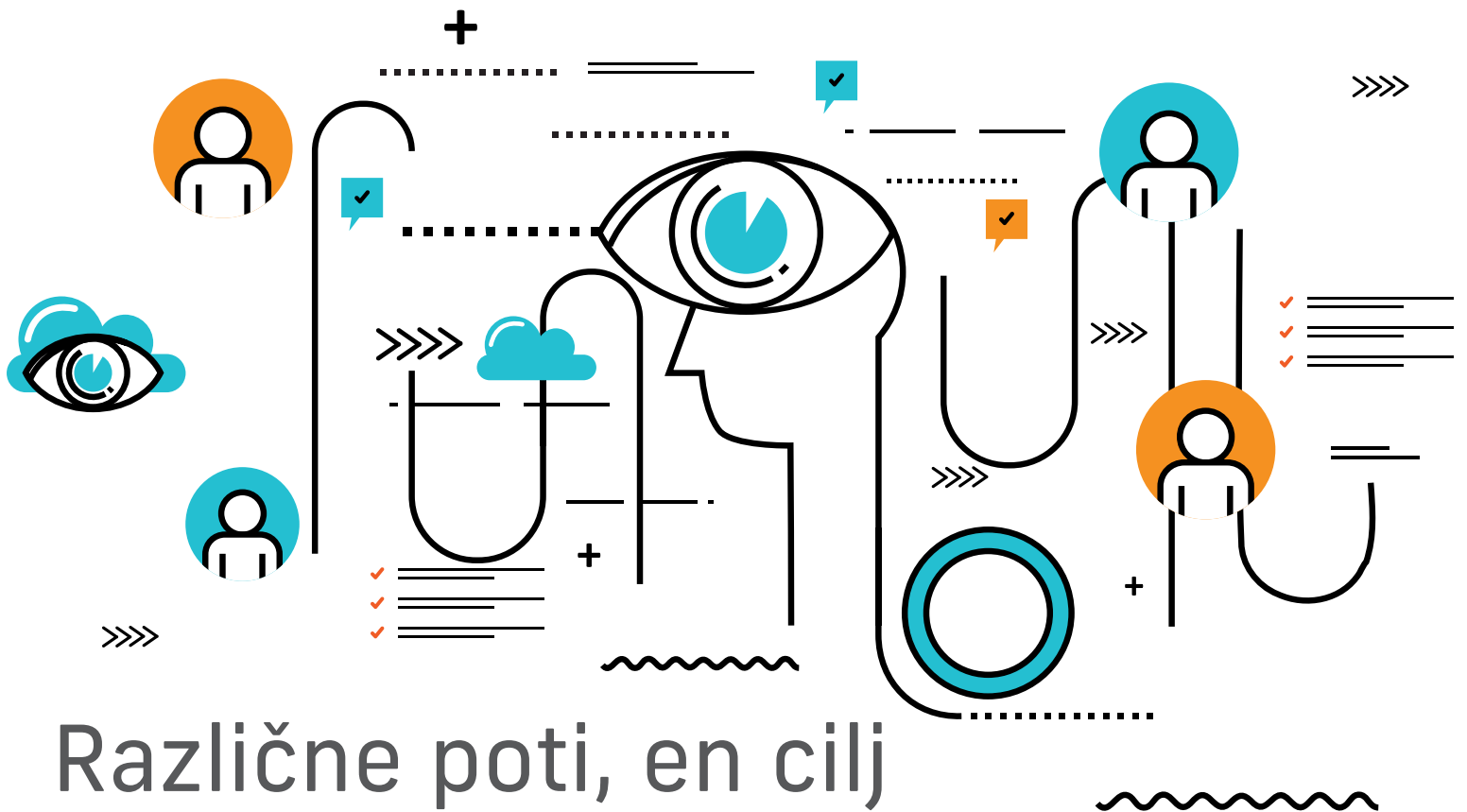
Cilj varnosti pri delu je vedno ničelno število nezgod in optimizirano delo zaposlenih, kar posledično pripomore tudi k večji produktivnosti. ■

Zaradi varnosti v proizvodnih halah smo s talnimi oznakami (pot viličarja, pohodna pot, prehodi in označbe) poskrbeli za pešpoti, ki se jih moramo držati



PRIMERJAVA GLAVNIH KAZALNIKOV NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V PRVI POLOVICI LETA 2023 IN 2024

	Število delovnih nezgod	Število prijavljenih incidentov	Število koristnih predlogov	Število izvedenih linijskih nadzorov	Število prepoznanih neskladnosti (LN)
1-6 2023	1	58	86	71	58
1-6 2024	2	61	129	113	87



Različne poti, en cilj

Pomen kadrovske službe v industriji aluminija

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Danijela Troskot in Danijela Smiljanić sta vodji kadrovske službe v podjetjih skupine Impol na Hrvaškem in v Srbiji, a sta bili njuni poti do trenutnih položajev precej različni. Troskotova, z več kot osmimi leti izkušenj v Impolu-TLM, je svojo kariero na tem področju gradila sistematično, medtem ko je Smiljanićeva vlogo direktorice za kadrovske zadeve v Impolu Seval prevzela šele lani po dolgoletnem delu na pravnih zadevah. Kljub različnim izhodiščem obe sogovornici združuje predanost delu z ljudmi in vizija za razvoj kadrovskih politik, ki podpirajo rast in uspešnost podjetja.

KAKO DOLGO ŽE DELATE KOT KADROVNICA IN KAKŠNA JE BILA VAŠA KARIERNA POT?

DANIJELA TROSKOT: V podjetju Impol-TLM sem zaposlena že več kot osem let, pri čemer sem se od prvega dne, ko je skupina Impol prišla v Šibenik, posvetila kadrovskim zadevam. Moja karierna pot na tem področju pa se je začela že pred tem, saj sem v podobni vlogi delala tudi pet let pred prihodom v Impol-TLM.

DANIJELA SMILJANIĆ: Na položaju HR menedžerke v podjetju Impol Seval, a. d., v Sevojni sem šele od lanskega leta, torej od leta 2023. Moja usmeritev na kadrovske področje je bila rezultat različnih okoliščin in trenutnih kadrovskih potreb podjetja, tako da sem nepričakovano dobila priložnost, da se preizkusim na tem področju, ki sem jo z veseljem sprejela.

KAJ VAS JE PRITEGNILO K DELU NA KADROVSKEM PODROČJU?

DANIJELA TROSKOT: Delo z ljudmi

me je vedno privlačilo, saj imam izobrazbo družboslovne smeri. Kadrovske delo, še posebej v povezavi z delovnim pravom, me izjemno zanima in ustreza mojemu izobraževalnemu ozadju. Timsko delo, kolegialnost in možnost gradnje pozitivnega delovnega okolja so le nekateri izmed dejavnikov, ki me motivirajo pri vsakodnevnih nalogah.

DANIJELA SMILJANIĆ: Od leta 2009 sem uspešno opravljala naloge vodje pravnih zadev v podjetju Impol Seval in skrbela za zakonitost delovanja v najširšem smislu. Delo v dinamičnem okolju, ki prinaša številne izzive, mi je omogočilo, da uporabim svoje veščine v različnih situacijah. To je bil začetni motiv, ko sem se odločila nadaljevati svojo profesionalno kariero v tem podjetju, kljub temu da sem zaključila pravno fakulteto in opravila vse dodatne specializacije za delo na sodišču in v odvetništvu. Industrija, ki opravlja pomembno gospodarsko dejavnost, dinamično delo in rast podjetja, so postopoma osvojili moje

srce, zato sem svoj nadaljnji profesionalni razvoj nadaljevala v Impolu Seval.

Položaj HR menedžerke zdaj zame predstavlja nov izziv. Z upravljanjem človeških virov imam priložnost, da pomembno vplivam na razvoj organizacije. Zaradi narave proizvodnje je varnost ključna v tej industriji. Delo na kadrovskem področju mi omogoča oblikovanje politik, ki ne le ščitijo zaposlene, temveč tudi izboljšujejo delovno kulturo in učinkovitost. Prav tako je fascinirano delati v sektorju, ki je ključnega pomena za številne druge industrije, od gradbeništva do avtomobilske industrije.

KAKO BI OPISALI KULTURO IN DELOVNO OKOLJE V VAŠEM PODJETJU?

DANIJELA TROSKOT: V našem podjetju je timsko delo ena izmed ključnih vrednot. Naloge rešujemo skupaj, kar krepi občutek pripadnosti in kolegialnosti. Naše delovno okolje je profesionalno, vendar tudi izjemno prijetno, kar spodbuja visoko

motivacijo za doseg skupnih in osebnih ciljev. Menim, da takšna atmosfera pozitivno vpliva na naše rezultate in reševanje izzivov, s katerimi se srečujemo.

DANIJELA SMILJANIČ: Na splošno je v Srbiji, prav tako pa tudi v Impolu Seval, delovna kultura močno usmerjena v kolektiv, kjer timsko delo in medsebojna podpora igrata ključno vlogo. Glede na naravo dela se zaposleni pogosto zanašajo drug na drugega, kar ustvarja močan občutek skupnosti in lojalnosti.

Impol Seval ponuja stabilnost in dolgoročne možnosti zaposlovanja, kar prispeva k ustvarjanju delovnega okolja, kjer se ceni izkušnje, zaposleni pa imajo priložnost za profesionalni razvoj. Čeprav ima ta industrija močne lokalne korenine, so naše povezave z globalnimi trgi še kako pomembne. To pomeni, da moramo naše delovno okolje dodatno oblikovati z najboljšimi praksami iz mednarodnega poslovanja, hkrati pa ohranjati lokalne vrednote in norme. Vedno je prostor za izboljšave.

Eden od prednostnih ciljev podjetja je zagotavljanje varnosti, še posebej v zadnjih letih, ko se uvajajo strogi standardi za zaščito zaposlenih. Naš cilj je ustvariti delovno okolje, ki zmanjšuje tveganja, pri čemer velik poudarek namenjamo usposa-

bljanju in preventivnim ukrepom.

S KATERIMI POSEBNIMI IZZIVI SE SREČUJETE PRI DELU V VAŠEM OKOLJU?

DANIJELA TROSKOT: V zadnjih letih na Hrvaškem opažamo pomanjkanje domače delovne sile, kar se še posebej občuti v poletnih mesecih. V Impolu-TLM se temu izzivu posvečamo s posebno pozornostjo, da bi dosegli zastavljene poslovne cilje. Posebej se soočamo s pomanjkanjem strokovnjakov elektro stroke in drugih tehničnih profilov. Poleg tega se intenzivno ukvarjamo s prenosom znanja na mlajše generacije, pri čemer se srečujemo z izzivi, ki jih prinaša generacija Z. Pomembno je tudi dejstvo, da imamo v državi veliko število tujih delavcev, kar zahteva prilagoditev naših kadrovskih praks.

DANIJELA SMILJANIČ: Naše podjetje se sooča s podobnimi izzivi kot večina drugih proizvodnih podjetij v regiji:

- Eden ključnih izzivov je prilagajanje lokalnih proizvodnih zmogljivosti spremembam na globalnem trgu aluminija. Nihanja v cenah surovin in energije neposredno vplivajo na dobičkonosnost, kar zahteva visoko stopnjo prilagodljivosti in agilnosti pri upravljanju virov.
- Zakonodaja in regulativa na področju varstva okolja in delavskih pravic postajata vse strožji. Čeprav to prispeva k dvigu standardov, pogosto zahteva velika vlaganja v infrastrukturo in tehnologijo, kar lahko predstavlja izziv.
- Specifičen izziv je zagotavljanje usposobljene delovne sile. Migracije so velike, zato je težko najti in zadržati kvalificirano delovno silo.

Poleg tega dejstvo, da Srbija ni članica EU, ta proces še dodatno otežuje zaradi dodatne zakonodaje in zapletenosti številnih procesov, še posebej zaradi odhoda kvalificirane delovne sile v bolj razvite evropske države z boljšim standardom.

NA KATERI DOSEŽEK V VAŠI KARIERI STE NAJBOLJ PONOSNI?

DANIJELA TROSKOT: Najbolj sem ponosna na dejstvo, da sem od prvega dne del ekipe, ki je pomagala vzpostaviti poslovanje Impola-TLM po prihodu skupine Im-



Danijela Troskot,
direktorica za kadrovske
zadeve v Impolu-TLM

Zaposlena v Impolu od leta 2016.

pol v Šibenik. Skupaj smo zagnali poslovanje, zaposlovali nove sodelavce in rasli kot ekipa. Ko pogledam nazaj, me prevzame velik ponos, saj je bil prihod skupine Impol v Šibenik neprecenljiv trenutek, ki je bistveno obogatil naša življenja.

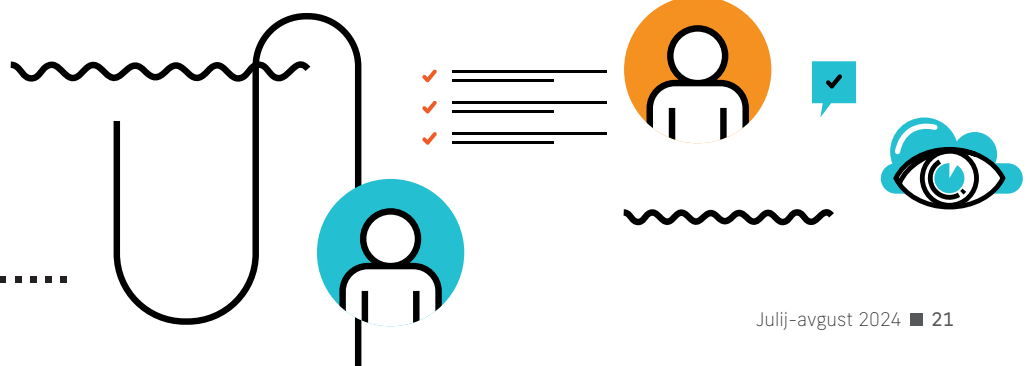
DANIJELA SMILJANIČ: Glede konkretnih dosežkov na tem položaju je še nekoliko prezgodaj govoriti. Kot sem že omenila, sem na položaju HR menedžerke šele eno leto, kar pomeni, da me čaka še veliko dela in učenja. Prevzela sem dobro utečen sistem dela, ki je deloval dolga leta, z mnogimi kakovostnimi sodelavci, predpisanimi postopki in ustaljenimi pravili. Sistem je ohranjal red in delo, verjamem pa v timski duh.

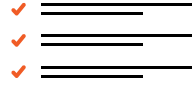
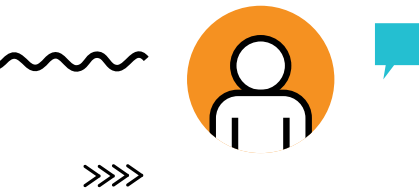
Za zdaj lahko poudarim, da moramo biti zaradi naglih in nenehnih sprememb popolnoma prilagodljivi in najti pravo formulo za delovanje sistema v danih okoliščinah in času. Jasno postavljanje ciljev in nalog, nenehno razvijanje znanj >>>>



Danijela Smiljanič,
direktorica za kadrovske
in pravne zadeve v Impolu
Seval

Zaposlena v Impolu od leta 2009.





in veččin vsakega člana ekipe ter spremljanje realizacije in rezultatov so ključni elementi za uspeh.

KATERE USPEŠNE PRAKSE STE UVEDLI V VAŠEM PODJETJU?

DANIJELA TROSKOT: Impol-TLM se na kadrovskega področju usklajuje s praksami skupine Impol, kar se je izkazalo za izjemno uspešno. Posebej bi izpostavila uvajanje mentorstva, linijske nadzore in pridobitev certifikata ISO 45001, kar smo dosegli z uporabo najboljših praks iz Slovenske Bistrice. Naše poslovanje nenehno prilagajamo zakonodaji in se trudimo vpeljati najboljše prakse iz celotne skupine.

DANIJELA SMILJANIČ: Kot sem že prej omenila, je za zdaj še prezgodaj o tem govoriti.

KAKO PRISTOPATE K MOTIVIRANJU IN VKLJUČEVANJU ZAPOSLENIH?

DANIJELA TROSKOT: Pomembno nam je, da se kandidati, ki jih povabimo na razgovore, počutijo prijetno in že ob prvem stiku zaznajo našo kolegialnost in timski duh. Z novimi zaposlenimi skrbno načrtujemo in izvajamo mentorstvo ter jih seznanjamo s podjetjem, da bi zagotovili kar najboljše vključevanje v novo delovno okolje. Redno spremljamo napredek mentorstva in prilagajamo procese, da bi čim boljše izpolnili pričakovanja novih sodelavcev in zahteve delovnega mesta.

DANIJELA SMILJANIČ: Vsak posameznik v verigi je pomemben za delovanje celote. Trudim se razvijati politiko razumevanja individualnih potreb zaposlenih, njihovih ciljev in motivacij. Prizadevam si najti dobro ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem ter omogočiti stalno rast in razvoj. Redno komuniciram z zaposlenimi, da bi razumela, kaj jih spodbuja. Poleg tega je ključno jasno definirati cilje in pričakovanja ter vzpostaviti sistem, ki prepozna in nagraduje trud. Na tem področju imamo še veliko priložnosti za izboljšave.

KAKO VIDITE MOŽNOSTI ZA IZBOLJŠANJE SODELOVANJA MED KADROVSKIMI ODDELKI PODJETIJ V SKUPINI IMPOL?

DANIJELA TROSKOT: Kadrovska služba v Impolu-TLM že od začetka tesno sodeluje s kadrovske službo skupine Impol. To sodelovanje vključuje izmenjavo znanj in izkušenj, kar je ključno za uspešno delo. V prihodnje pričakujemo nadalje-

vanje te podpore, še posebej na področju digitalizacije, saj verjamem, da bomo s sodelovanjem še naprej izboljševali naše delovne procese in povečali zadovoljstvo zaposlenih.

DANIJELA SMILJANIČ: Mislim, da smo na tem področju končno naredili pomemben korak naprej. Nedavno smo imeli v Slovenski Bistrici prvega izmed več načrtovanih sestankov, da poiščemo sinergije na kadrovskega področju. Sestanek je bil zelo uspešen in menim, da smo vsi pridobili zelo koristne izkušnje. Ustvarili smo začetno povezavo in začeli odlično sodelovanje, ki bo tokrat povežalo vse tri lokacije. Medsebojna izmenjava idej in dosežkov lahko prispeva k hitrejšemu razvoju in izboljšanju vseh procesov. Dodatno nas povezuje kadrovskega program HRM4.0, ki smo ga pri nas šele pred kratkim začeli uporabljati, zato so vaše izkušnje pri delu z njim za nas zelo dragocene. V prihodnosti bi lahko razmišljali o standardizaciji ključnih HR procesov. S kreiranjem skupnih politik in postopkov lahko zagotovimo doslednost v pristopu in olajšamo sodelovanje med podjetji. Organizacija rednih srečanj med HR menedžerji iz vseh povezanih podjetij lahko izboljša izmenjavo informacij, idej in najboljših praks. Delavnice, na katerih razpravljamo o trenutnih izzivih in rešujemo skupne težave, lahko dodatno izboljšajo sodelovanje.

Preprosto moramo skupaj rasti v isti smeri ob medsebojnem spoštovanju vseh razlik in posebnosti.

KATERE TRENDE IN SPREMEMBE PRIČAKUJETE NA PODROČJU DELA V KADROVSKI SLUŽBI V PRIHODNIH LETIH?

DANIJELA TROSKOT: V prihodnjih letih se bomo soočali z izzivom zaposlovanja tuje delovne sile, kar že postaja naša realnost. Pričakujemo tudi, da bo generacija Z zahtevala določene prilagoditve, vendar pa bodo proizvodni procesi še naprej zahtevali trdno znanje, ki ga moramo uspešno prenesti na vse zaposlene. Pomembno bo tudi ohranjanje kakovostnega mentorstva in posvečanje pozornosti digitalizaciji.

DANIJELA SMILJANIČ: Predvsem nas čaka popolna digitalizacija procesov. Poleg tega bo vse večja uporaba umetne inteligence in avtomatizacije prinesla popolno transformacijo kadrovskega funkcij. Ta rešitev bo omogočila boljše povezanost, učinkovitost in agilnost v kadrovskega procesih.

Menim, da nas v prihodnjih letih čakajo pomembne spremembe na področju kadrovskega dela, ki bodo oblikovale način, kako organizacije upravljajo s svojimi človeškimi viri. Kadrovske strokovnjaki bodo morali biti agilni, inovativni in pripravljeni prilagoditi se novim izzivom in priložnostim v dinamičnem poslovnem okolju. Kadrovskega oddelke bo moral razvijati politike in strategije, ki podpirajo fleksibilnost, hkrati pa zagotavljajo produktivnost in angažiranost zaposlenih.

KAKO SE IZOBRAŽUJETE IN OSATAJATE V KORAKU Z NOVOSTMI V VAŠI STROKI?

DANIJELA TROSKOT: Nenehno spremljam zakonske spremembe in novosti na področju delovnega prava ter razvoja človeških virov. Poleg tega se redno udeležujem strokovnih seminarjev in berem ustrezno literaturo, da bi ostala v koraku z novimi trendi in najboljšimi praksami.

DANIJELA SMILJANIČ: Znanje je danes dostopno povsod. Nikoli prej ni bilo lažje priti do znanja, informacij in rešitev. Menim, da je danes bistvena prav volja, da se nekaj naučiš in izboljšaš. Kjer je volja, tam je tudi pot.

KATERA KNJIGA, FILM ALI TV-SERIJA VAS JE V ZADNJEM CASU NAJBOLJ NAVDIHNILA IN ZAKAJ?

DANIJELA TROSKOT: Nedavno sem ponovno, že nešteto krat, pogledala serijo Seinfeld. Obožujem starejše serije iz obdobja, ko še nismo imeli možnosti gledanja serij na računalnikih in mobilnih napravah. Svet se je resda moderniziral, a vrednote, kot so prijateljstvo, kolegialnost in medsebojno spoštovanje, ostajajo ključne in jih cenim še danes.

DANIJELA SMILJANIČ: Filmov ali serij ne gledam pogosto. Ko najdem čas za to, raje izberem nekaj sproščujočega. Uživam v glasbi, ki me sprošča, motivira, osrečuje in me spremlja povsod. Ne morem si predstavljati dneva brez nje, saj je primerna, da človek doživi vsako posamezno čustvo.

Rada berem knjige in spadam med tiste bralce, ki začnejo brati več knjig hkrati. Vseeno pa bi izpostavila eno, ki je name pustila najgloblji vtis: Roman "Derviš in smrt" Meše Selimovića, ki je poln globokih sporočil o človeški naravi, filozofiji življenja in smislu obstoja. ■

ODSLEJ POENOTENE DELOVNE MAJICE ZA ZAPOSLENE V PROIZVODNJI

Enotna podoba zaposlenih

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Ker želimo v Impolu še dodatno izboljšati delovne pogoje in zagotoviti enotno podobo zaposlenih, smo sprejeli nove smernice glede števila in uporabe delovnih majic.

Vodstvo je sprejelo odločitev, da bodo vsi zaposleni v proizvodnih procesih Impola prejeli večje število majic kot doslej, in sicer v proizvodnji sedem, v vzdrževanju deset in v tehnologiji pet majic na leto. To bo zadostovalo za redno menjavo, predvsem v vročih poletnih mesecih. Zaposleni boste tako imeli vedno na voljo čiste majice, kar ne izboljšuje le higiene, temveč tudi prispeva k udobju pri delu.

Treba je poudariti, da se bodo odslej v proizvodnji uporabljale izključno majice enake barve, natisnjene z logotipom podjetja Impol in imenom zaposlenega. To pomeni, da drugih barv majic na delovnem mestu ne bo več dovoljeno nositi.

Vse zaposlene želimo spodbuditi, da dosledno nosite majice, ki ste jih že ali jih še boste prejeli. Enotna podoba zaposlenih v proizvodnji je vizualno privlačna in prispeva k večji pripadnosti in profesionalnosti na delovnem mestu.

POVEČANA DOBAVA IN NOVOSTI

Unidel, naš dobavitelj delovnih oblačil, je že začel s pospešeno dobavo novih majic. Te majice so natisnjene z njihovo novo stiskalnico, kar omogoča večjo kakovost tiska. Nove majice bodo dobavljene in pripravljene za uporabo do konca avgusta. Več kot polovica zaposlenih je majice že prejela.

MAJICE OPREMLJENE Z IMENI IN PRIIMKI

Imena zaposlenih so natisnjena na vsako majico z namenom, da se zagotovi pravilna uporaba in da se olajša proces pranja v pralnici. Zaenkrat le redki zaposleni pošiljajo svoje majice v pranje. Upamo, da se bo z uvedbo novih majic to spremenilo. ■



KAKŠEN JE POSTOPEK, DA SVOJE MAJICE POSREDUJETE V PRALNICO?

- Umazano majico odložite v vreče ali omare za umazano perilo kot ostala delovna oblačila.
- Če oblačilo ni označeno z imenom in priimkom, ga odložite v plastično vrečko in dodajte listek s svojim imenom in priimkom. V pralnici bodo oblačila oprali in označili.
- Oblačila so v obdelavi v pralnici v povprečju tri dni (prevzem, pranje, vrnitev v proces). Majice oz. oblačila zaposleni prevzamete na prevzemnih mestih (večinoma pri skladiščnikih) ali pa jih najdete zložene v omare (kot ostala oblačila).



Božo na kratko



3 KNJIGE, KI SO NA VAS PUSTILE PEČAT:

Drago Jančar: In ljubezen tudi, Ivan Sivec: Triglavski kralj, J.K. Rowling: Harry Potter.



3 VAŠE NAJBOLJŠE LASTNOSTI:

Discipliniranost, vztrajnost, zgodnje vstajanje :)



3 STVARI, KI VAM ZAPOLNIJO PROSTI ČAS:

Đelo na prostem, odhod v naravo, izlet v hribe.



KAJ PRI LJUDEH NAJBOLJ CENITE?

Iskrenost in samoinicativnost.



KAJ VAS PRI LJUDEH NAJBOLJ MOTI?

Zahrbtnost.



KDAJ STE BILI V ŽIVLJENJU NAJBOLJ VESELI?

Težko vprašanje, je bilo večkrat in bi težko izpostavil samo en trenutek :)

MOJE DELO MI JE VŠEČ, KER JE ZELO RAZGIBANO IN ZANIMIVO

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za komuniciranje

Dr. Božo Skela se je skupini Impol pridružil januarja 2021 po uspešno zaključenem magistrskem in doktorskem študiju. Pred zaposlitvijo v Impolu je usvojil številne veščine raziskovalnega dela na Inštitutu Jožef Štefan in na Inštitutu za kovinske materiale in tehnologije. Sedaj opravlja delo procesnega inženirja metalografskih preiskav in hkrati vodi laboratorij za metalografske preiskave v družbi Impol R in R. Ves čas deluje v smeri izboljšanja in optimiziranja postopkov. Sodelavci radi sodelujejo z njim, saj je umirjen, strokoven in vedno usmerjen k ciljem.

PRED PRIHODOM V IMPOL STE SE UKVARJALI Z RAZISKOVALNIM DELOM. KAKO STE PRIČELI SVOJO KARIERNO POT?

Pred redno zaposlitvijo v Impolu sem kot študent opravljal številna druga dela. Karierno pot v raziskovalni sferi sem začel s študentskim delom na Inštitutu Jožef Štefan (IJS). Tam sem v času magistrskega študija začel s študentskim delom na Odseku za nanostrukturne materiale, kjer sem v laboratoriju opravljal dela za doktorske študente in sodeloval pri različnih projektih. S tem se je nekako razvila moja želja po raziskovalnem delu in delu v laboratoriju, s čimer sem potem nadaljeval z vpisom na doktorski študij na Inštitutu za kovinske materiale in tehnologije (IMT). Konec koncev tudi sedaj nadaljujem z delom v laboratoriju.

KAJ VAS JE PRITEGNILO K DELU V PODJETJU IMPOL?

Ko sem začel s študijem metalurgije, še nisem točno vedel, kam me bo pot zanesla. Sčasoma se je v meni razvila želja, da bi nekega dne rad delal v industriji aluminija oziroma na področju dela z aluminijem, lahko tudi v raziskovalni sferi. Tako je tudi moja diplomatska naloga temeljila na raziskovalnem delu na področju alumini-

ja, čeprav sem se v naslednjih stopnjah izobrazbe usmeril stran od tega. V času zaključevanja doktorata na IMT sem začel razmišljati, da bi se preizkusil v industrijskem okolju, pri čemer je bil Impol ena izmed prvih želja. Vloga je imela tudi lokacija podjetja, saj živim v Slovenski Bistrici in je tako služba v neposredni bližini doma.

KAKO BI OPISALI SVOJO VLOGO PROCESNEGA INŽENIRJA METALOGRAFSKIH PREISKAV IN KATERE GLAVNE NALOGE OPRAVLJATE?

Delo mi je všeč, ker je zelo razgibano in zanimivo. Glavne naloge, s katerimi se na tem mestu soočam, so izvajanje analiz po željah naročnikov in skrb za tekoče podajanje rezultatov. Mislim, da skupaj s preostalo metalografsko ekipo temu lepo sledimo. Moje delo zajema še organizacijo dela metalografskega laboratorija, reševanje raznih tekočih zadev, kot so manjkajoči rezultati in nemoteno delovanje procesa metalografskega laboratorija, skrb za opremo, vpeljavo izboljšav na področju metalografskih analiz ...

KATERE KLJUČNE VEŠČINE IN ZNANJA STE PRIDOBILI MED VAŠIM DELOM NA INŠTITUTU JOŽEF ŠTEFAN IN INŠTITUTU ZA KOVINSKE MATERIALE IN TEHNOLOGIJE, KI JIH ZDAJ UPORABLJATE PRI SVOJEM DELU V IMPOLU?

V času dela na IJS in IMT sem dobro usvojil raziskovalne veščine, kako pristopiti k nekemu problemu in se sistematično lotiti raziskave. V tem času sem delal z različnimi materiali, predvsem s kovinami in zlitinami na osnovi aluminija in bakra. Moj doktorat je temeljil na raziskavah obrabnih lastnosti orodnih jekel. S tem sem pridobil širok spekter znanja metalurgije. Delo na inštitutih je zajemalo tudi uporabo različnih analitskih metod in naprav, kot so optični mikroskop in elektronski mikroskop, torej napravi, s katerima se sedaj opravi večina analiz v metalografskem laboratoriju in pri čemer je tudi pomembna pravilna interpretacija pridobljenih rezultatov.

LAHKO DELITE KAKŠEN POSEBEN PROJEKT ALI NALOGO, NA KATERO STE ŠE POSEBEJ PONOSNI, MEDTEM KO STE DELALI V IMPOLU?

Mogoče bi na tem mestu izpostavil, da smo v začetku lanskega leta s projektom za dvig kompetenc zaposlenih povečali fleksibilnost operaterjev, ki izvajajo metalografske analize, predvsem na področju makro pregleda. To pripomore tudi k lažjemu organiziranju odsotnosti osebja zaradi dopustov, lažji organizaciji dela v primerih povečanega dotoka vzorcev in k hitremu podajanju rezultatov.

KAKO POTEKA VAŠ TIPIČEN DELOVNI DAN IN KATERE TEHNOLOGIJE TER METODE UPORABLJATE PRI METALOGRAFSKIH PREISKAVAH?

Delo se zjutraj prične s pregledom elektronske pošte in tabele zaostankov (manjkajočih rezultatov delovnih nalogov, starejših od 48 ur). Na kratko se sestanemo z metalografsko ekipo in se pogovorimo o posebnostih in morebitnih izvedbah prioritarnih analiz. Velikokrat se lotim izvajanja analiz, predvsem analiz po obrazcih NPV, ali pa se posvetim projektnim nalogam, za katere sem zadolžen. Pogosti orodji, ki ju uporabljam pri delu, sta telefon ter optični in elektronski mikroskop.

KAKO STE SODELOVALI PRI RAZVOJU IN IZBOLJŠAVAH PROCESOV V PODJETJU, ZLASTI V POVEZAVI Z ALUMINIJEM?

V bistvu nenehno razmišljamo, kako in kje bi lahko tehnologijo in postopke izboljšali in optimizirali, zlasti v procesu metalografsega laboratorija. Veliko smo se ukvarjali z izboljšavo mikro priprave vzorcev, pri čemer smo lansko leto tudi obiskali podjetje Struers na Danskem. Tako smo nadgradili pripravo aluminijev mikro vzorcev in naš laboratorij posodobili z dodatno opremo za avtomatsko čiščenje vzorcev med postopkom metalografske priprave. Trenutno se ukvarjam z optimiziranjem zajemanja odpadne vode in usedlin, ki nastaja pri omenjeni mikro pripravi vzorcev. Ukvarjamo se s projekti,

s katerimi želimo že dobro vpeljane procese še dodatno izboljšati. Pri raziskavah na področju razvoja aluminija menim, da smo posredno vpeti v raziskave naših naročnikov, saj v laboratoriju izvajamo metalografski pregled materiala in podajamo rezultate analiz makro in mikro struktur.

S KATERIMI IZZIVI STE SE MORALI SOOČITI PRI SVOJEM DELU IN KAKO STE JIH USPEŠNO PREMOS-TILI?

Izziv mi je predvsem predstavljalo, ko sem nastopil funkcijo vodje metalografskega laboratorija. Na področju vodenja še nisem imel toliko izkušenj. Sedaj po skoraj dobrih dveh letih menim, da sem vodenje dobro usvojil, saj sem se tudi udeležil izobraževanj s področja vodenja.

KAKO BI OPISALI SVOJE SODELOVANJE Z DRUGIMI ODDELKI V PODJETJU IN KAKO PRISPEVATE K TIMSKEMU DELU?

Sodelovanje med posameznimi podprocesi oziroma laboratoriji v podjetju Impol

R in R poteka na visoki ravni. Podajanje končnih rezultatov metalografskega laboratorija je v veliki meri odvisno od same priprave vzorcev, ki se začne že v mehanskem laboratoriju, zato je to bistvenega pomena. Prav tako se z ekipo zaposlenih v mehanskem in kemijskem laboratoriju dobro razumemo in timsko rešujemo težave. Timski duh se predvsem krepi, ko skupaj spijemo kakšno kavo, kadar nam čas dopušča. Tako smo v tem času poleg profesionalnega odnosa spletli tudi prijateljske vezi.

KAKŠNI SO VAŠI PROFESIONALNI CILJI ZA PRIHODNOST IN KAKO NAMERAVATE NADALJEVATI SVOJO KARIERO V IMPOLU?

Trenutno se dobro počutim na delovnem mestu, ki ga opravljam, saj menim, da sem v teh slabih štirih letih, odkar sem v podjetju, dobro usvojil delo, za katerega sem zadolžen. V prihodnosti si želim svoje kompetence uporabiti še na kakšnem drugem področju, če se bo pojavila priložnost. Čisto konkretno še nisem razmišljal, kam bi me pot zapeljala.

IMATE KAKŠEN NASVET ZA MLADE INŽENIRJE, KI BI RADI VSTOPILI NA PODROČJE METALURGIJE?

Metalurgija je veda, poklic, ki mogoče ni tako razširjen in poznan. Verjamem, da bo vsak, ki se bo odločil za ta poklic, našel področje, ki ga bo razveseljevalo. Mogoče se tudi zaradi ne tako polnih predavalnic na fakso v času študija razvije prijateljska mreža ljudi, na katere se lahko obrneš in predebatiraš izzive, pa tudi, če vsak deluje na svojem koncu Slovenije ali kje v tujini.

KAJ NAJRAJE POČNETE V PROSTEM ČASU?

V prostem času sem rad zunaj v naravi, rad se podam na izlet po Sloveniji ali v hribe, kar mi napolni baterije in prevetri glavo. Občasno se usedem tudi na kolo, vendar je bila to bolj rekreacija v mojih mlajših letih :) ■

KADROVSKE ŠTIPENDIJE 2024/25



- 10 za pridobitev poklica metalurški tehnik (SŠSB)
- 1 za študij metalurgije
- 2 za študij informatike
- 2 za študij strojništva



SPOROČITE NAM VAŠE ŽELJE IN POTREBE



V skupini Impol se zavedamo, da je za uspešno delovno okolje ključno, da se vsi zaposleni počutite spoštovane in slišane. Zato si prizadevamo ustvariti delovno okolje, ki upošteva vaše potrebe in želje ne glede na to, ali gre za verske, kulturne, zdravstvene ali druge osebne zahteve.

Radi bi vas obvestili, da smo uvedli nove kanale za izražanje vaših potreb in predlogov, in sicer:

- **FORUM V SISTEMU HRM:** svoje potrebe lahko izrazite neposredno na forumu v sistemu HRM. Forum vam omogoča odprto in varno komunikacijo, kjer lahko delite svoje predloge, vprašanja in potrebe.
- **ANONIMNO PREDLAGANJE:** če želite svoje predloge in potrebe izraziti anonimno, lahko uporabite škatlo predlogov, ki se nahaja pri vratarju. Vaše anonimne predloge bomo obravnavali z enako resnostjo in spoštovanjem.

Poleg verskih prilagoditev, ki vključujejo:

- prostor za verske obrede ali molitve,
- upoštevanje verskih praznikov pri načrtovanju delovnih izmen,
- prilagoditve prehrane v jedilnici glede na verske zahteve,

vas spodbujamo, da izrazite tudi druge potrebe, kot so:

- **ZDRAVSTVENE PRILAGODITVE:** prošnje za prilagoditve delovnega mesta ali delovnega časa zaradi zdravstvenih razlogov;
- **PROFESIONALNI RAZVOJ:** ideje za dodatna izobraževanja, delavnice ali druge možnosti za strokovno rast in razvoj;
- **DELOVNO OKOLJE:** predlogi za izboljšanje delovnega okolja, vključno s predlogi za boljše delovne pogoje, opremo in orodja;
- **SOCIALNE DEJAVNOSTI:** ideje za organizacijo družabnih dogodkov, športnih aktivnosti ali drugih načinov za krepitev kolektiva.

S predlogi lahko pomembno prispevate k ustvarjanju delovnega okolja, kjer se vsak posameznik počuti spoštovanega in cenjenega. **Zato vas spodbujamo, da aktivno sodelujete in delite svoje potrebe ter predloge.** Vse prejete predloge bomo obravnavali in rešitve tudi javno predstavili v Metalurgu.

NAJLEPŠA HVALA ZA VAŠO POZORNOST IN SODELOVANJE.

Zadovoljni z vitkimi metodami v Impolu v Slovenski Bistrici

Na poti odličnosti

Tekst: Urban Smolar, vodja vitke pisarne

V zadnjih dveh letih in pol, odkar obstaja vitka pisarna, je vidnih precej sprememb na vseh lokacijah Impola. Ekipe vitke proizvodnje je v sodelovanju z zaposlenimi iz procesov vpeljala standardno proizvodno poročanje SFM, ki uvaja timski pristop vseh funkcij v proizvodnji za njeno optimizacijo. Na pilotnih lokacijah so vzpostavili sistem TPM, ki se kot dobra praksa prenaša na vsa področja v Impolu. Prav tako se je izboljšala produktivnost pakirnih linij in ključnih strojev, na katerih je vpeljan kazalnik OEE. Na ključnih strojih so se pospešile menjave z delavnicami SMED in reševanjem ponovljivih napak s tablam PDCA, z znanjem o TPM se je digitalizirala kalkulacija zmogljivosti, kjer to prej še ni bilo mogoče.

Rez sodelovanja timov v proizvodnih procesih slednje ne bi bilo možno. Vse aktivnosti so vplivale na vizualne spremembe v procesih zaradi projektnih izboljšav, ki so jih dosegli z vpeljavo 5S, prav tako pa so tudi izboljšale produktivnost in tako prinesle ekonomske koristi.

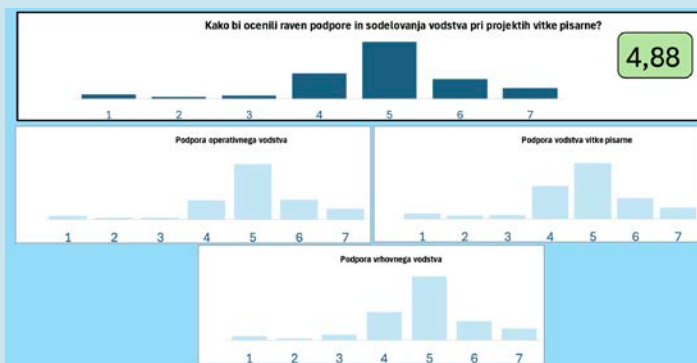
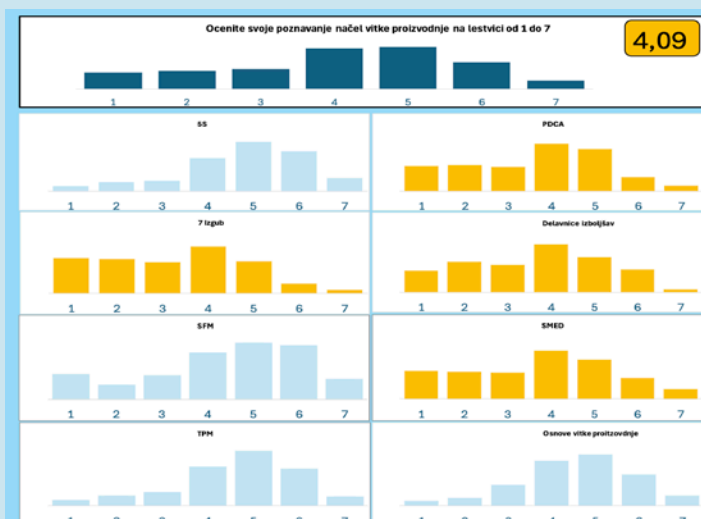
Pomembno je mnenje vsakega sodelavca v Impolu, zato smo izvedli anketo o zadovoljstvu in koristnosti aktivnosti vitke pisarne. V anketo je bilo vključenih 182 zaposlenih. Rezultati so pokazali, da večina anketiranih meni, da so vitke metode koristne za

podjetje. Prav tako so izrazili, da želijo nadaljevati z vpeljevanjem metod in poglobiti že vzpostavljene metode.

Na anketna vprašanja so anketiranci odgovarjali s pomočjo Likertove lestvice od 1 do 7, pri čemer 1 pomeni, da se zelo ne strinjajo, 7 pomeni, da se zelo strinjajo, medtem ko 4 pomeni, da se niti strinjajo niti se ne strinjajo.

POZNAVANJE VITKOSTI

Med vsemi načeli vitke proizvodnje so zaposleni najboljše seznanjeni z delovanjem poročanja SFM o uspešnosti proizvodnje, temu sledi razumevanje načel 5S in TPM, srednje seznanjeni so z metodami SMED in PDCA, najmanj pa s sedmimi temeljnimi izgubami in z osnovami vitkosti. V prihodnje se bo več pozornosti posvečalo uvajanju metod SMED in PDCA.



INTEGRACIJA METOD V VSAKDANJE DELO

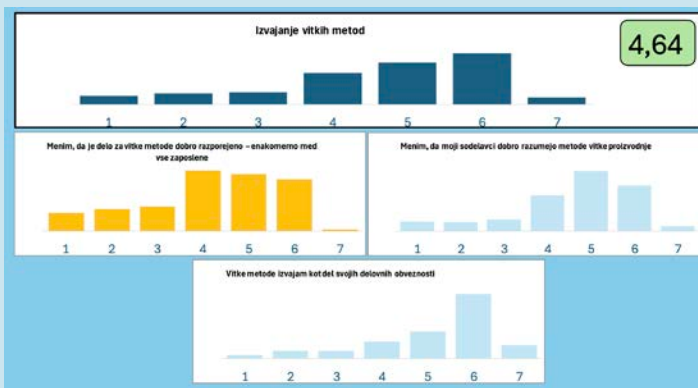
Zaposleni so mnenja, da z vitko pisarno zadovoljivo uspešno sodelujejo in da Impol nudi zadovoljivo podporo pri vpeljavi metod vitkosti. Seveda obstajajo priložnosti za izboljšave pri

nudnju podpore na vseh ravneh organizacije, da bi dosegali merljive izboljšave in zmanjšali izgube v procesih.

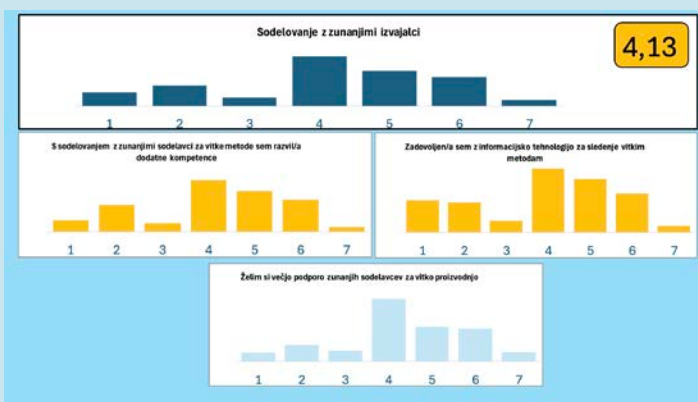
Večinoma so anketiranci zadovoljni z izvajanjem vitkih metod in menijo, da so dobro razporejene po celotni organizaciji. Prav tako so izrazili samozavest glede znanja o vitkih metodah pri svojih sodelavcih.

Z izvedeno anketo je vitka pisarna dobila potrditev, da je bil doseženi prispevek dobro sprejet in učinkovit. Vzpodbuden rezultat se je pokazal tudi pri vprašanju, kako zaposleni sprejemajo svoje naloge z vitkimi metodami, kjer se je velika večina strinjala, da so te aktivnosti postale redno opravilo pri njihovem delu.

PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE



Boljši pristop bo potreben pri usklajevanju z zunanjimi sodelavci, ki nam pomagajo pri izvajanju vitkih metod. To pomeni, da organizacija v določeni meri in na določenih področjih želi podporo. Prihodnji izzivi za vitko pisarno bodo, kako ravnati skladno z željami proizvodnih procesov in jedrnih timov, da se ujame ravnovesje med željami in koristmi. Informacijska tehnologija in zunanja podpora sta v razdvojenem položaju, kar lahko nakazuje na zgolj lokalno pomoč in neenakomerno podporo. ■



ZAHVALA

Cilji in metode, ki jih vpeljujemo v procese, so zastavljani specifično za skupino Impol, kjer vzpostavljamo kulturo vitkega mišljenja in proaktivnosti. Zato so nam pomembne povratne informacije vseh zaposlenih, s katerimi sodelujemo. Vsem se zahvaljujemo za sodelovanje. Z novimi cilji naprej.



SPREMEMBA PRAVILNIKA O PREPOVEDI ALKOHOLIZIRANOSTI, UŽIVANJA DROG IN DRUGIH PREPOVEDANIH SUBSTANC TER PREPOVEDI KAJENJA

Tekst: Dimitrij Šuc, pravni svetovalec

1. avgustom 2024 je v veljavo stopila sprememba Pravilnika o prepovedi alkoholiziranosti, uživanja drog in drugih prepovedanih substanc ter prepovedi kajenja. V osnovi gre za spremembo izvajalca kontrole prisotnosti alkohola v izdihanem zraku, ki v samem pravilniku sicer ni posebej opredeljen. To funkcijo so prevzeli gasilci iz družbe Impol Infrastruktura, d. o. o., ki so bili v skladu z navedenim pravilnikom za izvajanje teh storitev ustrezno usposobljeni in tudi pooblaščenici s strani vseh družb v skupini Impol.

KAJ PRINAŠAJO SPREMEMBE PRAVILNIKA?

Med vsebinsko bistvenimi spremembami je potrebno omeniti, da se lahko kontrola prisotnosti alkohola izvede tudi v primeru rednih kontrol in v primeru, ko obstaja utemeljen sum, da je delavec pod vplivom alkohola. Kontrolo prisotnosti alkohola lahko izvajajo le pooblaščenici izvajalci meritev, ki morajo biti usposobljeni tako za pravilno ravnanje in uporabo alkokotesta kot tudi za pravilno izvedbo postopka kontrole prisotnosti alkohola. Vsekakor je potrebno izpostaviti tudi novo določilo, po katerem tudi neutemeljena odklonitev preizkusa alkoholiziranosti z alkokotestom ali neutemeljena odklonitev izvedbe analize na prisotnost drog ali drugih prepovedanih substanc pomeni kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Za enako kršitev gre v primeru, da boste brez dovoljenja pooblaščenega delavca ali iz drugih neutemeljenih razlogov zapustili prostor pred izvedbo meritev prisotnosti alkohola ali pa ne boste upoštevali navodil za izvedbo preizkusa.

Pravilnik ni namenjen sankcioniranju, temveč spodbujanju k preventivnemu in odgovornemu ravnanju vseh zaposlenih, s katerim bomo lahko zagotovili predvsem varno delovno okolje za vse udeležence v skupini Impol.

Celotno besedilo čistopisa pravilnika je objavljeno v DNA, zainteresiranim pa je dostopno tudi v kadrovske pisarni (prilijče upravne stavbe Impol levo, pisarna št. 5). Če imate vprašanja, se lahko obrnete na Dimitrija Šuca (dimitrij.suc@kadrings.si; 02 845 3911). ■

RAZISKOVANJE SLOVENIJE:

JESENSKI IZLETI ZA VSO DRUŽINO

Jesen je čas, ko narava pokaže svoje najlepše barve. Slovenija ponuja številne možnosti za nepozabne izlete, ki so kot nalašč za vso družino. Naša naravno in kulturno bogata država ponuja kotičke, ki bodo očarali tako najmlajše kot najstarejše člane družine. Tokrat vam predstavljamo nekaj izbranih destinacij, ki združujejo naravo, kulturo, zabavo in kulinariko – vse to v objemu jesenskih barv. Ne glede na to, ali si želite mirnega sprehoda ob jezeru, raziskovanja podzemnih jam ali adrenalinskih dogodivščin v naravi, boste našli nekaj zase.



IZLET V ŠKOCJANSKE JAME IN NA KRAS

- **Ogled Škocjanskih jam:** ta edinstvena naravna znamenitost je primerna za vse generacije. Vodiči prilagajajo ture, tako da so zanimive tako za otroke kot za odrasle, medtem ko starejši uživajo v neverjetnih pogledih na podzemni svet.
- **Obisk kraške vasi:** po ogledu jam se odpravite v eno izmed kraških vasi, kot je Štanjel, kjer se lahko sprehodite po slikovitih ulicah in si ogledate Ferrarijev vrt.
- **Degustacija kraških dobrot:** obisk lokalnega pršutarja ali vinarja na Krasu, kjer lahko uživate v degustaciji kraškega pršuta in terana. Otroci lahko uživajo v naravnem soku in domačih sladica.

IZLET V PREKMURJE

- **Obisk Bukovniškega jezera in energijskega parka:** začnite dan z obiskom Bukovniškega jezera, kjer se lahko vsi družinski člani sprehodijo ob jezeru in obišejo energijske točke v gozdu. Otroci bodo uživali na otroškem igrišču, medtem ko lahko starejši preizkusijo energijske točke za sprostitve.
- **Izlet v Filovce:** v Filovcih si oglejte lončarski muzej, kjer lahko otroci in odrasli sodelujejo v delavnici oblikovanja gline. Gre za zanimivo in ustvarjalno izkušnjo, kjer lahko vsak izdela svoj spominek.
- **Ogled Plečnikove cerkve v Bogojini:** na poti se ustavite v Bogojini in si oglejte čudovito cerkev, ki jo je zasnoval arhitekt Jože Plečnik. Za starejše bo zanimiva arhitekturna vrednost cerkve, medtem ko lahko otroci uživajo v odkrivanju detajlov.
- **Prekmursko kosilo v lokalni gostilni:** uživajte v tradicionalnih prekmurskih jedeh, kot so bograč, dödöli in seveda prekmurska gibanica. To je popoln zaključek dneva za vse generacije.



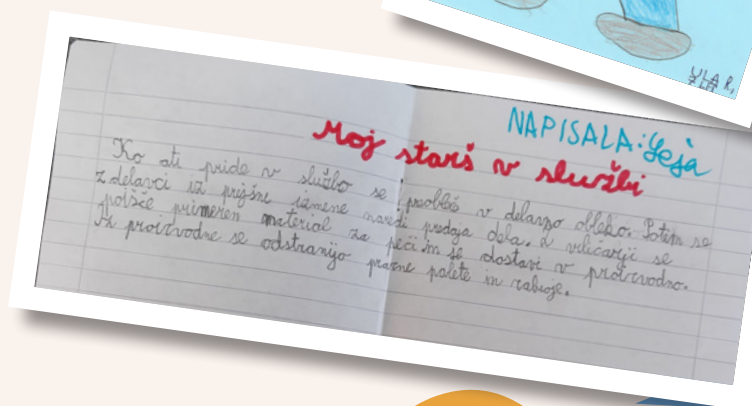
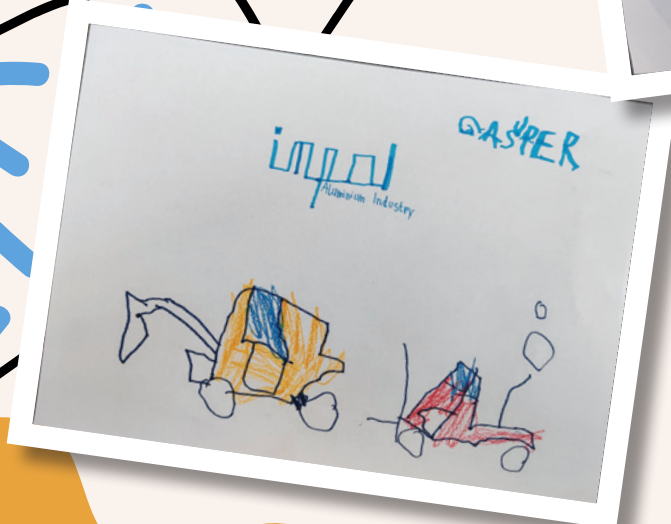
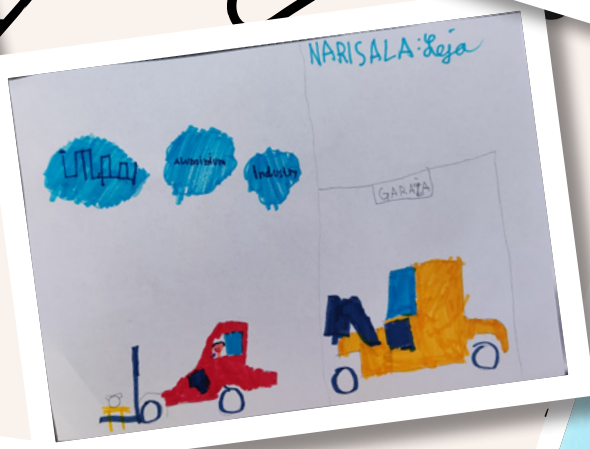
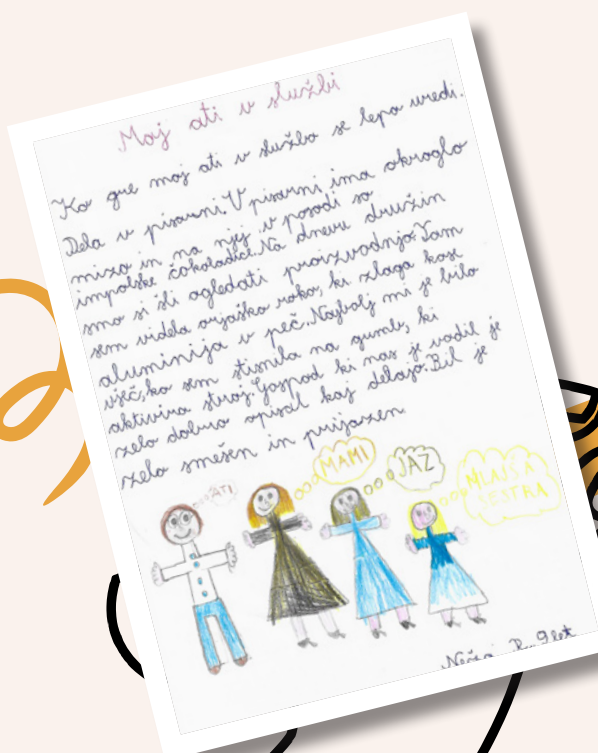
IZLET NA BLED IN POKLJUŠKO PLANOTO

- **Obisk Blejskega gradu:** oglejte si Blejski grad, kjer lahko uživate v čudovitem razgledu na Blejsko jezero in okolico. Za otroke je zanimiv grajski muzej, kjer lahko spoznajo zgodovino tega območja.
- **Kremšnita ob Blejskem jezeru:** uživanje v blejski kremšniti na terasi s pogledom na jezero bo razveselilo vse generacije.
- **Pohod po Pokljuški planoti:** enostaven in slikovit pohod po Pokljuški planoti, kjer se lahko starejši sprostijo ob pogledu na jesensko barvo gozdov, otroci pa uživajo v raziskovanju narave.
- **Jahanje na Pokljuki:** Pokljuka nudi številne možnosti za jahanje konj, kar je lahko posebna izkušnja za otroke in odrasle.

NATEČAJ ZA OTROKE NAŠIH ZAPOSLENIH: "MOJ ATI/MOJA MAMI V SLUŽBI"

Zelo veseli smo bili vaših izdelkov in se zahvaljujemo vsem, ki ste sodelovali.

Nagrade boste vsi sodelujoči otroci dobili po pošti na dom.



BREZPLAČNE POLETNE DELAVNICE ZA KREPITEV DIGITALNIH KOMPETENC NAVDUŠILE VEČ KOT 800 OTROK

Tekst: Urška Kukovič Rajšp, vodja projektov

V Kadringu je tudi poleti zelo aktivno, saj na OŠ Pohorskega odreda Slovenska Bistrica izvajamo brezplačne poletne delavnice za pridobivanje računalniških in tehničnih znanj za otroke, stare med 6 in 15 let. Glavni cilj delavnic je bil krepitev digitalnih veščin in spoznavanje naprednih tehnologij, kot so robotika, programiranje in virtualna resničnost. Delavnice je v juliju in avgustu obiskalo že več kot 800 otrok, ki so na delavnicah krepili digitalne veščine, se zabavali in stkali marsikatero novo prijateljstvo. Poskrbljeno je bilo tudi za brezplačno kosilo in malico.

SPLETNA VARNOST IN SPLETNI BONTON

V prvem sklopu delavnic so se otroci spoznali s ključnimi vidiki spletne varnosti. Na delavnicah s poudarkom na spletnem bontonu, preprečevanju spletnega in mobilnega trpinčenja ter varni uporabi družbenih omrežij so pridobivali pomembna znanja, ki so nujna za odgovorno in varno uporabo digitalnih platform. Srečali so se z izzivi, kot so ustvarjanje močnih gesel in varovanje svoje digitalne identitete. Poleg tega so otroci razvijali tudi komunikacijske veščine, kar je ključnega pomena za njihovo digitalno prihodnost.



INŽENIRSKI PROJEKTI Z DIGITALNIMI TEHNOLOGIJAMI

Delavnice so otrokom omogočile tudi sodelovanje pri inženirskih projektih, kjer so z uporabo digitalnih tehnologij reševali

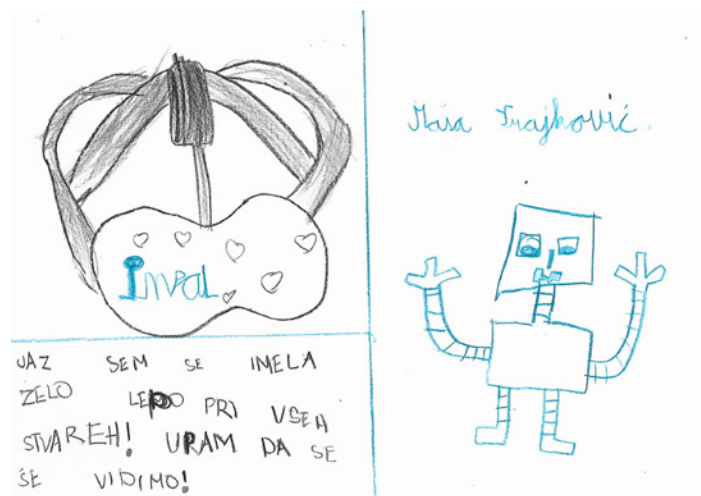
tehnične izzive. Spoznali so osnove razširjene (AR) in virtualne resničnosti (VR) ter se preizkusili v programiranju robotov in uporabi senzorjev za praktične naloge, predvsem z uporabo različnih kompletov Lego. Delo v skupinah je bilo ključnega pomena, saj so otroci izmenjevali ideje, reševali izzive in razvijali kritično mišljenje.



UPORABA UMETNE INTELIGENCE IN VR-TEHNOLOGIJ

V tem sklopu so se otroci spoznali z umetno inteligenco in uporabo VR-tehnologij v praksi. Preizkusili so se v programiranju robotov in uporabi naprednih tehnologij. S tem so pridobili neprecenljive izkušnje na področju sodobnih tehnologij, kar jih bo pripravljalo na prihodnje izzive. Delavnice so obsegale tudi





uporabo različnih digitalnih orodij, kot so Unity Development Platform, CodeMonkey, Scratch. Otroci so se skozi igro učili programiranja, razvijali svoje igre in spletne strani ter pridobivali uporabniške izkušnje, ki so primerne za njihovo starostno skupino.

lov na zaklad v parku in na gradu v Slovenski Bistrici, ki vključuje reševanje ugank in iskanje gesel s pomočjo uporabe digitalnih tehnologij (skeniranje QR-kod, uporaba Google Maps ...), orientacija po gozdu z uporabo fotonavigacije in programiranje robotkov mTiny. ■

MED NAJLJUBŠIMI AKTIVNOSTMI TUDI LOV NA ZAKLAD

Otroci so bili zelo navdušeni nad tem, da so bili lahko ves teden udeleženi na poučnih in zabavnih poletnih delavnicah. Med njihove najljubše aktivnosti je sodilo programiranje, uporaba VR-očal, programiranje robotov PHOTON ROBOT, krepitev digitalnih kompetenc z različnimi kompleti LEGO EDUCATION, ogled robotiziranih linij v proizvodnem procesu v skupini Impol,



postani
DIGIPRO

Projekt sofinancira Ministrstvo za digitalno preobrazbo.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DIGITALNO PREEOBRAZBO



DEJAN GOŠNJAK, IMPOL PCP

IZOBRAZBA: Komercialist

DOMAČE MESTO: Oplotnica

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2010

TRENUTNO DM: Upravljaec stiskalnice

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Najprej sem v Impolu opravljal počitniško delo, potem študentsko delo in kasneje sem tu dobil možnost redne zaposlitve.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Zmeraj novi izzivi, delo ni monotono, s sodelavci se dobro razumemo.

DRUŽINA: Sem poročen. Imam dva sinova, stara šest in eno leto.

NAJLJUBŠA HRANA: Vse z žara in morske ribe.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Trmast, marljiv, včasih otročji.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Nemogoče pomeni le to, da ti bo vzelo malo več časa, kot si predvideval.

BLAŽ MOTALN, IMPOL-FINAL

IZOBRAZBA: Inženir strojništva

DOMAČE MESTO: Spodnja Polskava

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2017

TRENUTNO DM: Proizvodni tehnolog

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: V Impolu sem že v srednji šoli vsako leto opravljal prakso in počitniško delo. V času študija sem se zaposlil v PP cevarna, zadnjih pet let pa sem zaposlen v Impolu-FinAl.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč mi je, da je delo razgibano in raznoliko, hkrati pa imamo super ekipo, s katero se dobro razumemo in premagujemo izzive.

DRUŽINA: Imam partnerko.

NAJLJUBŠA HRANA: Pica.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Vedno nasmejan, prilagodljiv, vztrajen.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Vaše delo je pomembno, vsak prispevek šteje.



JERNEJ LESKOVAR, IMPOL FT

IZOBRAZBA: Inženir strojništva

DOMAČE MESTO: Slovenska Bistrica

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2021

TRENUTNO DM: Upravljaec valjarne

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Kot dijak in študent sem v Impolu opravljal praktično izobraževanje in študentsko delo. Po končanem šolanju sem se prijavil na razpis za prosto delovno mesto.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Delo je vedno polno izzivov, s katerimi se rad soočam.

DRUŽINA: Imam punco.

NAJLJUBŠA HRANA: Škampi na buzaro, palačinke.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Pošten, odgovoren, delaven.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Nikoli se ne pozabite smejati, poslušati in se učiti.



PRIMOŽ VEŠNIK, RONDAL

IZOBRAZBA: Strojni tehnik

DOMAČE MESTO: Korplje

ZAPOSLEN V SKUPINI IMPOL OD: 2014

TRENUTNO DM: Metalurg 1

KAJ TE JE PRIPELJALO SEM: Po opravljanju obvezne prakse sem se tukaj zaposlil.

KAJ TI JE VŠEČ PRI TVOJEM DELU: Všeč mi je, da je delo zelo raznoliko in razgibano.

DRUŽINA: Imam dva brata (trojčki).

KAKO NAPOLNIŠ SVOJE BATERIJE: Moj prosti čas je zelo raznolik, smučam, kolesarim, igram nogomet, ukvarjam se s pohodništvom. Rad sem zunaj v naravi.

NAJLJUBŠA HRANA: Pražen krompir in pohano meso.

KAKO BI SE OPISAL S TREMI BESEDAMI: Delaven, potrpežljiv, vesel.

MISEL ZA ZAPOSLENE: Zelo so v redu in upam, da bodo ostali takšni še naprej.



V&O

POIŠČEMO ODGOVORE NA VAŠA VPRAŠANJA

Vprašanja nam lahko pošljete
na: ursa.zidansek@kadring.si

V&O

V: Kako je z izplačilom plače neupravičeno odsotnemu delavcu?

Odgovarja: **Dimitrij Šuc**, pravni svetovalec

Delovnoppravna zakonodaja ureja številne vidike razmerja med delodajalci in delavci, pri čemer so pravice in obveznosti obeh strani jasno opredeljene. Ena izmed teh je tudi vprašanje izplačila plače, ki predstavlja osnovno pravico vsakega zaposlenega. Kaj pa se zgodi, ko delavec neupravičeno izostane z dela? Ali ima še vedno pravico do izplačila plače?

Neupravičena odsotnost pomeni, da delavec izostane z dela brez upravičenega razloga ali brez predhodnega dogovora z delodajalcem. Med pogoste razloge za to štejejo na primer osebni izgovori, ki niso utemeljeni, odsotnost brez obvestila delodajalcu ali izostanek po izteku bolniškega staleža brez podaljšanja.

Delavčeva pravica do plače je tesno povezana z njegovim dejanskim delom. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa, da ima delavec pravico do plačila za opravljeno delo. Če delavec ne opravlja dela brez upravičenega razloga, nima pravice do plače za čas, ko je bil odsoten. Zakonodaja sicer predvideva tudi izjeme, kot so primeri odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določeni prazniki in dela prosti dnevi in drugi primeri zakonsko opravičene odsotnosti z dela, kjer delavec ohrani pravico do nadomestila plače. Delovnoppravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače, če je delavec neupravičeno odsoten z dela. Delodajalec je dolžan zagotoviti, da so delavčeve pravice v skladu z zakonodajo spoštovane, kar vključuje tudi redno in pravilno izplačevanje plače. Vendar pa to ne pomeni, da mora delodajalec izplačati plačo delavcu, ki je neupravičeno odsoten. Pravzaprav bi bilo takšno izplačilo v nasprotju z zakonom, saj

delavec v tem času ni izpolnjeval svoje temeljne obveznosti - opravljanja dela. Delodajalec ima v primeru neupravičene odsotnosti delavca tudi pravico do ukrepanja, ki lahko vključuje opozorilo, disciplinski postopek ali celo odpoved pogodbe o zaposlitvi.

POSLEDICE NEUPRAVIČENE ODSOTNOSTI

Neupravičena odsotnost ima lahko resne posledice za delavca. Poleg izgube plačila za dni, ko ni bil na delu, lahko takšno ravnanje poslabša odnos z delodajalcem in privede do opozorila ali disciplinskega postopka. Če se neupravičene odsotnosti ponavljajo, lahko delodajalec upravičeno razmisli o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov. Takšna odpoved je lahko podana, če delavec kljub opozorilu ne odpravi svoje kršitve, kar pomeni, da še naprej izostaja z dela brez upravičenega razloga. Pomembno je omeniti, da ima delodajalec v določenem primeru (delavec brez upravičenega razloga najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo) pravico odpovedati pogodbo celo brez odpovednega roka.

Neupravičena odsotnost z dela ni le kršitev delovnih obveznosti, temveč ima tudi neposredne finančne posledice za delavca, saj izgubi pravico do plačila za čas, ko ni bil na delu. Delodajalec ima v takšnih primerih jasno določene pravice in obveznosti, vključno z možnostjo ukrepanja proti delavcu, ki ne spoštuje dogovorjenih pogojev. Pomembno je, da delavci razumejo posledice svojih dejanj in se zavedajo, da je redna prisotnost na delu ključnega pomena za ohranjanje njihovega delovnega mesta in pravic, istočasno pa za nemoteno delovanje delovnega procesa. ■

V: KAJ JE POKLICNA BOLEZEN?

Odgovarja: **Željka Kutija**, vodja sistema poklicnega zdravja in varnosti

Poklicna bolezen je bolezen, ki je neposredno povezana z delovnim mestom ali delovnimi pogoji. To pomeni, da se bolezen razvije zaradi dolgotrajne izpostavljenosti škodljivim dejavnikom, kot so kemikalije, prah, hrup, vibracije ali slabi delovni pogoji. Primeri poklicnih bolezni vključujejo bolezni dihal pri delavcih v rudnikih, kožne bolezni pri ljudeh, ki delajo s kemikalijami, ali težave s hrbtenico pri tistih, ki pogosto dvigujejo težka bremena. ■

V: KAJ JE VARNOSTNI LIST?

Odgovarja: **Željka Kutija**, vodja sistema poklicnega zdravja in varnosti

Varnostni list je dokument, ki vsebuje ključne informacije o nevarni snovi ali kemikaliji. Pojasnjuje lastnosti snovi, možna tveganja ter vsebuje navodila za varno uporabo in shranjevanje. Prav tako vključuje ukrepe za primer nesreče, kot so razlitja ali požari. Varnostni list je namenjen zaščiti zdravja in varnosti delavcev oz. uporabnika. Pripravi ga proizvajalec ali dobavitelj kemikalije, delodajalec pa mora poskrbeti, da so zaposleni z njim seznanjeni. ■

Zaposleni iz proizvodnega procesa cevarna so kadrovske službi zastavili številna vprašanja. Na njihovo željo odgovore objavljamo v Metalurgu.

Odgovarja: Kadrovska služba

V: ZAKAJ MLADI DELAVCI ZAPUŠČAJO ŠTIRIIZMENSKO DELO?

Impol PCP zaposluje 427 delavcev. V letu 2023 smo beležili dve odpovedi zaposlenih, mlajših od 35 let, v letu 2024 pa tri. Številke nam realno govorijo, da je fluktuacija med mladimi zaposlenimi nizka. Po drugi strani moramo sprejeti dejstvo, da so mladi drugačni. Generacija Z, ki zdaj vstopa na trg dela, ima drugačna pričakovanja o delovnih pogojih in ravnotežu med delom in zasebnim življenjem v primerjavi s prejšnjimi generacijami. Mladi delavci pogosto iščejo bolj fleksibilne urnike, možnost dela na daljavo in delovna okolja, ki jim omogočajo uravnoteženo življenje. Štiriizmensko delo, ki zahteva pogosto delo ponoči, ob vikendih in praznikih, se lahko zato tej generaciji zdi manj privlačno.

V: KAKŠNA JE RAZLIKA V PLAČI MED TRIIZMENSKIM IN ŠTIRIIZMENSKIM DELOM POD ENAKIMI POGOJI – ENAKO DELOVNO MESTO, ENAKA DELOVNA DOBA IPD.?

Naredili smo simulacijo treh različnih delovnih mest in primerjali zasluzke. V povprečju letno zaposleni, ki dela v štirih izmenah, zasluži od 16 do 18 odstotkov več kot zaposleni, ki dela v treh izmenah. Z drugimi besedami to pomeni, da ob enakih pogojih zaposleni, ki dela v štirih izmenah, letno prejme v povprečju dve plači več kot tisti zaposleni, ki dela v treh izmenah.

V: ZAKAJ MORAMO ŠTIRIIZMENCIM DELATI 262 NAMESTO 250 DNI TAKO KOT ENO-, DVO- IN TROIIZMENCIM?

Vsaka izmena v štiriizmenskem delovnem koledarju (in ostalih delovnih koledarjih) ima določeno enako število delovnih dni (delovnih ur) v koledarskem letu, saj bi sicer vnaprej določali nadurno delo, kar zakonsko ni sprejemljivo. Slednje pomeni, da imamo vsi 262 delovnih dni, pri čemer imajo eno- in troizmenci 250 delovnih dni in 12 praznikov, za kar dobijo nadomestilo, ki je bistveno nižje od nadomestila za štiriizmence, ki delajo na navedene praznike (300-odstotni dodatek). Res je, da dnevi pri štiriizmenskem delovnem koledarju niso enakomerno razporejeni, tako kot je to v triizmenskem delovnem koledarju, kjer vsi zaposleni delajo od ponedeljka do petka, ampak so razporejeni neenakomerno. Posledično morebiti kakšna izmena v posameznem koledarskem letu opravi več dela čez vikende ali na praznike kot katera druga izmena, vendar se nato situacija v naslednjem koledarskem letu ali dveh spremeni (obrne).

V: TEŽAVNOST DELA ŠTIRIIZMENCEV V PROIZVODNJI BI MORALA BITI OBRAVNAVANA PRED TEŽAVNOSTJO VZDRŽEVANJA.

Res je, da je na trgu dela trenutno zaznati večje povpraševanje po vzdrževalcih, kar se odraža tudi v težavah pri iskanju in zaposlovanju ustrezno usposobljenih vzdrževalcev. Vzdrževalci so pogosto specializirani strokovnjaki z znanji, ki so ključna za nemoteno delovanje proizvodnih procesov. Njihove spretnosti in izkušnje, pridobljene v praksi, so visoko cenjene, kar je tudi razlog za občutno rast cen njihovih storitev na trgu. V zadnjih treh letih so cene domačih obrtnikov, kar vključuje številne večšine, ki jih obvladajo vzdrževalci, močno porasle.

Pri tem je treba poudariti, da to ne zmanjšuje pomembnosti dela, ki ga opravljajo proizvodni delavci v štiriizmenskem sistemu. Njihovo delo je prav tako zahtevno in izjemno pomembno za nemoten potek proizvodnje, saj zahteva specifična znanja, prilagodljivost in sposobnost dela v različnih pogojih. Brez njihovega truda in predanosti bi bilo delovanje proizvodnje oteženo. Ko razpravljamo o težavnosti zaposlovanja in tržnih razmerah, moramo priznati, da je trenutna situacija na trgu dela takšna, da so vzdrževalci izredno iskani in težje nadomestljivi. To pomeni, da je morala biti težavnost njihovega dela in izobrazbe v tej specifični situaciji obravnavana pred težavnostjo dela proizvodnih delavcev, čeprav sta obe vlogi ključni za uspešno delovanje podjetja.

V: ZAPOSLENI PREDLAGAMO ZA VSAKO LETO BOLNIŠKE NEODSOTNOSTI 1 ODSOTOK DODATKA K PLAČI (DO MAKSIMALNO 10 ODSOTKOV).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in drugi relevantni predpisi določajo, da mora biti nagrajevanje zaposlenih v skladu z načelom enakopravnosti in nediskriminacije. To pomeni, da je delodajalec dolžan zagotoviti, da so delavci obravnavani enakopravno glede na njihove delovne obveznosti in da pri nagrajevanju ne sme prihajati do diskriminacije na podlagi zdravstvenega stanja.

Predlog, da bi delavcem za obdobje brez bolniške odsotnosti dodelili dodatek k plači, je problematičen iz več razlogov:

1. Diskriminacija na podlagi zdravstvenega stanja: takšen sistem nagrajevanja bi lahko bil diskriminatoren do delavcev, ki so iz zdravstvenih razlogov prisiljeni biti bolniško odsotni. Bolniška odsotnost je pravica, ki jo delavcem zagotavlja zakonodaja, da se lahko v primeru bolezni ali poškodbe ustrezno pozdravijo, ne da bi bili zaradi tega finančno kaznovani. Dodeljevanje dodatka le tistim, ki ne izkoristijo bolniške odsotnosti, bi de facto kaznovalo tiste, ki zbolijo, kar ni skladno z načelom enakopravnosti.
2. Neposredna kršitev pravic delavcev: takšna praksa bi lahko spodbudila zaposlene, da se izogibajo koriščenju bolniške odsotnosti tudi, ko bi to bilo potrebno, kar bi lahko ogrozilo njihovo zdravje. Zaposleni bi se namreč lahko bali, da bi z izkoriščanjem te pravice izgubili možnost za dodatek k plači, kar bi bilo v

nasprotju z zakonsko določenimi pravicami do varnosti in zdravja pri delu. Zaenkrat sodne prakse tega ne podpirajo.

V: ALI JE ETIČNO IN DRUŽBENO ODGOVORNO, DA SE DELAVCU ZARADI BOLNIŠKEGA STALEŽA ODVZAME NAPREDOVANJE, KI SI GA JE Z LETI DELA ZA SKUPNO DOBRO DOBES-EDNO PRIGARAL? ALI NAJ TOREJ DELAVEC, KI ZBOLI, ZANIKA SVOJO BOLEZEN, DA BI OHRANIL NAPREDOVANJE?

Horizontalna napredovanja se v skupini Impol podeljujejo letno, in sicer na podlagi rezultatov in dosežkov zaposlenega v preteklem letu. Konec leta se vsem zaposlenim napredovanje odvzame in se dodeli na novo glede na njihov doprinos. Kot delodajalec se moramo osredotočiti na ustvarjanje okolja, ki spodbuja produktivnost in učinkovitost, obenem pa tudi zagotavlja pošteno obravnavo vseh zaposlenih. Kot delodajalec si prizadevamo, da napredovanja in nagrade podelimo tistim zaposlenim, ki so najbolj prispevali k uspehu podjetja in izpolnjujejo določene kriterije za napredovanje. Napredovanje ne sme biti le nagrada za preteklo delo, temveč tudi spodbuda za nadaljnje izboljšave in odgovorno delovanje. Zato je od zaposlenih pričakovano, da se čim bolj angažirajo in prispevajo k delovnemu okolju kljub morebitnim izzivom, kot so bolniške odsotnosti. Kar zadeva etičnost in družbeno odgovornost, je pomembno, da se vse odločitve, ki vplivajo na zaposlene, sprejemajo na temelju objektivnih meril in v skladu s politikami in pravili podjetja. Hkrati pa je pomembno, da zaposlene z boleznimi obravnavamo s spoštovanjem in jim omogočimo ustrezne podporne strukture, da lahko čim prej okreva in se vrnejo na delo, na kar smo posebej pozorni.

V: ZAKAJ JE ŠTIRIIZMENSKI DODATEK VEZAN NA PRISOTNOST? MORAL BI BITI STALEN, ČE DELAMO V ŠTIRIH IZMENAH.

Vzvezi z vašim vprašanjem glede 15-odstotnega štiriizmenskega dodatka je pomembno pojasniti, da je narava tega dodatka vezana na dejansko delo v neugodnem delovnem času. V skladu s pravno ureditvijo v Sloveniji in načelom delovnega prava se dodatki za neugodne pogoje dela, kot so delo v večizmenskem urniku, nočno delo, delo v nedeljo ali ob praznikih, izplačujejo le, kadar delavec dejansko opravlja delo v teh pogojih.

To pomeni, da se dodatek za štiriizmensko delo izplačuje zgolj za čas, ko je delavec dejansko prisoten na delu v štiriizmenskih pogojih. Ta dodatek ni nadomestilo za samo prisotnost v podjetju ali za kakršen koli drug delovni čas, temveč je kompenzacija za delo v specifičnih, manj ugodnih pogojih, ki jih prinaša štiriizmenski urnik.

Dodatki za neugodne pogoje dela so del kompenzacije, ki naj



delavcu pomaga nadomestiti neprijetnosti, povezane z delom v manj ugodnih časovnih obdobjih. S tem prispevajo k enakopravnejšemu nagrajevanju za delo, ki se izvaja pod posebnimi pogoji.

V: NI NOBENE RAZLIKE MED NOVO-ZAPOSLENIH IN DELAVCEM, KI DELA NA VEČ DELOVNIH MESTIH. NAGRADITI GA NE MOREMO, KER JE STIMULACIJA PREMAJHNA ALI JE SPLOH NI.

Vzvezi z vašim pomislekom glede razlik med novozaposlenimi delavci in tistimi, ki opravljajo več delovnih nalog, ter glede pomanjkanja stimulacije, je ključno razumeti načelo "enako plačilo za enako delo".

Načelo "enako plačilo za enako delo" je temeljno načelo delovnega prava, ki ga zagotavlja tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). To načelo določa, da morajo biti vsi delavci, ki opravljajo enako delo pod enakimi pogoji, enako plačani. To pomeni, da ni razlikovanja med delavci glede na njihov status (npr. novozaposleni ali izkušeni delavci), ko opravljajo enako delo.

Vendar pa je pri delavcih, ki opravljajo več različnih delovnih nalog, pomembno upoštevati dejansko zahtevnost, odgovornost in obseg njihovega dela. Če delavec opravlja delo na več različnih delovnih mestih, ki so zahtevnejša ali odgovornejša od dela novozaposlenega delavca, mora biti ta dodatni prispevek ustrezno priznan v njegovi plači. Slednje se v skupini Impol izkazuje skozi dva mehanizma: horizontalno napredovanje (dvig analitične ocene) in vertikalno napredovanje (prehod na zahtevnejše delovno mesto).

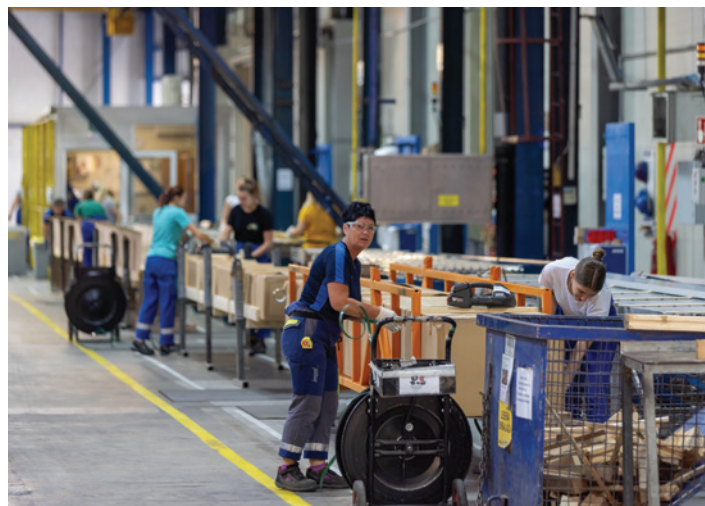
V: NA POGOJE DELA IMAJO UPRAVLJAVCI O DNI DOPUSTA, ČE PRAV SO IZPOSTAVLJENI VIŠOKI VROČINI (400 STOPINJ, MOŽNOST OPEKLIN ITD.).

Po Pravilniku o dodatku na neugodne vplive delovnega okolja in posebne nevarnosti pri delu ter o dodatnem letnem dopustu za delo v takšnih delovnih razmerah se kot neugodni vplivi okolja štejeta hrup in toplotno okolje. Med izpostavljenostjo posebnim nevarnostim se šteje delo na višini, kemične škodljivosti in brizg aluminijaste taline. Višina dodatka

in število dni dodatnega dopusta za delo v neugodnih delovnih razmerah sta odvisna od števila neugodnih vplivov in/ali posebnih nevarnosti pri delu, ki jim je delavec izpostavljen. Neugodni vpliv delovnega okolja zaradi vrednosti temperature, ki presega zgornjo oziroma spodnjo dopustno mejo, se ne upošteva pri izračunu števila dni dodatnega letnega dopusta.

- Če je delavec izpostavljen enemu neugodnemu vplivu in/ali posebni nevarnosti pri delu, pri čemer čas izpostavljenosti traja od četrte do polovice efektivnega delovnega časa, mu pripada dodatek v višini 0,15 točke na uro. V takšnem primeru delavec ni upravičen do dodatnih dni letnega dopusta za delo v neugodnih delovnih razmerah.
- Če je delavec izpostavljen dvema neugodnima vplivoma in/ali posebnima nevarnostima pri delu, pri čemer čas posamezne izpostavljenosti traja od četrte do polovice efektivnega delovnega časa oziroma je izpostavljen enemu neugodnemu vplivu in/ali posebni nevarnosti pri delu več kot polovico efektivnega delovnega časa, mu pripada dodatek v višini 0,25 točke na uro. V takšnem primeru je delavec upravičen tudi do enega dneva dodatnega letnega dopusta za delo v neugodnih delovnih razmerah.
- Če je delavec izpostavljen trem neugodnim vplivom in/ali posebnim nevarnostim pri delu, pri čemer čas posamezne izpostavljenosti traja od četrte do polovice efektivnega delovnega časa oziroma je izpostavljen dvema neugodnima vplivoma in/ali posebnima nevarnostima pri delu več kot polovico efektivnega delovnega časa, mu pripada dodatek v višini 0,35 točke na uro. V takšnem primeru je delavec upravičen tudi do dveh dni dodatnega letnega dopusta za delo v neugodnih delovnih razmerah.
- Če je delavec izpostavljen več kot trem neugodnim vplivom in/ali posebnim nevarnostim pri delu, pri čemer čas posamezne izpostavljenosti traja od četrte do polovice efektivnega delovnega časa oziroma je izpostavljen trem ali več neugodnim vplivom in/ali posebnim nevarnostim pri delu več kot polovico efektivnega delovnega časa, mu pripada dodatek v višini 0,5 točke na uro. V takšnem primeru je delavec upravičen tudi do treh dni dodatnega letnega dopusta za delo v neugodnih delovnih razmerah.

Dodatni dan dopusta dobijo tisti upravljavci na stiskalnicah, kjer so bili izmerjeni takšni pogoji, da so skladni z navedenimi kriteriji.



V: OBRAČUNAVANJE DOPUSTA S FAKTORJI - DELAVCI SE BOJIJO, DA BODO V PRIMERU, DA BODO KORISTILI DOPUST V MESECIH, KO JE DELOVNIH UR VEČ KOT 174, NA LETO PRIKRAJŠANI ZA KAR NEKAJ DNI DOPUSTA, KI JE DOBRO PLAČAN.

Vse ure prisotnosti (redno delo, redno delo - druga odločba) in ure nadomestil (praznik, dopusti, bolezni, civilna zaščita ...) so usklajene s faktorjem normiranja. Faktor izhaja iz razmerja med povprečno mesečno obveznostjo 174 ur in dejansko delovno obveznostjo po koledarju za posamezni mesec.

a. Dopust se vedno koristi v dnevih ne glede na število ur delovne obveznosti (plan) na dan koriščenja dopusta. Torej sam način obračuna pri plači ne more vplivati na število dni dopusta (števec je vedno v dnevih).

b. Obračun dopusta s faktorji:

VP	VP-opis	Dejanske ure	Preračunane ure s faktorjem normiranja
1	Redno delo	152	143,74
30	Letni dopust	32	30,26
	Skupaj	184	174,00

VP	VP-opis	Dejanske ure	Preračunane ure s faktorjem normiranja
1	Redno delo	128	139,20
30	Letni dopust	32	34,80
	Skupaj	160	174,00

Sorazmerno se v primeru 160 dejanskih ur zvišuje tudi obračun ur za redno delo. V kolikor zaposleni v tem mesecu ne koristi dopusta, se mu sorazmerno zvišujejo ure rednega dela v obračunu plače.

c. Pregled faktorjev preračuna iz dejanskih na normirane ure:

Norm. ure	Dejanske ure	Faktor preračuna	Št. dej. ur dopusta	Št. norm. ur dopusta
174	128 (4 izmene 12.24)	1,3594	8	10,88
174	136 (4 izmene 12.24)	1,2794	8	10,24
174	144 (4 izmene 12.24)	1,2083	8	9,67
174	160	1,0875	8	8,7
174	168	1,0357	8	8,29
174	176	0,9886	8	7,91
174	184	0,9456	8	7,57
174	192	0,9062	8	7,25



25. IMPOLIADA

Športne igre IC Impol

“Naš čas za gibanje, druženje in zabavo!”

Impoliada: 25 let povezovanja skozi šport in zabavo

Tekst: Urša Zidanšek, svetovalka za korporativno komuniciranje

Leto 2024 prinaša že 25. izvedbo Impoliade, našega tradicionalnega športnega dogodka Športnih iger industrijske cone Impol, ki je v četrtini stoletja postal nepogrešljiv del Impolove kulture. Kako se je vse skupaj začelo in kako so se te igre razvijale skozi leta?

ZAČETKI: PRVA IMPOLIADA

Impoliada je prvič zaživela leta 1998 z jasnim ciljem: združiti zaposlene skozi šport in druženje. Prva športna srečanja so bila organizirana pri Iršiču, kjer je sodelovalo 250 zaposlenih. Tekmovali so v šestih disciplinah: malem nogometu, vlečenju vrvi, tenisu, pikado, ruskem kegljanju in skoku v daljino z mesta. Čeprav je bil dogodek zasnovan skromno, je že od vsega začetka vzbudil veliko zanimanje med zaposlenimi.

ŠIRJENJE IN RAZVOJ

Po uspešni prvi izvedbi so se igre hitro širile in razvijale. Na drugi Impoliadi, ki se je zaključila na gradu Štatenberg, smo dodali novo disciplino – ribolov. Tretje igre so bile razdeljene na dva dela: ekipni športi so potekali junija, medtem ko je bil zaključek z družabnimi igrami organiziran oktobra na Gabrniku. Četrte igre so potekale v Slovenski Bistrici, zaključek pa na Treh Kraljih, s čimer je dogodek pritegnil že 350 udeležencev in obsegal osem disciplin. Impoliada je iz leta v leto postajala bolj priljubljena, kar je botrovalo tudi razširitvi disciplin in starostnih kategorij, da bi dogodek čim bolj približali vsem zaposlenim.

TRADICIONALNI ZAKLJUČKI IN POSEBNI DOGODKI

Impoliada je postala tradicija z zaključkom na dvorcu Štatenberg, kar se je obdržalo vse do današnjih dni, razen v letu, ko je bil zaključek dvajsetih iger na Farovcu. Leta 2015 ob praznovanju 190-letnice Impola so bile igre še posebej slavnostne, s takrat najvišjim številom udeležencev.

Pomembna obogatitev programa se je zgodila leta 2017, ko smo

ponovno uvedli vlečenje vrvi, disciplino, ki na poseben način povezuje vse sodelavce v duhu zabave in tekmovalnosti.

NEPOZABNI TRENUTKI IN DRUŽENJE

Impoliada je skozi vsa leta postala več kot le športni dogodek – je priložnost za druženje, krepitev medsebojnih odnosov in ustvarjanje nepozabnih spominov. Zaposleni so vedno z navdušenjem sodelovali v igrah in družabnih aktivnostih, včasih celo tako zavzeto, da je glasba ansambla komaj sledila njihovem tempu. Na vsaki Impoliadi smo podelili medalje in pokale, nekaj let pa smo izbirali tudi kralje in kraljice iger ter okronali najlepše sodelavke, kar je še dodatno popestrilo dogodek.

POGLED V PRIHODNOST

Letošnja 25. Impoliada se ponovno seli v Slovensko Bistrico, kjer bomo izpeljali večino izmed vseh športnih in družabnih iger: kolesarjenje, šah, badminton, kegljanje, streljanje z zračno puško, ribolov, nogomet, odbojka na mivki, namizni tenis, tenis, ulična košarka, tarok, atletski mnogoboj, rusko kegljanje, pikado, pohod in vlečenje vrvi. Zaključek bomo izpeljali v Slovenski Bistrici, kjer je tudi sedež našega podjetja. To odločitev smo sprejeli z namenom, da pritegnemo še večje število zaposlenih in s tem dodatno spodbudimo pripadnost podjetju. Vrnitev zaključka v Slovensko Bistrico simbolizira našo zavezanost k povezovanju in sodelovanju vseh zaposlenih ter ponos na naše skupne korenine. Danes Impoliada ni le športni dogodek, ampak tudi simbol povezovanja in podjetniške kulture. Brez podpore vodstva in požrtvovalnega dela sodelavcev-soorganizatorjev, ki jih je zadnja leta kar 50, tega dogodka ne bi bilo. Vsaka izvedba je svojevrsten izziv, a hkrati priložnost za krepitev timskega duha in ustvarjanje novih tradicij. Impoliada je s svojim dolgoletnim obstojem pustila neizbrisni pečat na podjetju Impol. Verjamemo, da bo tudi v prihodnje igrala pomembno vlogo pri povezovanju vseh zaposlenih.

INŽENIRKA, MENTORICA IN PRIJATELJICA

Marinina pot v livarni: prispevek, ki bo ostal zapisan v zgodovino in srca sodelavcev

Ko se poslovimo od dolgoletne sodelavke, ki nas zapušča po več desetletjih dela v naši livarni, se ne poslavljamo le od strokovnjakinje, temveč tudi od osebe, ki je z neizmerno predanostjo in toplino oblikovala našo skupnost. Marina Jelen, univerzitetna diplomirana inženirka metalurgije in materialov, je svojo poklicno pot začela v naši livarni kot pripravnica in ostala z nami vse do svoje upokojitve. Njena zgodba ni le zgodba o tehničnem znanju, ampak tudi o močnih prijateljstvih, skupnih trenutkih in smehu, ki smo ga delili skozi leta.

OD PRIPRAVNIŠTVA DO VODJE - POT STROKOVNJAKINJE

Marinina kariera se je začela v času, ko je pripravništvo vključevalo kroženje po vseh obratih in službah, zaključevalo pa se je z zahtevnim izpitom. Njeni začetki so bili prepleteni z vinogradniškimi kletmi, kjer so petkove popoldneve preživljali skupaj s sodelavci. Čeprav morda na začetku ni zaznala posebnih prilog, se vsi mi spomnimo smeha, ki ga je povzročil njen klic v ljubljanski Živalski vrt na 1. april namesto profesorju Medvedu na Naravoslovno fakulteto. Tudi taki trenutki so delček mozaika, ki je zaznamoval njeno pot pri nas.

KLJUČNA VLOGA PRI MODERNIZACIJI LIVARNE

V svoji bogati karieri je Marina več kot 29 let vodila tehnologijo, planiranje in proces surovin. Njen ključni doprinos je bila modernizacija livarne, kjer je s svojo ekipo poskrbela, da je bila v proizvodni proces implementirana najboljša razpoložljiva tehnologija. S tem je bistveno izboljšala učinkovitost, kakovost in konkurenčnost naših izdelkov. Njene organizacijske sposobnosti in tehnično znanje so postavili trdne temelje za prihodnji razvoj livarne. Prav zaradi njenega dela smo uspeli vzpostaviti in vzdrževati najvišje standarde kakovosti, ki so našim kupcem zagotavljali zadovoljstvo in zaupanje.

NE LE STROKOVNJAKINJA, AMPAK TUDI SRCE EKIPE

Vsi, ki smo imeli priložnost sodelovati z Marino, jo bomo ohranili v spominu kot osebo, ki ni bila le vodja, ampak tudi navdih za celotno ekipo. S svojim pozitivnim pristopom je povezovala sodelavce in bila tista, ki je v zgodnjih jutranjih urah že razdeljevala zadolžitve in "pokomandirala" ekipo, vključno z vodstvom. Poleg delovne predanosti pa jo poznamo tudi kot strastno tenisačico, odlično smučarko in pustolovko, ki je znala izkoristiti vsak trenutek izven delovnega časa.

HVALA IN SREČNO V PRIHODNJE

Marina, hvaležni smo ti za vse, kar si prispevala k naši skupnosti. Tvoje delo, predanost in energija bodo ostali z nami tudi po tvojem odhodu. Želimo ti, da bi v prihodnje našla še več časa za športne aktivnosti, druženje z družino in razvajanje vnukov. Verjamemo, da te čaka veliko novih začetkov. Kot pravi izrek, ki si ga izbrala za konec: "V življenju obstajajo samo začetki" (G. de Staël).

Srečno, Marina, in hvala za vse, kar si nam dala!



Marina s sodelavkami v mlajših letih



Sodelovanje z raziskovalno-izobraževalnimi institucijami



Prvo litje drogov po Wagstaff tehnologiji leta 2002



Takšen transparent je Marino pričakal na njen zadnji dan v službi, 5. julija 2024



SLASTNI GRIŽLJAJI JESENI: Vaš nov najljubši prigrizek

Mini jabolčne pite

Majhne, a polne okusa vas bodo očarale s hrustljivim testom in sočnim nadevom. Priprava je preprosta, rezultat pa zagotovo navduši vse ljubitelje domačih sladk.

SESTAVINE ZA TESTO:

- 250 g gladke moke
- 150 g hladnega masla, narezanega na kocke
- 1 žlica sladkorja
- ščepec soli
- 3-4 žlice hladne vode

SESTAVINE ZA NADEV:

- 3 srednje velika jabolka (najbolje Granny Smith ali zlati delišes)
- 50 g sladkorja (po okusu, lahko uporabite rjavi ali beli sladkor)
- 1 žlička cimeta
- 1 žlica moke (za zgostitev)
- sok polovice limone
- 1 žlička vanilije (po želji)
- 1 žlica masla (narezanega na majhne kocke)

SESTAVINE ZA PREMAZ:

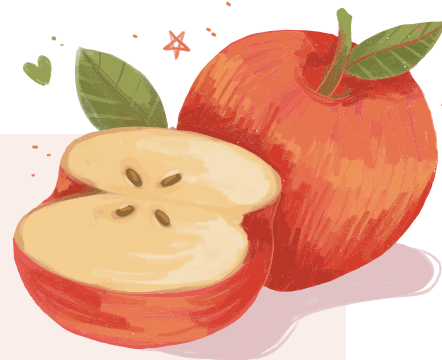
- 1 jajce (stepeno)
- sladkor za posipanje (po želji)

NAVODILA ZA PRIPRAVO:

1. Priprava testa: v veliki skledi zmešajte moko, sladkor in ščepec soli. Dodajte hladno maslo in ga s prsti vtiskajte v moko, dokler ne dobite teksture grobih drobtin. Postopoma dodajte hladno vodo (po žlicah) in mešajte testo, dokler ni gladko in enotno. Oblikujte testo v ploščato obliko, ga zavijte v plastično folijo in postavite v hladilnik za vsaj 30 minut.
2. Priprava nadeva: olupite in narežite jabolka na majhne kocke. V skledi zmešajte narezana jabolka, sladkor, cimet, moko, limonin sok in vanilijo. Dobro premešajte.
3. Oblikovanje in polnjenje pit: segrejte pečico na 180 °C in pripravite pekač za mafine (12 kosov). Rahlo ga namastite z maslom ali oljem. Ohlajeno testo razdelite na dva dela. En del razvaljajte na pomokani površini in izrežite kroge, nekoliko večje od premera odprtih v pekaču za mafine. Kroge testa previdno položite v vsak modelček, tako da prekrijete dno in stranice. Vsako lupinico napolnite z 2-3 žlicami jabolčne nadeva. Na nadev položite majhne koščke masla. Razvaljajte drugi del testa in izrežite manjše kroge ali trakove za pokrivanje nadeva (lahko naredite mrežast vzorec ali pa popolnoma pokrijete vrh). Robove testa rahlo pritisnite z vilico, da se zlepijo.



4. Peka: vrhove testa premažite s stepenim jajcem in po želji posujte s sladkorjem. Mini pite pecite v predhodno ogreti pečici 20-25 minut, dokler ne postanejo zlato rjave barve.
5. Hlajenje in postrežba: pustite, da se pite nekoliko ohladijo v pekaču, preden jih previdno vzamete ven. Postrezite toplo, po želji s kepico vanilijevega sladoleda ali malo stepene smetane.



VSE, ČESAR ŠE NE VESTE O JABOLKIH

7.500 VRST

Na svetu obstaja več kot 7.500 različnih vrst jabolk. To število vključuje tako komercialno gojene sorte kot tudi manj znane in lokalne sorte, ki so značilne za določene regije.

PLAVAJO NA VODI

Jabolka plavajo na vodi, ker je kar 25 odstotkov njihove prostornine sestavljeno iz zraka. To lastnost pogosto uporabljajo v igrah, kot je "bobanje za jabolka", kjer ljudje s svojimi usti poskušajo ujeti jabolka, ki plavajo na vodi.

ZDRAVILNE LASTNOSTI

Jabolka so znana po svojih številnih zdravstvenih koristih. So bogat vir vlaknin, vitaminov (predvsem vitamina C), antioksidantov in imajo nizko vsebnost kalorij. Pripomorejo k zdravju srca, pomagajo pri uravnavanju krvnega sladkorja in izboljšujejo prebavo.

DOLGO SHRANJEVANJE

Jabolka so znana po tem, da jih lahko dolgo časa shranjujemo. Določene sorte jabolk, kot so Granny Smith, se ob pravilnem skladiščenju v hladnem in suhem prostoru ohranijo več mesecev.

POREKLO

Jabolka izvirajo iz Azije, natančneje z območja današnjega Kazahstana. Tam še danes raste divja jablana *Malus sieversii*, ki velja za prednika vseh sodobnih sort jabolk.

SIMBOLIKA

V mnogih kulturah je jabolko simbol modrosti, ljubezni in skušnjave. Ena izmed najbolj znanih zgodb o jabolku je povezana z biblijskim pripovedovanjem o Adamu in Evi.

PRILJUBLJENO SADJE

Jabolka so eno izmed najbolj priljubljenih vrst sadja na svetu in so tretje najpogostejše pridelovano sadje, takoj za bananami in grozdjem.

RAZLIČNE BARVE IN OKUSI

Jabolka lahko najdemo v različnih barvah – od rdeče, zelene do rumene. Prav tako se močno razlikujejo po okusu, od zelo sladkih do izrazito kisljih.

Vodja planiranja in logistike v diviziji valjarništvo (m/ž)

Iščemo dinamičnega in motiviranega posameznika za delovno mesto vodje planiranja v diviziji valjarništvo. Pridružite se timu in pomagajte oblikovati prihodnost našega poslovanja.



GLAVNE NALOGE IN ODGOVORNOSTI:

- Sodelovanje pri pripravi letnih in mesečnih planov proizvodnje, prodaje in nabave: Aktivno sodelovanje pri oblikovanju in usklajevanju planov, ki zagotavljajo nemoteno delovanje divizije valjarništvo.
- Planiranje, organiziranje in nadziranje procesa planiranja in logistike: Organiziranje planiranja naročil in potrjevanja dobavnih rokov naših izdelkov.
- Planiranje prodaje po odjemalcih in proizvodnih programih v diviziji.
- Načrtovanje oskrbe s surovinami ter planiranje interne proizvodnje dobav v diviziji.
- Zagotavljanje doseganja potrjenih dobavnih rokov: S skrbnim načrtovanjem in nadzorom zagotovite, da se vsi dobavni roki spoštujejo in dosežejo.
- Obvladovanje stanja zalog in pretočnosti v predelovalnih procesih: Upravljanje zalog surovin, izdelkov v med-fazi in končnih skladišč, da se optimizira proizvodni proces in zmanjšajo stroški.
- Sodelovanje pri razvoju informacijske podpore: Prispevanje k razvoju in izboljšavam informacijske podpore, ki zagotavlja nemoten potek procesa planiranja in proizvodnje.
- Usposabljanje, motiviranje in razvoj kompetenc zaposlenih: Skrb za razvoj, motivacijo in usposabljanje zaposlenih v procesu planiranja, da se zagotovi visoka raven strokovnosti in učinkovitosti.
- Zagotavljanje prenosa dobrih praks: Deljenje in implementacija najboljših praks znotraj divizije, da se poveča učinkovitost in kakovost dela.
- Sodelovanje z ostalimi procesi: Aktivno sodelovanje z drugimi oddelki in procesi za zagotavljanje celovite in učinkovite podpore poslovanju divizije.
- Priprava ciljev in aktivnosti: Oblikovanje ciljev in spremljanje doseganja le-teh na svojem delovnem področju.

POGOJI IN PRIČAKOVANJA:

- 7. stopnja izobrazbe tehnične ali ekonomske smeri.
- Najmanj 5 let izkušenj na podobnih delovnih mestih.
- Odlične organizacijske in komunikacijske sposobnosti.
- Sposobnost strateškega razmišljanja in analitičnega reševanja problemov.
- Znanje uporabe informacijskih sistemov za podporo planiranju.
- Odlično poznavanje programa Microsoft Excel.
- Znanje angleškega jezika.

NUDIMO:

- Možnost strokovnega in osebnega razvoja.
- Dinamično in stimulatивно delovno okolje.
- Individualno pogodbo po uspešno opravljenem poiskusnem obdobju.

PRIJAVA:

Če ste zaposleni v skupini Impol in se prepoznate v opisu ter verjamete, da lahko s svojimi izkušnjami in znanjem prispevate k naši uspešnosti, vas vabimo, da svojo prijavo z življenjepisom pošljete na naslov: ana.stern@kadring.si do **31. 8. 2024**.

Veselimo se vaše prijave!