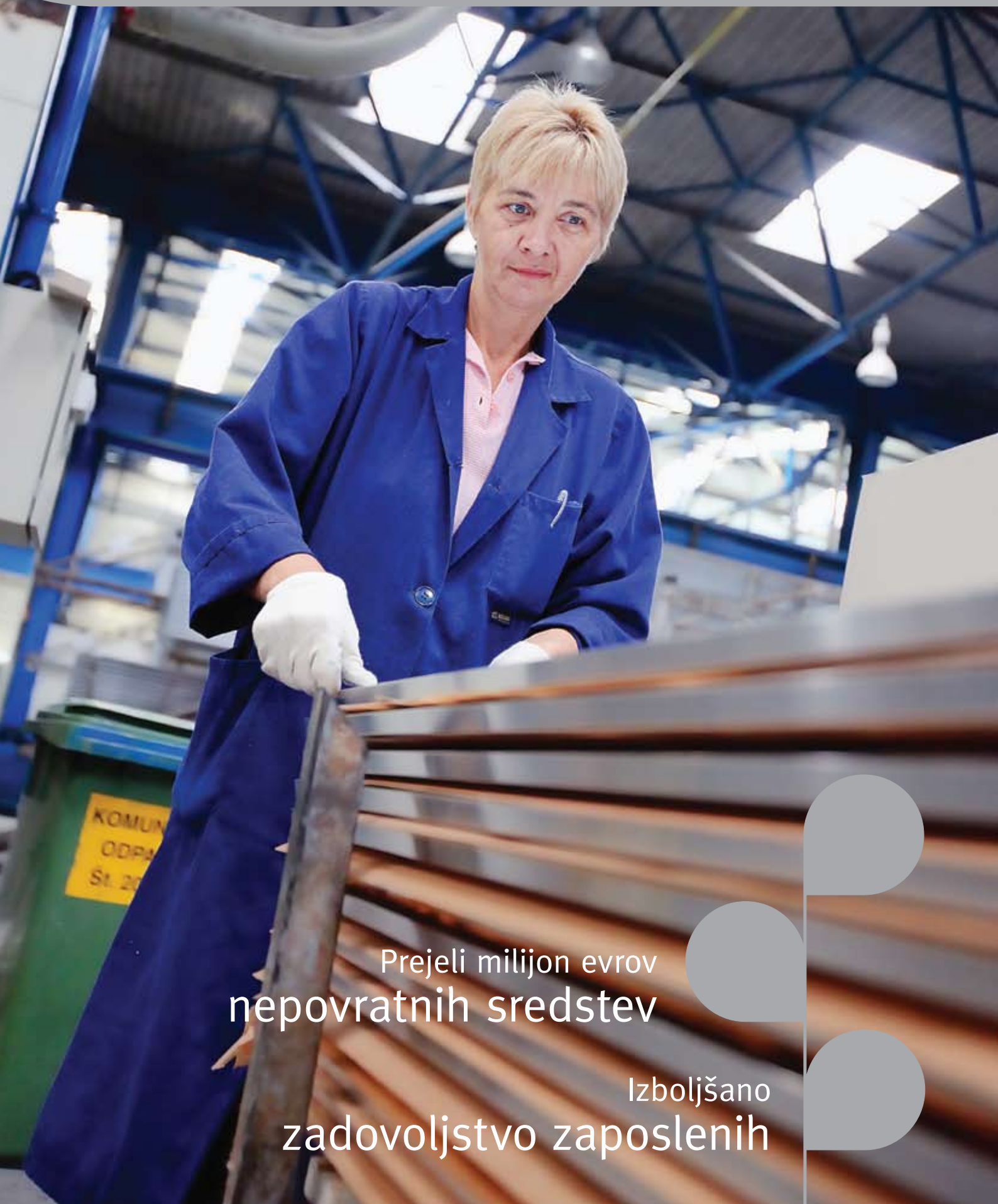
Metalurg

Časopis skupine Impol

Letnik 46 | julij - avgust 2010 | št. 4



Prejeli milijon evrov nepovratnih sredstev

Izboljšano zadovoljstvo zaposlenih

Kazalo

4

Takšnega povpraševanja v zgodovini Sevala še ni bilo!

5

Prejeli milijon evrov nepovratnih sredstev

9

S počitniškim delom do zaslužka in izkušenj

12

Metalurg med petimi najboljšimi internimi glasili

13

Izboljšano zadovoljstvo zaposlenih

Uvodnik

Nina Juhart Potočnik

Človeška narava je zapletena stvar. Zato tudi pri njenem razumevanju ne moremo iskati le enega pravilnega odgovora, saj smo si med sabo zelo različni in drugače delujemo. Kljub temu pa za mnoge izmed nas držijo enake zakonitosti. Zelo zanimiv del psihologije človeka je dojemanje lastne sreče, zadovoljstva. In tukaj pogosto ugotovimo, da zadovoljstvo z določeno zadevo nikoli ni absolutna kategorija, saj pri precenjevanju slednjega prepogosto pademo v relativizem. Da razložim bolj konkretno - naše zadovoljstvo z določenim objektom je odvisno od tega, ali je naš objekt boljši od tistega, ki ga imajo drugi ljudje, ki jih poznamo. Logika je preprosta: s svojim avtomobilom bom zadovoljen tako dolgo, dokler bom imel najboljšega v ulici; ko bo moj sosed našel boljšega, se bo moje zadovoljstvo temu primerno zmanjšalo. Pogosto se ta logika ne konča samo pri čisto materialnih stvareh, kot so hiše, avtomobili, oblačila ... temveč seže veliko dlje, tudi do unikatnih, neprecenljivih stvari, kot so naši ljubljeni, otroci, prijatelji ipd. Navsezadnje lahko veliko te resnice najdemo tudi v rezultatih letos izvedene raziskave merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih. Ugotavljamo, da so zaposlenih veliko bolj zadovoljni s številnimi področji dela: z nadrejenimi, sodelavci, organizacijo, plačami. To je zagotovo podatek, ki je navdušujoč. Večje zadovoljstvo zaposlenih pomeni večjo predanost k delu in boljšo delovno klimo. Kar pa se zdi zanimivo, je to, da so bile mnoge ugodnosti v času predzadnjega merjenja organizacijske klime (prva polovica leta 2008) enake ali celo nekoliko boljše, saj smo se nahajali še v obdobju konjunkturnega vala, ampak so zaposleni bili z njimi veliko manj zadovoljni. Čemu torej pripisati ta porast? Hja, ponovno se lahko vrnemo k stari teoriji: tokrat je pogled čez ograjo k sosedom veliko manj navdušujoč. Če je bila pred dvema letoma več kot polovica zaposlenih prepričana, da bi drugje dobili boljše plačilo, jih danes tako meni samo še tretjina. In tako smo zadovoljni, ker nam gre bolje kot marsikateremu podjetju v Sloveniji. Naročila rasejo, dela ne manjka, ponovno raste število zaposlenih, tudi stimulacije niso zanemarljive. Ko beremo časopise, smo srečni, srečni, ker nam gre bolje. Želim si samo to, da bi včasih ljudje znali biti srečni samo zato, ker je to, kar imamo, samo po sebi dobro, brez potrebe primerjave. Da bi lahko stvari sodili enostavno: v službi uživam in ne »meni gre bolje kot Franciju«.

Nina Juhart Potočnik,
urednica Metalurga

Alumobil: težko pričakovana oprema že na poti

ZAPLETI Z DOBAVO OPREME ZA PROJEKT ALUMOBIL SO ODPRAVLJENI, NA VRSTI SO MONTAŽA, ZAGON IN PROIZVODNJA

Konec julija se je skupina zaposlenih iz Impola v sestavi Jernej Čokl, Albin Leskovar, Tanja Brkljačič in Jure Muc odpravila na kontrolni pregled izdelave opreme za projekt Alumobil (vstopni del in iztočna proga) k italijanskemu dobavitelju Cometal Engineering. Vrnili so se polni optimizma, saj so z velikim zadovoljstvom ugotovili, da dobavitelj izpolnjuje obveznosti po zastavljenem časovnem načrtu in obljublja začetek dobave opreme že konec avgusta. Intenzivna montaža te opreme bo predvidoma trajala do konca oktobra. Sicer pa je montaža stiskalnice podjetja Pressezzi že uspešno zaključena, zagon in testiranje pa bodo izvedli skupaj z opremo podjetja Cometal Engineering. V začetku novembra bodo tako po načrtih pričeli z optimiziranjem in sinhronizacijo celotne stiskalne linije Alumobil, sredi novembra (natančneje v 45. tednu leta 2010) pa načrtujejo proizvodnjo prvega izdelka na novi stiskalni liniji Alumobil. Po pričakovanjih naj bi Alumobil še v tem letu realiziral nekaj izdelkov redne proizvodnje za prodajo.

V hali Alumobila ne počivajo

V hali Alumobila potekajo priprave na montažo drugega dela opreme, ob tem pa se soočajo s težavami za zagotavljanje zadostnega števila usposobljenih monterjev, zato bodo morali pomoč poiskati pri zunanjih izvajalcih. Infrastrukturna dela na sami hali Alumobila so v večini že zaključena, opraviti bo potrebno le še manjše korekcije, povezane z montažo, določena ključavničarska dela in ureditev zunanjih površin.

Robotska celica v Impolu še letos

Prav tako so se pred kratkim pričele aktivnosti na lokaciji hale nekdanjega Alupaka. Izdelan je že projekt gradbenih del za izgradnjo podaljška hale in pokrite nakladalne rampe (obstoječa nakladalna naprava stare folijske valjarne). Največji zalogaj na omenjeni lokaciji bo po besedah vodje projekta Alumobil Albina Leskovarja nedvomno postavitev avtomatizirane linije za razrez stiskanih izdelkov, ki bo opremljena z robotom za odlaganje izdelkov v pakete. Gre za prvo robotsko celico v podjetju Impol. Prizadevajo si doseči maksimalni učinek te celice v upanju, da bodo lahko podobne rešitve uporabili še na drugih področjih dela in tako zaposlene razbremenili težjega fizičnega dela. V ta namen so podpisali pogodbe z nemškim podjetjem Elumatec za izdelavo žage in s slovenskim podjetjem Pakman, ki bo dobavilo in namestilo robotsko celico za zlaganje končnih izdelkov ter manipulator za avtomatsko doziranje profilov na vstop žage. Gradbena dela so se že pričela, postavitev in zagon linije je predviden v drugi polovici decembra, prevzemni testi pa bodo po načrtih opravljeni januarja 2011. Z linijo bodo poleg racionalizacije dela dosegli boljši ekonomski učinek pri razrezu, trgu pa bodo ponudili več, kot so lahko do sedaj (dodatna operacija razreza na krajše dolžine).

> Prizadevajo si sestaviti skupino, ki bo delala timsko, in porušiti zidove med posameznimi službami ter na ta način doseči veliko kadrovsko fleksibilnost.

Intenzivno iskanje kadrov

Ob tem prihaja v ospredje izbira kadra, ki bo zaposlen na novi stiskalni liniji in liniji za razrez. V ta namen je v juliju izšel prvi interni razpis za vodjo celice Alumobil, upravljavca stiskalne linije in stiskalca. Z zadovoljstvom ugotavljajo, da je prijav zainteresiranih znotraj obstoječih kadrov dovolj. Izbor kadrov za potrebe omenjenih linij se bo vršil na podlagi interesa in usposobljenosti posameznikov ter izključno v korist celotnemu podjetju, pri čemer ne bodo ogrožali ali občutno oslabili kadrovske strukture obstoječih procesov. Kader bo oblikovan na podlagi obstoječe sistematizacije delovnih mest, ugotavljajo pa, da bo potrebno zaradi narave dela določene opise del in nalog dopolniti. Prizadevajo si sestaviti skupino, ki bo delala timsko, in porušiti zidove med posameznimi službami ter na ta način doseči veliko kadrovsko fleksibilnost. V jesenskih mesecih bodo tako razpisane potrebe še po kadrih za druga področja (ravnanje, razrez, pakiranje, transport idr.), z vsako naslednjo izmeno pa bo potrebno iskati celotno ekipo na liniji. Kot kaže, bo priložnosti za tiste, ki si želijo sprememb in novosti, dovolj, brez dvoma pa ne bo manjkalo priložnosti za izkazovanje sposobnosti zainteresiranih.

Postavitev prve robotske celice v Impolu še letos

Uprava in nadzorni svet brez nagrade

DIVIDENDE IZPLAČANE, VELIK DEL DOBIČKA NERAZPOREJEN

V petek, 16. julija, se je na svoji 13. seji sestala skupščina družbe Impol 2000, d. d. Skupščino je otvoril Jernej Čokl, predsednik uprave Impola 2000, prisotnih pa je bilo 39,73 odstotka delničarjev z glasovalno pravico. Skupščina se je seznanila s poročilom nadzornega sveta o sprejemu letnega poročila družbe Impol 2000, d. d., za leto 2009, sprejela je tudi več sklepov. Leta 2009 je imela družba Impol 2000, d. d., 13.330.018,22 evra bilančnega dobička. Družba bo za izplačilo dividend namenila 0,31 evra na delnico, kar skupaj znaša 330.697,77 evra. Dividende bodo konec leta izplačane vsem delničarjem, ki so bili v delniško knjigo vpisani do 12. julija 2010. Ostali del bilančnega dobička v višini 12.999.320,45 evra ostaja nerazporejen. Nagrade članom uprave in nadzornega sveta se tudi letos niso oblikovale in ne dodelile. Na skupščini so sprejeli čistopis Statuta delniške družbe, na predlog nadzornega sveta pa so za pooblaščenega revizorja za leto 2010 imenovali družbo Auditor, d. o. o., s Ptuja. Upravi in nadzornemu svetu so podelili razrešnico za poslovno leto 2009, do naslednje skupščine, ki bo odločala o uporabi bilančnega dobička, pa so imenovali nadzorni svet v nespremenjeni sestavi: Milan Cerar, Tanja Ahaj, Jože Kavkler in Adi Žunec.

Nadzorni svet ostaja nespremenjen

Takšnega povpraševanja v zgodovini Sevala še ni bilo!

DIREKTOR IMPOL SEVALA NINKO TEŠIĆ O POSLOVANJU IN PRIHODNOSTI

Kako posluje Impol Seval? Je globalna gospodarska kriza že preteklost?
Trenutne razmere v Impol Sevalu so dobre. V prvih sedmih mesecih smo proizvedli 36.533 ton izdelkov, kar je 49 odstotkov več kot v enakem obdobju lani in 8,6 odstotka več, kot smo načrtovali za to obdobje. V okviru hladno valjanega programa nam je uspelo proizvesti 26.169 ton, kar je 15 odstotkov več kot v enakem obdobju lani in 2,3 odstotka več, kot smo načrtovali v letnem načrtu. Poleg uspešnega doseganja načrtovanega obsega proizvodnje smo bili v tem obdobju uspešni pri obvladovanju stroškov, imeli smo odlično likvidnost, veliko povpraševanje po naših izdelkih in s tem dobro prodajo, prav tako smo povečali vrednost obdelav. Zaradi pozitivnih poslovnih gibanj in dobrega delovnega vzdušja v podjetju je bil pozitiven tudi finančni rezultat.
Glede na dosežene rezultate in trende na trgu lahko rečemo, da je aluminijska industrija (in z njo tudi mi) izstopila iz recesije in postopoma se dviga tudi iz krize. Stanje v tem letu je veliko boljše od lanskega in mislim, da se vračamo v najboljše čase podjetja.

Imate dovolj naročil?
Da, naročil za proizvodnjo izdelkov je dovolj. Trenutno smo z naročili zasedeni do decembra in pričakujem, da bomo kmalu zapolnili še preostanek zmogljivosti proizvodnje za to leto. Takega povpraševanja še v zgodovini delovanja tovarne nismo imeli. Zelo dobre so tudi cene predelave, ki so na ravni največjih svetovnih proizvajalcev.

Ste kljub težjim pogojem poslovanja v preteklem letu poskrbeli za inovativnost?
V zadnjih dveh letih nam je s pomočjo inženirjev in zaposlenih uspelo osvojiti proizvodnjo jeklene pločevine in trakov z višjo stopnjo predelave glede na standardni proizvodni program:

- letos smo pričeli s proizvodnjo zlitin pločevine A30 in P10 eloksal dekorativne kakovosti;
- februarja letos nam je uspelo proizvesti visoko kakovostne lakirane trakove (zlitina A20 po posebnih zahtevah) za avtomobilske tablice;
- trenutno poteka poskusna proizvodnja enostransko lakiranih trakov OMNIA (zlitine AF60 dimenzij 0,25 × 780 × 900 milimetrov, stanje H14) za ruski trg;
- osvojili smo proizvodnjo barvanih trakov za oblikovanje – Alubond (aluminijaste sendvič plošče);
- intenzivno zmanjšujemo proizvodne stroške z nadomeščanjem uporabe primarnih surovin s sekundarnimi.

Kako pa je s stanjem zaposlenih?
Konec leta 2009 je bilo v sistemu Impol Seval 718 zaposlenih. Danes imamo zaposlenih 708 marljivih delavcev. Zakaj manj? Preteklo leto in tudi letos se je mnogo zaposlenih upokojilo, zaradi česar se intenzivno ukvarjamo s pridobivanjem novega, mladega kadra. Preteklo leto smo pridobili 35 zaposlenih, letos v prvi polovici leta 17. Ustvariti želimo izobražen, uspešen in seveda visoko motiviran tim zaposlenih, ki bo soustvarjal našo prihodnost.

Kako kot uspešna družba skupine Impol gledate v prihodnost?
Načrtov za prihodnost imamo veliko, vendar je v tem trenutku poleg naložb v posodobitev in obnovo obstoječe opreme (večina odločitev je že bila sprejetih) najbolj pomembno, da do konca leta sprejmemo investicijske odločitve o nabavi nove linije za barvanje, jo namestimo in pričnemo s proizvodnjo v sredini leta 2011.
Ta investicija nam bo omogočila, da ponudimo izdelke z večjo dodano vrednostjo, prav tako pa tudi razvoj podjetja v smeri dodajanja vrednosti proizvodnji izdelkov iz barvnih trakov in plošč. Ena izmed želja in načrtov za prihodnost je tudi ta, da Impol Seval v skupini Impol zavzame še pomembnejše mesto in se v okviru skupine uspešno razvija in raste.

Prejeli milijon evrov nepovratnih sredstev

MARLJIVO TIMSKO DELO PRI PROJEKTU INOPROAL PRINAŠA SADOVE

InoProAl je eden izmed obsežnejših projektov v skupini Impol. Projekt je že v drugi polovici, vse aktivnosti pa potekajo skladno z načrtom izvedbe. Trenutno poteka implementiranje pridobljenih rezultatov raziskav in opravljenih laboratorijskih testov v industrijske teste. Nove tehnologije in rezultati dosedanjih raziskav se tako testirajo na konkretnih izdelkih (trenutno jih je v obravnavi 14), ki se zbirajo v registru razvojnih izdelkov, iz česar bodo na koncu projekta izšli novi razvojni izdelki skupine Impol. Izdelki so osnovani predvsem na oženju tolerančnega območja, večanju dimenzij (velik opisni krog), zahtevnejših oblikah (profili s tankimi stenami, velika razmerja med preseki posameznih delov profila itd.), boljših mehanskih lastnostih in večanju stabilnosti procesa pri izdelavi.

Nadzor projekta

V prvi polovici trajanja projekta je bilo izpeljanih 19 sestankov projektne skupine, kjer so bile sprejete ključne odločitve in podane glavne usmeritve za izvajanje aktivnosti projekta. Konec julija se je sestala tudi nadzorno-usmerjevalna skupina projekta (NUS), prisostvovali sta predstavnica ministrstva za gospodarstvo Marta Slokar in predstavnica Javne agencije za tehnološki razvoj Republike Slovenije (TIA) Ida Praček. Na tem sestanku sta bila med ostalim izvedena kontrola izvajanja projekta in ogled investicijske opreme, pri čemer so ugotovili, da skupina Impol projekt izvaja uspešno in učinkovito.

Višina sredstev sofinanciranja

V avgustu so v nosilnem podjetju Impol prejeli tretji del sredstev sofinanciranja v višini 913.000 evrov (skupni znesek do sedaj prejetih sredstev sofinanciranja znaša 1.160.000 evrov), kar je skladno s finančnim načrtom projekta. Projekt InoProAl sledi načrtu izvedbe tudi vsebinsko, kar pomeni, da bodo načrtovane projektne izdelke realizirali in projekt uspešno zaključili julija 2011.

Projekt že v drugi polovici

Trenutno je projekt v obdobju zaključevanja četrtega mejnika (od skupaj sedmih), ki se zaključi 22. septembra 2010, vendar pa morajo zaradi zaključevanja proračunskega leta vso dokumentacijo tega mejnika pripraviti do konca avgusta. Projektna skupina mesec avgust preživlja zelo delovno. Pripraviti mora vso ključno dokumentacijo, kamor sodijo načrt izvedbe naslednjega (petega) mejnika, vsebinska poročila trenutnega mejnika, vse potrebne nadzorovane spremembe, vsi potrebni popravki v finančnem načrtu in načrtu izvedbe, zapisniki, vsebinska poročila o izdelkih, celotna finančna dokumentacija (časovnice – stroški dela, fakture, pogodbe, dokazila, izjave, obrazložitve, izpisi) idr. Nato pa morajo vse te podatke vnesti v spletno aplikacijo ISSAR.

Vključenih vedno več zaposlenih

Poleg projektnih skupin sodelujočih podjetij in inštitucij je v projekt InoProAl trenutno vključenih 28 zaposlenih iz skupine Impol. Ti so razdeljeni v pet projektnih skupin, med katerimi je ob skupini za ekonomiko projekta, ki pripravlja vso potrebno finančno dokumentacijo, trenutno najbolj angažirana skupina za izdelavo izdelka. Ta s petimi projektnimi podskupinami deluje na razvoju novih tehnologij, izvajanju laboratorijskih testov in industrijskih raziskav, razvoju aplikacij nadzora in vodenja strojev, obdelavi podatkov in izdelavi virtualnih modelov ter razvoju orodij za prototipne izdelke. Vedno bolj aktivna je tudi skupina za finalizacijo in pakiranje izdelka, ki se ukvarja s problematiko razreza stiskanih izdelkov na krajše dolžine (od deset do 2500 milimetrov) in s problematiko pakiranja komornih profilov.

Vse omenjene naloge razvojnega projekta InoProAl so zelo zahtevne. K uspešnemu izvajanju projekta zato največ pripomore timsko delo članov projektnih skupin, ki ga kljub velikim obremenitvam izvajajo v pozitivnem vzdušju.

Impol PCP osvaja Zahodno Evropo

PETRA PRISTAVNIK, VODJA PRODAJE V IMPOLU PCP, O PRODAJI

Kakšno je trenutno stanje na področju prodaje (naročil) v družbi Impol PCP?

V obeh proizvodnih procesih je stanje z naročili in prodajo dobro. Kljub težki gospodarski situaciji smo obdržali obstoječe kupce in celo osvojili nove. Predvsem s komercialnega vidika je bilo v tem času vloženega veliko truda v dogovarjanja s kupci, veliko je bilo obiskov kupcev, iskanja naročil, skrbi za plačila ipd. Glede na vse to smo lahko s trenutno situacijo in nadaljnjim razvojem zadovoljni.

Po katerih izdelkih družbe Impol PCP je trenutno največje povpraševanje?

Največje povpraševanje je po palicah za avtomobilsko industrijo. Gre za palice za kovanje in vlečene palice za obdelavo na avtomatih. Po napovedih naših kupcev bo povpraševanje trajalo vse do konca leta.

Na kateri trg Impol PCP trenutno izvaža največje količine izdelkov?

Primarni trg je še vedno Evropska unija oziroma Nemčija. Povpraševanje na ostalih trgih je še vedno dokaj nizko.

Kateri predstavlja največji potencial?

Največji potencial je gotovo trg Evropske unije. Na nekaterih tržiščih smo že močno prisotni in imamo strategijo še povečati tržni delež. So pa tudi tržišča, kjer imamo manjši tržni delež (na primer Francija, Španija). V teku so že prodajne aktivnosti za pospeševanje in povečanje prodaje tudi na teh trgih.

Kateri izdelki bodo v prihodnosti družbi prinašali največjo dodano vrednost?

Usmerjamo se na razvoj novih, bolj zahtevnih izdelkov, skupaj z našimi kupci za avtomobilsko industrijo. Osvajamo nova področja, kot so solarna industrija, elektro industrija, letalska industrija. Iščemo nove kupce, ki izdelujejo proizvode z višjo dodano vrednostjo. Intenzivno sodelujemo z našimi kooperanti za eloksiranje, razrez in dodatno obdelavo aluminijskih izdelkov.

Že imate naročila za novo stiskalno linijo Alumobil? Kaj pričakujete od linije Alumobil?

Intenzivno se dogovarjamo z že obstoječimi kupci, katerih program bomo selili na novo stiskalnico – v prvi vrsti so to kupci s področja avtomobilske industrije. Izdelujemo testne količine in vzorce izdelkov, ki jih trenutno še proizvajamo na obstoječih stiskalnicah, jih bomo pa selili na novo. To so predvsem profili. V tej fazi je zelo pomemben komercialni dogovor s kupcem ter sodelovanje tehnologije in proizvodnje. Imamo pozitivne odzive s trga, kar je za nas zelo pomembno in nas veseli.

1 | Trg gradbeništva se oživlja, a krize po besedah analitikov še ni konec

2 | Avtomobilska industrija: rast prodaje visokocenovnih avtomobilov

3 | Država hitro rastočega gospodarstva – Kitajska – priložnost za evropska izvozna podjetja

Je Evropa že premagala recesijo?

SEZNANITE SE Z DOGAJANJEM NA EVROPSKEM TRGU

Gospodarska rast v evrskem območju je bila v drugem četrtletju letošnjega leta precej boljša od rasti v prvem četrtletju, žal pa ni pričakovati, da se bo vzpenjala do konca leta. Kakšno je torej dejansko stanje? Po mnenju analitikov razmere še vedno niso najboljše, vendar se je stanje stabiliziralo. Prvo četrtletje letošnjega leta je zaznamovala huda zima, kar je zelo močno prizadelo gradbeništvo, ki pa je v drugem četrtletju nadomestilo del izgubljenega. Po besedah dekana ljubljanske fakultete za arhitekturo, Petra Gabrijelčiča, je to šele začetek krize v gradbeništvu, ki bo po njegovem mnenju do novega investicijskega zagona trajala osem let. Trg se bo začel oživljati z manjšimi projekti, medtem ko bo za podjetja, ki so se lotevala velikih projektov, kriza dvojna.

Gospodarski sili Evrope – Francija in Nemčija

Največji gospodarski sili v Evropi, Francija in Nemčija, se s krizo soočata z različno dinamiko. Četudi je bila recesija v Nemčiji veliko globlja kot v Franciji, so napovedi o tem, kaj se je dogajalo v drugem četrtletju, za Nemčijo dvakrat boljše kot za Francijo. Po mnenju glavnega ekonomista za evrsko območje pri banki ING nemško gospodarsko rast poganja močan izvoz, zato je Nemčija zaradi svoje gospodarske ureditve lahko bolj kot druge evrske članice izkoristila globalno gospodarsko okrevanje, zlasti gospodarski bum v Aziji. V Nemčiji najbolj raste izvoz v tretje države sveta, predvsem v države s hitro rastočim gospodarstvom, kot je Kitajska. Ta postaja glavni trg za nemško avtomobilsko in strojno industrijo.
Izvoz v tretje države sveta je bil v prvih šestih mesecih leta 2010 za 26,2 odstotka večji kot v enakem obdobju lani. V Franciji pa gospodarsko rast tradicionalno poganja domače povpraševanje.

Kakšno je stanje preko luže?

K šibkejši gospodarski rasti v evrskem območju v tretjem četrtletju oziroma do konca leta 2010 bo pripomoglo tudi dejstvo, da zagon pojema tudi v ZDA. Okrevanje v ZDA bo zelo počasno. Ameriška proizvodnja, ki določa dobro desetino bruto domačega proizvoda, je meseca maja letošnjega leta dobila za 1,4 odstotka manj novih naročil kot mesec prej. Ameriško ministrstvo za trgovino je objavilo, da je količina proizvodnih naročil v ZDA maja upadla najstrmeje od marca 2009. V primerjavi z aprilom je bilo naročil za 1,4 odstotka manj, kar je sicer skoraj trikrat več od povprečja prvotnih ocen analitikov. Naročila trajnih dobrin, ki polnijo polovico proizvodnih linij ameriške industrije, so upadla za 0,6 odstotka. Naročila netrajnih dobrin, zlasti hrane, naftnih derivatov in kemijskih izdelkov, pa so se zmanjšala za 2,1 odstotka. Ameriško ministrstvo za delo je objavilo, da so junija izgubili 125 tisoč delovnih mest, potem ko zasebnim podjetjem ni uspelo zaposliti več ljudi, kot jih je izgubilo službo v javnem sektorju.

Brezposelnost je problem

Svetovna gospodarska kriza je med drugim prizadela tudi trg dela v Srednji in Vzhodni Evropi. Stopnja brezposelnosti je bila pred gospodarsko krizo v državah Srednje in Vzhodne Evrope nižja kot v državah Zahodne Evrope. Analitiki so mnenja, da bo stopnja brezposelnosti raven iz časa pred krizo dosegla v obdobju od treh do petih let. Razmere na trgu dela se med državami sicer močno razlikujejo. Na Madžarskem in Poljskem je stopnja brezposelnosti po nekaterih ocenah presegla deset odstotkov, na Slovaškem 13 odstotkov, v Latviji pa 20 odstotkov. V državah Jugovzhodne Evrope je stopnja brezposelnosti praviloma še večja – v Makedoniji presega 30 odstotkov, v Srbiji in BiH pa 20 odstotkov.
V Sloveniji je bilo junija na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje prijavljenih 98.187 brezposelnih oseb, kar je nekoliko manj kot v mesecu poprej. Najbolj se je brezposelnost zmanjšala na območju Murske Sobote. Konec junija je bilo tako v Pomurju 9.837 brezposelnih oseb, kar pomeni 2,6-odstotno zmanjšanje, so sporočili z zavoda. Na zavodu poudarjajo, da je kljub počitniškim mesecem prisotno veliko povpraševanje po delavcih s strani delodajalcev. Gre predvsem za dela v tekstilni in kovinski predelovalni dejavnosti.

Avtomobilska industrija se je prebudila

Avtomobilska industrija, ki je bila med najbolj prizadetimi, se je uspela prebuditi. Nemška se je po finančni in gospodarski krizi, iz katere so jo reševale predvsem subvencije za zamenjavo starih z novimi, okolju bolj prijaznimi avtomobili, spet okrepila. Vzrok za ponovni razcvet sta predvsem povpraševanje na Kitajskem in padec vrednosti evra. Tovarne imajo dovolj naročil, zato nekatere že povečujejo število delavcev. Vse pozitivne napovedi in rast prodaje visokocenovnih avtomobilov dajejo optimistične napovedi za prihodnost.

Vir: www.finance.si

V Unidelu bodo izboljšali neustrezne delovne razmere

REZULTATI MERITVE MIKROKLIME

Sredi julija 2010 je družba Kadring v delovnem okolju družbe Unidel izvedla poletne meritve fizikalnih škodljivosti. Toplotne razmere oziroma mikroklimo v delovnem okolju so ocenili skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu in s Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Ur. l. RS, št. 89/99, 39/2005). V času meritev (med 12. in 15. uro) je bila temperatura zunanjega zraka relativno visoka, in sicer med 35 in 36 stopinjami Celzija, kar se je odražalo tudi na neugodnih toplotnih razmerah v prostorih družbe Unidel. Rezultati meritev in ocene toplotnih razmer so prikazani v tabeli 1. Indeks PMV (Predicted Mean Vote) je merilo za fiziološko počutje zaposlenih, temelji na toplotnem ravnotežju med človeškim telesom in okolico in je funkcija temperature, vlažnosti in gibanja zraka, toplotnega sevanja, stopnje aktivnosti (stopnja metabolizma organizma) in toplotne prevodnosti (upornosti) obleke zaposlenih. Indeks PPD (Predicted Percentage of Dissatisfied) poda odstotek ljudi, ki obstoječe toplotne razmere občutijo kot neugodne. Kot sprejemljivo toplotno ugodje na delovnem mestu standard ISO 7730 priporoča indeks PPD manjši od deset odstotkov, kar ustreza vrednostim indeksa PMV na intervalu med -0,5 in +0,5. Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa, da temperatura zraka v delovnih prostorih ne sme presegati 28 stopinj Celzija. Izjema so »vroči delovni prostori«, kjer so temperature zaradi sevalne temperature vedno povišane. V tem primeru mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe skladno z veljavno zakonodajo.

Če se v delovnih prostorih občasno pojavljajo temperature, višje od 28 stopinj Celzija, ki so posledica povišanih zunanjih temperatur v poletnem času, je delodajalec delavcem dolžan zagotoviti ustrezno toplotno udobje, pri tem pa lahko izvede začasne ukrepe, kot so prerazporeditev delovnega časa (od 6. do 14. ure), pogostejši in daljši odmori med delovnim časom, ponudba ustreznih osvežilnih brezalkoholnih napitkov, zmanjšanje intenzivnosti dela itd.

Rezultati meritev v Unidelu kažejo na to, da so razmere na nekaterih delovnih mestih neustrezne. Zelo negativno izstopajo razmere v likalnici in pralnici v industrijski coni Impol, v skladišču Jurič, prav tako v šivalnici, kjer ima svoj sedež podjetje Unidel, in v klicnem centru industrijske cone Impol. Na podlagi meritev so z namenom izboljšanja stanja že pripravili seznam ukrepov, ki jih bodo v najkrajšem možnem času tudi izvedli (tabela 2).

Delovno okolje	T (v °C) (norma: do 28 °C)	Izračunane vrednosti		Mejne vrednosti		Ocena
		PPD (%)	PMV	PPD (%)	PMV	
skladišče Unidela v IC Impol (sprejem in izdaja materiala)	26,3	6	0,19	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	ustrezno
klicni center v IC Impol (centrala)	28,5	17	0,77	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
likalnica, pralnica v IC Impol (likanje)	34	99	3	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
likalnica, pralnica v IC Impol (strojno pranje)	34,1	99	3,02	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
arhiv dokumentov v IC Impol	25,25	5	- 0,15	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	ustrezno
pošta v IC Impol	27	9	- 0,43	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	ustrezno
šivalnica, Kraigherjeva ulica 37 (šivanje, krojenje)	31	73	1,92	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
pisarniški prostor	26	5	- 0,07	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	ustrezno
skladišče Jurič (sprejem in izdaja materiala)	32	86	2,23	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
skladišče Jurič (pisarna)	33	95	2,57	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	neustrezno
kemična čistilnica Labod	27,8	17	0,75	< 10 %	PMV = 0 ± 0,5	ustrezno

Tabela 1: Ocena meritev toplotnih razmer in osvetlitve v delovnem okolju družbe Unidel

Delovno okolje	Vrsta ukrepov	Rok za izvedbo
klicni center v IC Impol (centrala)	Namestitev ventilatorja.	avgust 2010
likalnica, pralnica v IC Impol (likanje)	1. Pregled in sanacija obstoječega odsesovalno-prezračevalnega sistema. 2. Izolacija cevi za dovod toplega zraka. 3. Namestitev centralnega odsesavanja toplega zraka pri likanju. 4. Kontrolne meritve po izvedenih ukrepih.	september 2010
likalnica, pralnica v IC Impol (strojno pranje)		
šivalnica, Kraigherjeva ulica 37 (šivanje, krojenje)	Namestitev klimatske naprave.	avgust 2010
skladišče Jurič (sprejem in izdaja materiala)	Selitev na novo lokacijo (do selitve se upoštevajo priporočila s strani IRSD).	december 2010
skladišče Jurič (pisarna)	Namestitev klimatske naprave oziroma ventilatorjev.	avgust 2010

Tabela 2: Ukrepi varnosti in zdravja pri delu v družbi Unidel

Kako lažje prenesti povišane temperature?

- Oblecite se v lahka, udobna oblačila.
- Dnevno popijte do tri litre brezalkoholnih pijač (priporočljiva je voda).
- Izogibajte se slani prehrani in začimbam.
- Ne pijte alkoholnih pijač.
- Zavedajte se, da so najbolj učinkoviti kratki in pogosti premori v ohlajenih prostorih.
- Opravite najbolj zahtevna dela zgodaj zjutraj, ko je zunanja temperatura še nizka.
- Seznanite se z možnimi simptomi, ki se pojavijo, ko je človeški organizem izpostavljen previsokim temperaturam.
- V primeru, da delate v ekstremno visokih temperaturah, vedno delajte v paru zaradi morebitne medsebojne pomoči.
- Če je v delovnem okolju nameščena klimatska naprava, je priporočena uporaba pravila 7 (če je zunanja temperatura 33 stopinj Celzija, naj bo temperatura delovnega okolja 26 stopinj Celzija).

Prijetnejše delovno okolje

ŠTEVILNE IZBOLJŠAVE ZA IZBOLJŠANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA

1 | Protihrupna zaščita rezkalnika Waldrich je učinkovita

2 | Skladiščenje razsute surovine omogoča varnejše delo

3 | Nov digestorij v Impolu R in R je izboljšal pogoje pri delu

V skrbi za zdravje in varnost zaposlenih v družbah skupine Impol so odgovorne osebe za to področje leta 2008 oblikovale program poklicnega zdravja in varnosti v skupini za leti 2009 in 2010. To obdobje se počasi izteka, zato je bil pred kratkim pripravljen pregled programa in realiziranih ciljev.

V družbi Impol PCP so si zastavili štiri cilje, enega v proizvodnem procesu profili, tri pa v proizvodnem procesu cevarna. V proizvodnem procesu profili se soočajo s problemom prezasedenosti proizvodnih prostorov. Rešitev vidijo v dodatni lokaciji za skladiščenje v prostorih nekdanjega Alupaka, za kar so že sklenili vse potrebne dogovore. Dokončno nameravajo problem rešiti do decembra 2010. V proizvodnem procesu cevarna težave povzroča hrup. Eden izmed ciljev je zato sanacija hrupa iz ozadja, kar nameravajo doseči s postavitvijo protihrupne stene pri peči 55-MN stiskalnice in protihrupne kabine na ravnalnem stroju, obenem pa iščejo tehnične rešitve pri odlaganju aluminijevih palic. Zaradi finančnih težav protihrupne stene in protihrupne kabine še niso postavili, problem odlaganja palic pa so delno rešili z znižanjem višine padanja v palete na odlagalnih napravah. Težave imajo tudi z odsesavanjem dimnih plinov in prahu, ki nastanejo pri struženju okroglic. Problem bodo rešili z namestitvijo sistema odsesavanja, ki je trenutno še v fazi iskanja tehničnih rešitev.

V družbi Impol FT so si zastavili tri cilje, od tega dva v proizvodnem procesu RRT in enega v proizvodnem procesu FTT. Tudi v proizvodnem procesu RRT največ težav povzroča hrup, zato so si za cilj postavili namestitev zvočne zaščite za zmanjšanje hrupa. Cilj so realizirali. Hrupnost v prostoru rezkalnika Waldrich jim je z izvedenimi ukrepi uspelo znižati, tako da je raven hrupa v celotnem objektu rezkalnika pod dopustno mejno vrednostjo 87 dB. Na vstopu in izstopu brame so odprtine ograjene z dušilniki zvoka iz preluknjane pločevine in polnjenimi s stekleno volno. Vhod in izhod zapirajo tudi zavese iz plastičnih trakov. Za hlajenje in dušenje zvoka pogonskih motorjev pa so vgradili dušilnike zvoka za absorpcijo hrupa v širokopasovnem frekvenčnem območju. V proizvodnem procesu FTT so imeli težave s skladiščenjem, zato so v hali C proizvodnega procesa RRT namestili regale za aluminijeve kolute. V obeh proizvodnih procesih družbe Impol FT so izvedli tudi sanacijo osvetljenosti na delovnih mestih. Sanacija je bila opravljena že v lanskem letu, preiskave delovnega okolja, ki so jih izvedli letos spomladi, pa so pokazale, da so bila neustrezno osvetljena delovna mesta ustrezno sanirana.

V družbi Impol LLT so morali rešiti problem skladiščenja surovine v razsutem stanju. Skladišče so dokončno uredili že v lanskem letu.

V družbi Impol R in R pa so imeli največ težav s toplotnimi razmerami. Zastavili so si štiri cilje, od katerih so tri že realizirali. Zamenjali so peč Pandur za toplotno obdelavo vzorcev, uredili toplotni laboratorij in postavili digestorij v metalografski laboratorij, uredili pa so tudi prezračevanje v mehanski delavnici. Z navedenimi ukrepi so uspeli urediti toplotne razmere, ki so sedaj zopet v zakonsko določenih mejah. Cilj zmanjšanja hrupa je še v fazi realizacije. Hrup na žagah začasno rešujejo s tesnili, celoten cilj (montaža stropnih absorberjev, protihrupna izolacija manjšega prostora in zmanjšanje hrupa na izvoru) pa nameravajo doseči do predvidenega roka.

Predviden strošek izvedbe programa v letu 2010 je bil skoraj 380.000 evrov. Za zagotovitev izboljšav na področju poklicnega zdravja in varnosti bo pripravljen nov program poklicnega zdravja in varnosti za skupino Impol za leto 2011. Cilji, ki se v letošnjem letu ne bodo realizirali, bodo tako preneseni v naslednje leto.

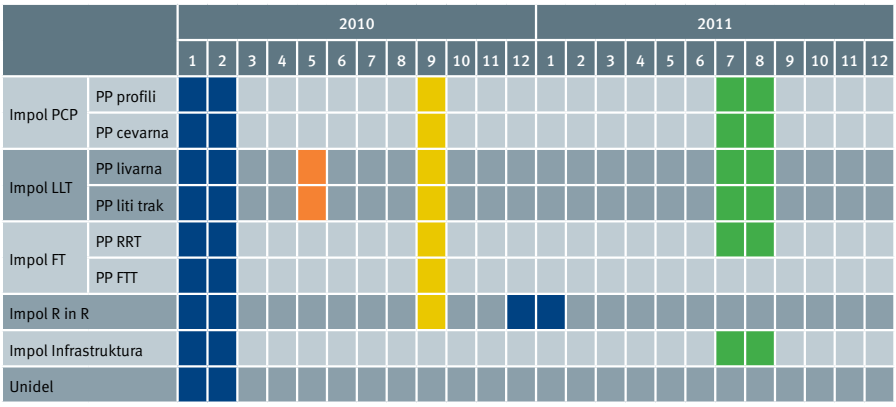


Tabela: Terminski načrt izvedbe meritev oziroma preiskav delovnega okolja

- Zimske meritve/preiskave delovenga okolja
- Kontrolne meritve/preiskave delovnega okolja – nevarne snovi
- Kontrolne meritve/preiskave delovnega okolja
- Letne meritve/preiskave delovnega okolja

S počitniškim delom do zaslužka in izkušenj

POLETI VEČ KOT 150 ŠTUDENTOV IN DIJAKOV V IMPOLU

Za več tisoč dijakov in študentov je poletje poleg počitnic tudi čas, ko si s svojim delom zaslužijo dodatno žepnino. Zaslužek je močno odvisen od panoge, vrste dela in urne postavke. V Sloveniji se letos cena urne postavke za delo v proizvodnji giblje od 3,5 do štiri evre. Počitniški delavci povprečno zaslužijo med 500 in 650 evrov mesečno, v nekaterih podjetjih pa zaslužek to povprečje tudi presega.
Družbe skupine Impol v Sloveniji letos omogočajo počitniško delo (julij, avgust) več kot 150 dijakom in študentom, večinoma otrokom zaposlenih v Impolu. Družbe z dijaki in študenti nadomeščajo zaposlene, ki so na dopustu, dijaki in študentje pa na ta način spoznavajo različna dela, si nabirajo izkušnje, širijo mrežo poznanstev in ne nazadnje nekaj zaslužijo. Urna postavka za delo v proizvodnji je odvisna od števila izmen, ki jih dijak oziroma študent opravlja, in se giblje od štiri do pet evrov, urna postavka za administrativna dela pa znaša 3,5 evra. Vsi dijaki in študentje na delu v Impolu morajo pred pričetkom dela opraviti usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom in tudi vsa morebitna dodatna usposabljanja, ki jih določeno delovno mesto zahteva, saj so po zakonu izenačeni z redno zaposlenimi delavci.
Nekaj študentov smo obiskali na delovnem mestu in jih povprašali o njihovem počutju v skupini Impol.

Žan Justinek

Svoje študentsko delo opravljam v proizvodnem procesu cevarna v Impolu PCP. Sem študent, letos pa sem se odločil, da si vzamem prosto leto in med tem časom zaslužim denar za nadaljevanje študija. Doma sem blizu Impola in nimam težav s prevozom, prav tako rad hodim delat, saj sem med dobrimi sodelavci. S plačilom sem zadovoljen, ampak, saj veste, lahko bi bilo še bolje.

Anže Belovič

Delo na pakirni liniji v Impolu PCP v proizvodnem procesu profili se mi zdi v redu. Čeprav sem s počitniškim delom pričel pred kratkim, sem opazil, da je tukaj dobro delovno ozračje, zaposleni so prijazni, težave imam le zjutraj, ko se moram zgodaj vstati. Plačilo je delu primerno. Denar, ki si ga bom prislužil, bom porabil predvsem zase. Septembra pa se vračam v šolo, saj sem še dijak in obiskujem gimnazijo v Slovenska Bistrica.

Borut Jagodič

Med šolskim letom sem dijak turistične šole v Celju, počitniško delo v Impolu pa letos opravljam prvič. Delam v proizvodnem procesu FTT na pakirni liniji. Moram povedati, da sem opravljal že veliko študentskih del, a mi je tukaj skoraj najbolj všeč. Zaposleni so prijazni, v večini se dobro razumejo med sabo in tudi mi z njimi. Denar, ki ga bom prislužil v tem mesecu, bom porabil predvsem zase.

Barbara Pirš

Med počitnicami opravljam počitniško delo na pakirni liniji v proizvodnem procesu profili v Impolu PCP. Sem še dijakinja, vendar sem med počitnicami v Impolu delala že pretekla leta. Za počitniško delo, ki ga bom letos opravljala en mesec, sem se odločila, ker si tako lahko sama prislužim nekaj denarja, to leto ga bom porabila predvsem za plačilo vozniškega izpita za avto in nekaj tudi zase. V Impolu so sodelavci prijazni in se med njimi dobro počutim.

Dolores Amon

Letošnje počitniško delo opravljam v Impolu FT, na pakirni liniji proizvodnega procesa FTT. Počitniško delo opravljam že tretje leto in tokrat si bom z enomesečnim delom prislužila nekaj denarja za plačilo vozniškega izpita za avto. Sodelavci so prijazni z nami in po mojem mnenju se dobro razumemo. Ko se bodo počitnice zaključile, se bom vrnila v šolske klopi srednje šole na Ptuju, kjer se izobražujem za cvetličarko.

Ines Kolar

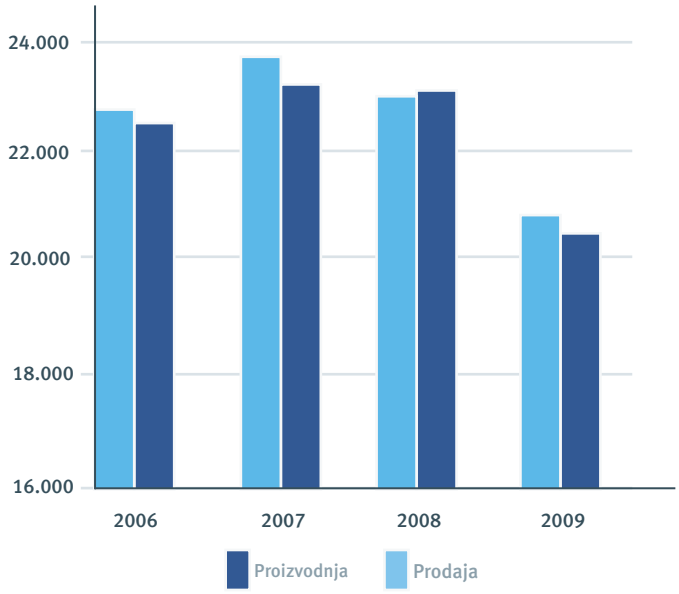
Počitniško delo opravljam na pakirni liniji v proizvodnem procesu FTT v Impolu FT. Kot vsi drugi dijaki in študentje, ki opravljajo počitniško delo, tudi jaz želim sama zaslužiti nekaj denarja, ki ga bom lahko porabila samo zase. Letos počitniško delo opravljam prvič in zaenkrat sem zadovoljna, zato upam, da bom tudi prihodnje leto imela možnost delati med počitnicami. Sedaj sem še namreč dijakinja in obiskujem gimnazijo Slovenska Bistrica.

Profili, palice in cevi iz aluminija

ALI LAHKO NAŠTEJETE PET STRUKTUR, KI VSEBUJEJO PROFILE IZ ALUMINIJA?

SPLOŠNO O PROFILIH, PALICAH IN CEVEH

V Impolu izdelujejo in predelujejo aluminijske izdelke že več deset let, še posebej pomemben je segment stiskanih in vlečenih palic, cevi in profilov iz aluminija in njegovih zlitin.
Lastna livarna, električna in plinska talilna peč ter peč za kontinuirano homogenizacijo omogočajo proizvodnjo palic, cevi in profilov iz več kot 40 aluminijevih zlitin. Kljub temu Impol drogove za stiskalništvo v večini dobavlja od zunanjih proizvajalcev. Predstavljamo vam nekaj pomembnejših in zanimivejših podatkov o izdelkih, ki jih proizvajajo v družbi Impol PCP v proizvodnem procesu profili – o profilih.
Profili iz aluminija so rešitev za skoraj vse težave pri oblikovanju in načrtovanju sodobnih oblik. Aluminij je lahko nadomestilo jekla, bakra, plastike, lesa ...



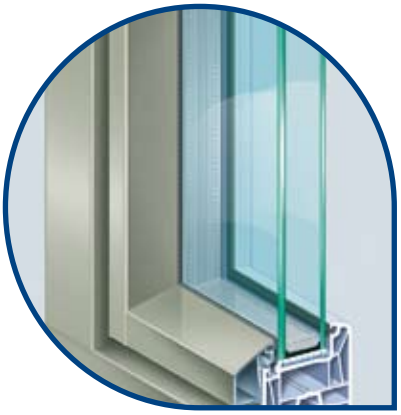
Graf: Proizvodnja in prodaja v proizvodnem procesu profili med leti 2006 in 2009 v tonah.

KAJ SO PROFILI?

Profili iz aluminija so uporabljeni skoraj povsod. Tudi tiskarski stroj, ki je natisnil ta izvod časopisa, vsebuje komponente, narejene iz aluminijastih profilov. Profili so iztiskani izdelki iz aluminija in aluminijevih zlitin. So polizdelki različnih oblik in dimenzij. Pri proizvodnji profilov je možnosti skoraj neskončno, tehničnih omejitev pa malo. Vanje je mogoče vključiti več funkcij, zato so lažji za obdelavo in enostavnejši za sestavo. Primerni so za uporabo v različnih gospodarskih panogah, predvsem v transportni in avtomobilski industriji ter v gradbeništvu, elektroindustriji in strojništvu.

Poznamo več vrst profilov
Glede na obliko se profili delijo na polne in votle oziroma na profile standardnih oblik in profile po načrtih.
V Impolu proizvajajo profile z največjim zunanjim premerom oziroma očrtanim krogom 250 milimetrov. Z dokončanjem linije Alumobil bodo lahko kupcem v Impolu ponudil profile z očrtanim krogom 330 milimetrov. Minimalna debelina sten znaša 1,2 milimetra, po dogovoru s kupcem lahko tudi manj.

PRIMERI UPORABE PROFILOV IZ ALUMINIJA



Okna

Zgradbe

Sestav razstavnega pulta

Pohištvo (stol)

PODROČJA UPORABE PROFILOV IZ ALUMINIJA

Transportna industrija
Nedvomno je največja porabnica profilov iz aluminija transportna industrija, ki jih vgrajuje v tovornjake, avtobuse, avtomobile, vlake in ladje. Poraba profilov iz aluminija v tej industriji narašča, saj naraščajo tudi zahteve po lahkih vozilih z manjšo porabo energije in manjšim vplivom na okolje. Zakaj? Če želimo nekaj premakniti, za to potrebujemo silo. V primeru premikanja lažjih objektov potrebujemo manj sile, zato je lahkost aluminija izjemnega pomena.

Gradbeništvo
Velik del profilov se porabi tudi v gradbeništvu, ki se danes srečuje z mnogimi okoljskimi izzivi, od zmanjševanja negativnih vplivov na okolje do problematike izbire okoljsko neoporečnih materialov. Aluminij je zato zaradi svojih izjemnih lastnosti postal eden izmed najboljših odločitev pri izbiri materialov. Arhitektom in oblikovalcem je dal možnost za doseganje inovativnosti pri oblikovanju. Na primer vgradnjo v okna, vrata in zaslone omogoča aluminijeva odpornost in nizka stopnja širjenja in krčenja.

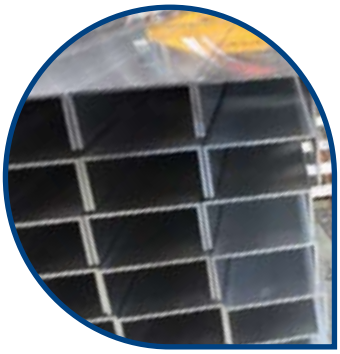
NOVEJŠA PODROČJA

Zelena tehnologija
Kot že omenjeno, se profili uporabljajo v konstrukcijske namene v gradbeništvu. V zadnjem času so nove tehnologije prinesle nova področja uporabe aluminijskih profilov, in sicer za podkonstrukcije solarnih plošč pri sončnih elektrarnah. Moč, trajnost, korozijska odpornost in nizka teža so tiste lastnosti aluminija, ki mu v tem primeru dajejo prednost pred drugimi materiali. Profili iz aluminija so še toliko boljša izbira za zelene tehnologije, saj se lahko skoraj 100-odstotno reciklirajo.

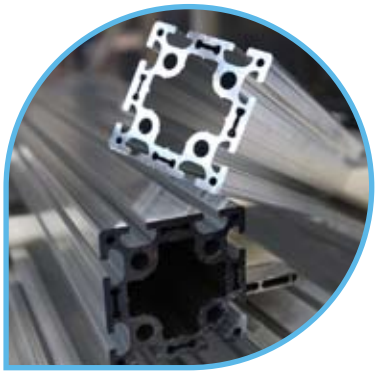
VSESTRANSKA UPORABA

Povečana poraba profilov je prisotna tudi v drugih industrijskih panogah. Uporabljajo se tudi kot deli strojev, posamezni segmenti pohištva in tudi kot deli naprav za rekreacijo. V elektronski industriji jih lahko najdemo pri hladilnih sistemih, v škatlah za opremo ...

VRSTE PROFILOV, KI JIH IZDELUJEJO V IMPOLU

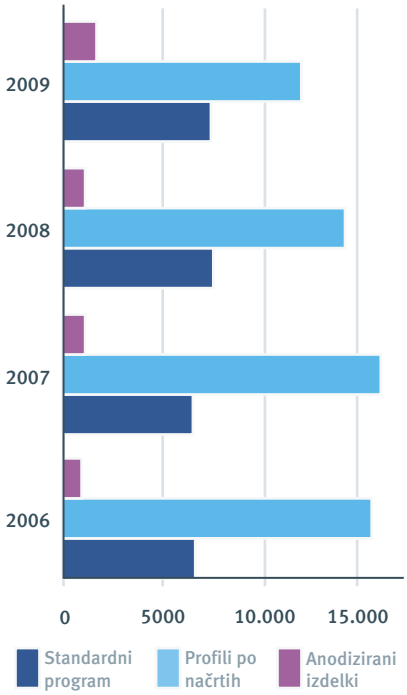


Standardni profili



Profili po načrtih

Anodizirani profili po načrtih



Graf: Struktura proizvodnje v proizvodnem procesu profili v tonah.

MOŽNOSTI OBDELAVE

Možnosti obdelave profilov je več, v Impolu svojim kupcem ponujajo:

- anodizacijo: površinska obdelava profilov, ki vrhnji sloj aluminija spremeni v oksidni sloj. V Impolu lahko izdelke po dogovoru s kupcem izdelajo v eloksiranem stanju, in sicer skladno s standardoma DIN ali EN. Kupcem so na voljo različne barvne anodizacije: naravno anodizirano, svetla, svetla bronza, srednja bronza, temna bronza in črna;
- razrez: profile lahko razrežejo na dolžine.
- ostale dodelave: v sodelovanju z zunanjimi izvajalci ponujajo tudi ostale možnosti dodelave.

PONUDBA PROIZVODNEGA PROCESA PROFILI

V proizvodnem procesu profili izdelujejo profile, palice in cevi iz aluminija in njegovih zlitin AlMgSi (EN tip 6xxx) z internim poimenovanjem A30, A31, AC10, AC11, AC22 in AC30. Impolovi izdelki so skladni z mednarodnimi standardi glede kemične sestave, mehanskih lastnosti, dimenzijskih toleranc in površinskih standardov DIN, ASTM, NF, EN itd. Po dogovoru s kupcem lahko profile izdelajo tudi po drugih (internih) standardih. Impolov proizvodni program obsega več kot 4.000 različnih profilov – od najbolj zahtevnih profilov po načrtih, ki ustrezajo potrebam posameznega kupca, do standardnih. Konkurenčno prednost pri širokem krogu kupcev omogoča usmerjenost k proizvodnji profilov, ki kar najbolj ustrezajo specifičnim željam kupca in nadaljnji predelavi. Vsi profili, ki so bili razviti za posameznega odjemalca, postanejo del odjemalčeve industrijske lastnine, torej jih brez njegove privolitve ne more naročiti nihče drug.

Naj fotografija poletja 2010

IZBRALI SMO NAJBOLJŠE

1. nagrada: vikend paket v brunarici na Treh kraljih

Avtor: Matjaž Malenšek, Impol FT

2. nagrada: USB-ključek

Avtor: Tomi Aurednik, Alcad

3. nagrada: album za fotografije

Avtor: Jožef Leskovar, Impol FT

Nagrade lahko prevzamete v tajništvu Kadringa.

Povabilo

Imate zanimiv hobi?
Pišete pesmi?
Zakaj ne bi o tem izvedeli tudi drugi!

Vabimo vas, da v uredništvo Metalurga pošljete svoje prispevke, ki jih bomo z veseljem objavili. Pomagajte soustvarjati vaš interni časopis!

Metalurg med petimi najboljšimi internimi glasili

PODELJENA JE BILA NAGRADA ZA NAJBOLJŠE INTERNO GLASILO

Sekcija internih komunikatorjev, ki deluje v okviru Slovenskega društva za odnose z javnostmi, je tudi letos podelila nagrado papirus. Zanjo so se lahko potegovala interna glasila, njihove naslovnice, fotografije in elektronski časopisi, ki so izšli med 1. aprilom 2009 in 31. marcem 2010. Rezultati so bili objavljeni 22. junija. Na razpisu je sodelovalo 19 podjetij, ki so skupaj prijavila 14 internih časopisov, sedem naslovnic, štiri fotografije in pet elektronskih časopisov. Skupina Impol je na razpisu tekmovala z internim časopisom Metalurg. V konkurenci internih časopisov velikih slovenski podjetij, kot so Mercator, Krka in Zavarovalnica Triglav, je Metalurg osvojil odlično peto mesto. Kot najboljše interno glasilo je žirija ocenila Obzornik Zavarovalnice Triglav.
Žirijo so sestavljali strokovnjaki s področja internega komuniciranja, uredništva, oblikovanja in fotografiranja, pri ocenjevanju pa so upoštevali, koliko interna glasila izpolnjujejo svoje poslanstvo v časih, ko se načini komuniciranja in zaposleni spreminjajo, kako dobro so uporabljeni grafični elementi, pestrost novinarskih zvrsti in uredniško znanje. Igor Savič, generalni direktor podjetja PM, poslovni mediji, je ocenil novinarsko vrednost Metalurga: »Revija in članki odražajo zanimivo dinamiko. Vsebina je pestra in kakovostna.« Vita Kernel, direktorica Studia Kernel, je ocenjevala izpolnjevanje poslanstva internega časopisa in povedala, da »je revija aktualna in daje besedo vsem notranjim javnostim«. Pohvalila je delo urednice, oblikovno plat glasila in prilogo Smehalurg. Metalurg je navdušil tudi glavno urednico lanskega najboljšega glasila Pika na G in vodjo internega komuniciranja v skupini Gorenje Vesno Petkovšek: »Metalurg me je navdušil. V proizvodno-predelovalnih družbah sta običajna nekoliko specifičen nagovor in komunikacija, vendar Metalurg preseneča z zelo prijetnim, osebnim pristopom. Sporočila so posredovana celovito, nazorno, a brez dolgovezenja. Izbrane so informacije, ki jih zaposleni potrebujejo za opravljanje dela in spoznavanje, povezovanje s podjetjem. Komunikacija je odkrita in se loteva tudi bolj občutljivih tem, kot je plačna politika podjetja. Uredništvo si privošči tudi bolj kritične poglede in pokaže tudi na negativne plati, kar je zelo pohvalno. Pohvaliti velja izbor fotografij, ki dobro komunicirajo vsebino in življenje v Impolu«. Jernej Stritar, kreativni direktor studia IlovarStritar, pa je posebej izpostavil naslovnico Metalurga: »Naslovnica glasila na nekoliko debelejšem papirju je dotiskana z dodatno srebrno barvo, kar predstavlja imeniten poudarek k razumevanju dejavnosti podjetja.«

Vabimo vas na športne igre industrijske cone Impol

Poletje gre h koncu in ponovno je čas za športne igre industrijske cone Impol, ki se bodo odvijale 10. in 11. septembra. Letos se boste lahko pomerili v številnih disciplinah: ribolovu, tenisu, namiznem tenisu, malem nogometu, kegljanju, ruskem kegljanju, pikadu, športnem mnogoboju (suvanje krogle, skok v daljino z mesta, tek na 60 metrov, tek na 600 metrov), v odbojki na mivki, šahu, kolesarstvu in streljanju z zračno puško.

Večji del tekmovanj bo potekal v športnem parku Slovenska Bistrica, nekaj tekmovanj pa se bo odvijalo na Štatenbergu, kjer se bo po zaključku iger v soboto, 11. septembra, ob 15. uri pričela zaključna prireditev. Tam vas bodo čakali kosilo, pijača in obilo dobre glasbe. Objavljeni bodo tudi rezultati, najboljši tekmovalci pa bodo prejeli priznanja in nagrade.

Na športne igre se lahko prijavite pri svojem sindikalnem poverjeniku. Rok za prijavo je 2. september 2010. Po igrah bo, tako kot lani, izšla posebna izdaja Metalurga – Smehalurg, v kateri si boste lahko ogledali utrinke s športnih iger in se seznanili z rezultati tekmovalcev.
Vse potrebne informacije in urnik tekmovanj boste našli v naslednjem Metalurgovem poročevalcu!

Vljudno vabljeni!

Upravni odbor športnih iger

Izboljšano zadovoljstvo zaposlenih

MERJENJE ORGANIZACIJSKE KLIME IN ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH V LETU 2010

V dvanajstih družbah skupine Impol (Impol 2000, Impol, Impol FT, Impol PCP, Impol LLT, Impol R in R, Impol Infrastruktura, Impol Stanovanja, Unidel, Kadring, Impol Servis in Stampal SB) smo od maja do junija izvajali merjenje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih. K sodelovanju smo povabili vse zaposlene, odzvalo se jih je 478 oziroma 57 odstotkov. Zaradi prenizkega odziva ali nižjega števila zaposlenih za družbe Stampal SB, Impol Servis in Impol Stanovanja posamezne analize po družbah nismo izvedli.

Vprašanja so obsegala osem sklopov: izobraževanje in usposabljanje, samostojnost in odgovornost pri delu, vodenje in organizacija dela, odnosi pri delu in delo v skupinah, komunikacija in informiranje, podjetniški standard, organizacija, napredovanje, plače in osebno zadovoljstvo. V prvih sedmih sklopih smo ugotavljali mnenje zaposlenih o posameznih področjih organizacije. Zadnji, osmi sklop je bil namenjen ugotavljanju posameznikovega osebnega zadovoljstva z organizacijo, v kateri je zaposlen.

Za merjenje organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih smo se odločili zato, da ugotovimo, kaj se v organizacijah dogaja, s čim so zaposleni zadovoljni, kaj bi radi spremenili, katera so področja, na katerih zaostajamo, na katerih področjih smo dobri. Prav tako lahko na podlagi ponovnega merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih rezultate primerjamo z analizo merjenja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih iz leta 2008. Tako lahko ugotovimo, na katerih področjih je prišlo do sprememb, na katerih se je stanje izboljšalo in na katerih bodo v prihodnje še potrebne izboljšave. V ta namen bo v prihodnje sklican sestanek vodstva, na katerem bodo izvedli podrobno analizo rezultatov in predlaganih ukrepov.

Izobraževanje in usposabljanje

- Večina zaposlenih vidi smisel v izobraževanjih in usposabljanjih, ki so se jih udeleževali. Stanje se je glede na leto 2008 nekoliko izboljšalo. Izstopata pa družbi Impol 2000 in Unidel, kjer se vsaj tretjina ne strinja s tem, da jim izobraževanja pomagajo pri delu. V vseh družbah se vsaj polovica zaposlenih strinja s tem, da je v skupini Impol dobro poskrbljeno za izobraževanje in usposabljanje. Odstotek se je v primerjavi z letom 2008 še povečal.
- V primerjavi z letom 2008 je v večini družb del zaposlenih, ki meni, da se ne more udeležiti vseh potrebnih usposabljanj, manjši ali enak, medtem ko se je v družbi Unidel ta del še povečal.
- V primerjavi z letom 2008 je želja po pogostejši udeležbi pri izobraževanjih in usposabljanjih še večja in kaže na to, da je mentaliteta zaposlenih bolj usmerjena h konceptu učeče se organizacije.

Vodenje in organizacija dela

- V vseh družbah (razen Impol R in R in Kadring) ima manj kot polovica zaposlenih občutek, da jim ob doseganju dobrih rezultatov nadrejeni izrečejo priznanje in pohvalo.
- V družbah Impol FT, Impol 2000 in Unidel ima manj kot polovica zaposlenih občutek, da jih vodilni spodbujajo pri dajanju predlogov za izboljšave. Zaposleni očitno ne dobivajo zadostne spodbude pri iskanju konstruktivnih rešitev za organizacijo.
- Zaposleni v večini družb so zadovoljni z zahtevami, ki jim jih njihov nadrejeni postavlja. Izstopa družba Unidel, kjer zaposleni očitno niso zadovoljni z zahtevami svojih nadrejenih, zato bi bilo potrebno razmisliti o komunikaciji med nadrejenimi in zaposlenimi.
- V večini družb ugotavljajo, da so njihovi vodje premalo vpleteni v ustvarjanje pozitivne klime med zaposlenimi.
- V podjetjih Impol PCP in Unidel več kot tretjina zaposlenih meni, da ne ve, kaj se od njih zahteva in kdaj bo vodja zadovoljen z njihovim delom. V primerjavi z letom 2008 se je stanje izboljšalo v družbah Impol LLT in Impol 2000.
- V vseh družbah ima več kot polovica zaposlenih občutek, da so vodje preveč tolerantni do delavcev, ki ne delajo dovolj, zaskrbljujoče pa je dejstvo, da se je ta občutek pri zaposlenih v primerjavi z letom 2008 še povečal.

Samostojnost in odgovornost pri delu

- Polovica ali manj zaposlenih v družbah Impol FT, Unidel, Impol R in R in Impol 2000 meni, da imajo v podjetju možnost sprejeti bolj odgovorno nalogo in se izkazati. Rezultati kažejo, da zaposleni nimajo prave motivacije, saj menijo, da se njihovo delo ne bi opazilo ali ne bi bilo nagrajeno. Prav tako čutijo, da nimajo možnosti sprejemati novih izzivov. Spodbudno pa je dejstvo, da se je rezultat v primerjavi z letom 2008 v povprečju izboljšal.
- V družbah Impol PCP in Unidel ima več kot 30 odstotkov zaposlenih občutek, da njihovo

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Izobraževanje in usposabljanje mi pomagata, da lahko opravljam dela, ki so nekoliko zahtevnejša.	7 %	6 %	19 %	15 %	61 %	65 %	13 %	14 %
Menim, da je v skupini Impol dobro poskrbljeno za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih.	7 %	4 %	25 %	16 %	61 %	68 %	7 %	12 %
V podjetju imam možnost, da se udeležim vseh izobraževanj in usposabljanj, ki jih potrebujem pri svojem delu.	6 %	6 %	27 %	22 %	55 %	57 %	12 %	15 %
Želim si, da bi me delodajalec večkrat poslal na izobraževanje ali usposabljanje.	5 %	4 %	18 %	18 %	56 %	57 %	20 %	21 %

Tabela: Izobraževanje in usposabljanje

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Če dosegam dobre rezultate, mi nadrejeni izrečejo priznanje in pohvale.	29 %	27 %	38 %	37 %	28 %	31 %	5 %	5 %
Vodilni spodbujajo zaposlene, da bi dajali predloge za izboljšanje dela.	16 %	11 %	34 %	35 %	44 %	48 %	6 %	6 %
Menim, da so zahteve mojega nadrejenega do mene pravične in dobro utemeljene.	11 %	9 %	23 %	26 %	57 %	57 %	8 %	8 %
Vodja skrbi in se zavzema za dobre odnose med zaposlenimi.	16 %	11 %	26 %	29 %	47 %	49 %	10 %	11 %
Vem, kaj se od mene zahteva in kdaj bo vodja zadovoljen z mojim delom.	6 %	4 %	19 %	19 %	63 %	63 %	13 %	14 %
Menim, da so vodje preveč tolerantni do delavcev, ki ne delajo dovolj.	7 %	6 %	25 %	26 %	46 %	47 %	21 %	21 %

Tabela: Vodenje in organizacija dela

delo ni primerno temu, kar znajo narediti. Možnosti so, da je delo za njih prezahtevno ali premalo zahtevno. Če velja slednje, potem govorimo o slabi izrabi potenciala delovne sile. Še posebej izstopa odstotek zaposlenih v družbi Unidel, kjer kar več kot polovica zaposlenih meni, da njihovo delo ni primerno temu, kar znajo narediti.

- V vseh družbah si velik odstotek zaposlenih želi imeti več odgovornosti in možnosti odločanja pri delu, ki ga opravljajo; v primerjavi z letom 2008 se je ta odstotek še povečal. Po rezultatih sodeč so družbe še vedno preveč hierarhično organizirane in ne prihaja do zadostne predaje odgovornosti. Izjema je Kadring, kjer si več odgovornosti in možnosti odločanja pri delu želi le polovica zaposlenih.

Odnosi pri delu in delo v skupinah

- V primerjavi z letom 2008 se je povečal odstotek zaposlenih, ki se na svojem delovnem mestu med sodelavci počutijo sproščeno, saj med njimi vlada dobro vzdušje. Prav tako se je med zaposlenimi izboljšalo mnenje, da se s sodelavci večkrat spodbujajo kot kritizirajo.
- V vseh družbah ima več kot polovica zaposlenih občutek, da vsi njihovi sodelavci pri delu ne dajo vsega od sebe, odstotki pa so tudi večji v primerjavi z letom 2008.
- V večini družb velja dobra delovna klima. Opaziti je spremembe, predvsem v družbi Kadring, kjer se je stanje zelo izboljšalo.

Organizacija, napredovanje, plače

- Zaposleni so v glavnem ponosni na to, da so zaposleni v družbah skupine Impol, kar se je v primerjavi z letom 2008 še izboljšalo. Negativno pa izstopa družba Unidel, kjer 65 odstotkov zaposlenih ni ponosnih na to, da so zaposleni ravno v tej družbi.
- Zaposleni menijo, da je plača prenizka oziroma ni pravična. Manjka jim povratna informacija o tem, koliko prispevajo k podjetju in zakaj so upravičeni do določenega osebnega prihodka. Prav tako se le redki strinjajo glede primernosti finančne stimulacije. Podobno je tudi z napredovanjem, s katerim so zaposleni v glavnem nezadovoljni.
- Več kot polovica zaposlenih sicer meni, da bi bili v drugih podjetjih bolje plačani za svoje delo, vendar se je v primerjavi z letom 2008 odstotek zaposlenih s tovrstnim mnenjem zmanjšal.

Podjetniški standard

- V vseh družbah (razen v družbi Impol FT) več kot polovica zaposlenih meni, da je ponudba počitniških kapacitet dostopna vsem zaposlenim.
- V večini družb (izjeme so Impol Infrastruktura, Kadring in Impol 2000) več kot polovica zaposlenih ni zadovoljna z malico. V času od merjenja zadovoljstva leta 2008 so bile izvedene spremembe (menjava ponudnika), vendar bistvenih sprememb pri zadovoljstvu zaposlenih z malico ni opaziti.
- Zaposleni v glavnem menijo, da imajo dostop do pitne vode med delom, kar je zelo pomembno za njihovo počutje na delovnem mestu.

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
V našem podjetju je dana možnost sprejeti bolj odgovorno nalogo in se izkazati.	13 %	10 %	31 %	38 %	50 %	45 %	6 %	7 %
Menim, da je delo, ki ga opravljam, primerno temu, kar znam in kar sem sposoben/-na narediti.	8 %	6 %	20 %	21 %	60 %	56 %	12 %	17 %
Želim si, da bi imel/-a več odgovornosti in možnosti odločanja pri delu, ki ga opravljam.	4 %	2 %	19 %	16 %	61 %	59 %	16 %	23 %

Tabela: Samostojnost in odgovornost pri delu

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Med svojimi sodelavci se počutim sproščeno, saj med nami vlada dobro vzdušje.	5 %	4 %	18 %	14 %	59 %	57 %	18 %	25 %
S sodelavci se večkrat spodbujamo kot kritiziramo.	5 %	5 %	24 %	17 %	61 %	64 %	10 %	14 %
Imam občutek, da vsi moji sodelavci pri delu ne dajo vsega od sebe.	7 %	10 %	39 %	32 %	38 %	44 %	16 %	14 %
S sodelavci se učimo drug od drugega in si izmenjujemo izkušnje.	4 %	4 %	16 %	13 %	65 %	63 %	15 %	20 %
Pri nas je veliko obrekovanja in širjenja šal na tuj račun.	12 %	11 %	41 %	43 %	33 %	32 %	15 %	14 %

Tabela: Odnosi pri delu in delo v skupinah

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Ponosen/-na sem, da sem zaposlen/-a ravno v tem podjetju.	7 %	6 %	22 %	13 %	58 %	67 %	13 %	14 %
Višina moje plače je pravična glede na delo, ki ga opravljam.	33 %	28 %	49 %	49 %	18 %	22 %	2 %	1 %
Za dobro delo v našem podjetju sem primerno finančno stimuliran/-a.	32 %	29 %	49 %	50 %	18 %	20 %	2 %	1 %
Pri nas imajo možnost napredovanja vsi, ki se izkažejo pri delu.	28 %	26 %	40 %	46 %	30 %	26 %	2 %	2 %
V drugem podjetju bi bil/-a bolje plačan/-na za delo, ki ga opravljam.	3 %	5 %	25 %	33 %	58 %	51 %	14 %	11 %

Tabela: Organizacija, napredovanje, plače

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Ponudba počitniških kapacitet, ki nam jih nudi podjetje, je dostopna vsem zaposlenim.	16 %	16 %	31 %	32 %	49 %	47 %	4 %	5 %
Zadovoljen/-na sem s kakovostjo malice.	44 %	34 %	24 %	30 %	28 %	31 %	4 %	5 %
Med delom mi je dostopna pitna voda.	4 %	6 %	7 %	11 %	65 %	61 %	24 %	22 %
Zdi se mi, da je podjetje v mejah novih zakonskih možnosti dobro poskrbelo za kadilce.	28 %	21 %	29 %	32 %	33 %	37 %	10 %	10 %
Sanitarije, ki so nam na voljo, so primerno urejene.	34 %	35 %	29 %	29 %	31 %	31 %	6 %	5 %

Tabela: Podjetniški standard

	Sploh se ne strinjam		Se ne strinjam		Se strinjam		Zelo se strinjam	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Vodstvo nas pravočasno obvešča o pomembnih spremembah v podjetju.	26 %	21 %	38 %	43 %	33 %	32 %	3 %	4 %
Menim, da je vsebina Metalurga zanimiva in primerna in ga rad/-a berem.	7 %	4 %	21 %	17 %	63 %	66 %	9 %	13 %
Iz Metalurgovega poročevalca dobim zadostne informacije o poslovanju preteklega meseca in načrtih za prihodnji mesec.	7 %	8 %	32 %	28 %	57 %	56 %	4 %	8 %
Oglasne deske so pomemben vir koristnih informacij.	10 %	8 %	20 %	23 %	57 %	53 %	14 %	16 %
Obiskujem spletno stran www.impol.si, ker si tam lahko preberem zanimivosti o podjetju.	22 %	17 %	39 %	35 %	37 %	46 %	2 %	2 %
Od sindikata prejemam veliko koristnih informacij.	31 %	30 %	42 %	42 %	23 %	22 %	4 %	6 %

Tabela: Komunikacija in informiranje

- Zaposleni v družbah v glavnem menijo, da ni najbolje poskrbljeno za kadilce, vendar se je stanje v primerjavi z letom 2008 izboljšalo.
- V družbah Impol LLT, Impol PCP in Impol FT so zaposleni zelo nezadovoljni s sanitarijami.

Komunikacija in informiranje

- Zaposleni v skoraj vseh družbah imajo občutek, da jih vodstvo o pomembnih spremembah v podjetju ne obvešča pravočasno. V določenih družbah je položaj izredno slab (Impol 2000, Unidel).
- Zaposleni so zadovoljni s sredstvi komuniciranja: Metalurg, Metalurgov poročevalec, oglasne deske.
- Vedno večji delež zaposlenih obiskuje spletne strani skupine Impol.
- V skoraj vseh družbah (izjemi sta Impol Infrastruktura in Unidel) se manj kot tretjina zaposlenih strinja s tem, da od sindikata prejemajo koristne informacije.

Osebno zadovoljstvo

- V primerjavi z letom 2008 se je splošno zadovoljstvo zaposlenih izboljšalo. Še vedno pa je osebno zadovoljstvo zaposlenih na večini področij bolje ocenjeno, kot je bila ocenjena organizacijska klima.
- Povečal se je odstotek zaposlenih, ki so zadovoljni z delom, z direktorjem družbe, s sodelavci in z možnostmi za napredovanje. Kljub temu, da so vse ocene precej visoke, se ohranjajo razlike med družbami.
- Zadovoljstvo s plačo in z možnostmi napredovanja ostaja pri večini družb v skupini Impol zelo nizko.
- Pri obravnavanju vseh vidikov splošnega zadovoljstva je opaziti, da se najnižja stopnja zadovoljstva pojavlja pri družbi Unidel.

	Zelo nezadovoljen/-a		Nezadovoljen/-a		Zadovoljen/-a		Zelo zadovoljen/-a	
	2008	2010	2001	2010	2008	2010	2008	2010
z delom	4 %	4 %	12 %	8 %	77 %	79 %	7 %	9 %
z direktorjem družbe	13 %	9 %	22 %	20 %	56 %	61 %	9 %	10 %
s sodelavci	1 %	1 %	7 %	5 %	72 %	67 %	20 %	27 %
z neposredno nadrejenim	6 %	4 %	14 %	15 %	65 %	63 %	16 %	18 %
z možnostmi za napredovanje	21 %	19 %	38 %	43 %	39 %	34 %	2 %	4 %
s plačo	27 %	17 %	50 %	53 %	22 %	28 %	1 %	2 %
z delovnimi pogoji	15 %	13 %	37 %	40 %	44 %	43 %	3 %	4 %
z možnostmi za izobraževanje	8 %	7 %	28 %	22 %	61 %	65 %	4 %	6 %

Tabela: Osebno zadovoljstvo

Odstotek zaposlenih, ki so zadovoljni ...

	z delom		z direktorjem družbe		s sodelavci		z neposredno nadrejenim		z možnostmi za napredovanje		s plačo		z delovnimi pogoji		z možnostimi za izobraževanje	
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Impol Infrastruktura	100 %	100 %	78 %	79 %	100 %	96 %	100 %	96 %	57 %	46 %	7 %	25 %	33 %	63 %	80 %	83 %
Kadring	100 %	100 %	100 %	100 %	70 %	88 %	100 %	100 %	50 %	56 %	60 %	86 %	100 %	88 %	80 %	85 %
Impol 2000	93 %	96 %	79 %	96 %	94 %	96 %	93 %	100 %	36 %	35 %	27 %	35 %	78 %	82 %	57 %	74 %
Impol PCP	82 %	89 %	62%	74 %	93 %	98 %	77 %	82 %	41 %	36 %	26 %	31 %	46 %	51 %	66 %	68 %
Impol LLT	76 %	88 %	53 %	69 %	95 %	92 %	68 %	81 %	44 %	39 %	33 %	30 %	21 %	45 %	68 %	72 %
Impol R in R	100 %	87 %	63 %	38 %	92 %	83 %	92 %	96 %	37 %	38 %	20 %	21 %	80 %	50 %	46 %	71 %
Impol FT	89 %	87 %	63 %	73 %	89 %	91 %	84 %	77 %	38 %	38 %	15 %	32 %	40 %	42 %	67 %	72 %
Unidel	81 %	70 %	76 %	50 %	97 %	84 %	84 %	60 %	40 %	23 %	21 %	24 %	66 %	37 %	35 %	33 %
Stampal SB	87 %	/	87 %	/	87 %	/	60 %	/	29 %	/	33 %	/	80 %	/	54 %	/
Skupina Impol	84 %	88 %	65 %	71 %	92 %	94 %	81 %	81 %	41 %	38 %	23 %	30 %	47 %	47 %	65 %	71 %

Izbrani obrazi počutja zaposlenih

	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Impol FT	8 %	11 %	20 %	26 %	46 %	47 %	26 %	16 %
Impol PCP	7 %	8 %	21 %	34 %	53 %	49 %	19 %	9 %
Impol LLT	7 %	10 %	33 %	28 %	38 %	47 %	21 %	15 %
Impol R in R	4 %	4 %	32 %	13 %	56 %	65 %	8 %	18 %
Impol Infrastruktura	7 %	22 %	40 %	45 %	33 %	33 %	20 %	0 %
Impol 2000	0 %	5 %	21 %	50 %	64 %	45 %	14 %	0 %
Unidel	35 %	4 %	27 %	15 %	19 %	27 %	19 %	54 %
Stampal SB	0 %	/	15 %	/	31 %	/	54 %	/
Kadring	10 %	13 %	60 %	25 %	30 %	62 %	0 %	0 %
Skupina Impol	9 %	9 %	23 %	30 %	47 %	48 %	21 %	13 %

Odstotek zadovoljnih

	2008	2010
Impol R in R	36 %	17 %
Unidel	62 %	19 %
Impol FT	28 %	37 %
Impol LLT	40 %	38 %
Kadring	70 %	38 %
Impol PCP	28 %	42 %
Impol 2000	21 %	55 %
Impol Infrastruktura	47 %	67 %
Stampal SB	15 %	/
Skupina Impol	**32 %**	**39 %**

Zaposleni želijo prijaznejše delovno okolje

PREDLOGI VEDNO DOBRODOŠLI

Zaposleni v proizvodnem procesu profili družbe Impol PCP so zastavili vprašanja s področja ravnanja z okoljem in s področja poklicnega zdravja ter varnosti pri delu. Opozorili so na nevzdržne vonjave po preznojenih oblačilih in čevljih, ki zaradi višjih temperatur otežujejo dihanje v garderobnih prostorih proizvodnega procesa profili. Zanimala jih je možnost usposobitve obstoječega sistema prezračevanja, ker ta ne deluje, prav tako pa v garderobah ni primernih oken, s katerimi bi lahko prezračili prostor. Prav tako jih je zanimalo, kakšna so po zakonu pravila glede števila stranišč in umivalnikov v objektu glede na število zaposlenih. V sredini julija so se predstavniki zaposlenih sestali z odgovornimi. Glede prezračevalnega sistema v proizvodnem procesu profili so sprejeli ukrep, da se obstoječi sistem prezračevanja pregleda in se (če sanacija ne bo mogoča) pridobijo ponudbe za vgradnjo novega prezračevalnega sistema s strani zunanjih izvajalcev. Sistem prezračevanja so pregledali in ugotovili, da je ustrezno sestavljen, vendar ni bil aktiven, ker je bil odklopljen sistem za ogrevanje. Tako so sistem usposobili in sedaj normalno deluje. Prav tako so vgradili močnejši ventilator, saj prejšnji ni ustrezal velikosti garderobnih prostorov. Po sedanjih ugotovitvah so mnenja, da je učinek prezračevanja garderobnih prostorov zadovoljiv.

Odgovorni so pojasnili tudi, da Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih določa, da je število stranišč v objektu, v katerem so delovna mesta, odvisno od števila delavcev. Za največ 30 moških oziroma 20 žensk mora biti na razpolago eno stranišče, poleg moškega stranišča pa mora biti tudi pisoar. Pravilnik tudi določa, da morajo imeti stranišča, ki so v objektu, v katerem so delovna mesta, predprostore z vrati s samozaporno pripravo. V predprostorih stranišč pa morajo biti delavcem na razpolago umivalniki (en na štiri stranišča). Ugotovili so, da glede na zahteve pravilnika delodajalec zagotavlja ustrezno število stranišč in umivalnikov.

Sprejeli so še dodatne korektivne ukrepe za izboljšanje in obvladovanje stanja. Sklenili so, da bodo nabavili še več bombažnih brisač, tako bodo lahko umazane dnevno zamenjali s čistimi, v garderobe pa bodo namestili osvežilce zraka.

Zaposleni še dodajajo, da morajo vsi skupaj poskrbeti za boljše delovno okolje, saj lahko vsak posameznik s svojim ravnanjem veliko prispeva k izboljšanju splošnega počutja vseh zaposlenih.

Seje svetov delavcev

POLETI SO SEJNE SOBE MANJ ZASEDENE

Impol FT, 13. redna seja

- Direktor družbe je predstavil poslovanje v prvih mesecih letošnjega leta. Čeprav proizvodnja in prodaja nekoliko presegata načrtovane količine, beležijo v družbi manjšo izgubo zaradi dražjih nabavnih premij. Prisiljeni so zviševati prodajne cene, kar zahteva precejšnje napore zaposlenih.
- Člane sveta je zanimalo, kdaj se bodo delavci, napoteni na delo preko Kadringa, lahko zaposlili v družbi. Direktor je pojasnil, da situacija na trgu trenutno še ne dovoljuje zaposlovanja večjega števila delavcev, zato se še vedno poslužujejo najema delavcev pri agenciji za posredovanje dela, saj je ta rešitev trenutno najprimernejša. Če se bodo razmere na trgu stabilizirale, pa bodo delavce tudi zaposlovali.
- Člani sveta so podali pripombo na zaščitna sredstva. Na voljo imajo le eno vrsto in eno velikost zaščitnih rokavic, sedanji zaščitni čevlji pa so neprimerni za visoke poletne temperature. Za rešitev se bo potrebno dogovoriti z dobaviteljem zaščitnih sredstev, direktor pa zaposlene kljub temu opozarja na dosledno uporabo osebne varovalne opreme.

Impol PCP, 13. redna seja

- Direktor družbe je predstavil potek projekta Alumobil. Dokončanje projekta se je zaradi stečaja dobavitelja opreme zavleklo, poskusni zagon pa se je prestavil za eno leto in je sedaj načrtovan za 1. januar 2011.
- Zaradi projekta Alumobil je potrebna reorganizacija stiskalništva v družbi. Predlagano je, da se Alumobil priključi proizvodnemu procesu profili. Potrebno pa je tudi sistemizirati dve novi delovni mesti. Direktorica za kadre je podrobno predstavila pogoje za zasedbo obeh delovnih mest.

Impol LLT, 10. redna seja

- Direktor družbe je povedal, da je bilo poslovanje v prvih petih mesecih leta zadovoljivo. V mesecu maju je bolje posloval proizvodni proces livarna, predvsem zaradi povečanega obsega proizvodnje v Impolu PCP in posledično večjega naročila materiala iz livarne. Obenem pa so se v proizvodnem procesu liti trak izvajala večja vzdrževalna dela, kar je nekoliko oviralo proizvodnjo.
- Predstavili so tudi projekte, ki so v teku, in sicer so ti dobava nakladača scrapa, nabava in postavitev rotacijske peči za pretaljevanje scrapa, priključitev družbe na čistilno napravo Slovenska Bistrica, nabava ultrazvočne naprave in žage ter delna rekonstrukcija linije za homogenizacijo drogov.
- V družbi je bil opravljen monitoring delovnega okolja, ki je pokazal, da je osvetlitev na nekaterih delovnih mestih neustrezna. Sanacija bo izvedena v najkrajšem možnem času.
- Člane sveta so seznanili tudi s stanjem na področju poklicnega zdravja in varnosti pri delu. V prvih petih mesecih letošnjega leta se je v družbi pripetilo že šest delovnih nezgod, prijavljenih pa je bilo enajst incidentov. Definirani so bili različni korektivni ukrepi, zaposlene pa pozivajo, da naj dosledno uporabljajo osebno varovalno opremo.

Stampal SB, 10. redna seja

- Direktor družbe je izrazil zaskrbljenost zaradi nedosledne uporabe osebne varovalne opreme. V zadnjem času namreč opaža, da je nivo uporabe osebne varovalne opreme zelo padel. Ponovno je poudaril, da je uporaba predpisanih zaščitnih sredstev v proizvodnem procesu obvezna za vse zaposlene, vključno z napotenimi delavci ter dijaki in študenti, ne glede na letni čas in temperature.
- Direktor je izrazil nezadovoljstvo tudi glede čistoče v proizvodnih prostorih. Čeprav so se naročila v zadnjih mesecih povečala in je bilo posledično res manj časa posvečenega čiščenju, to ni izgovor za toliko slabši nivo čistoče. Zaradi tega je bil zadnji delovni dan pred kolektivnim dopustom namenjen temeljitemu čiščenju proizvodnih prostorov, v prihodnje pa bodo morali biti vsi zaposleni bolj dosledni pri vzdrževanju čistoče na svojih delovnih mestih.

Upokojila sta se ...

Emil Motaln

Emil je v Impol prišel leta 1964. Najprej se je izučil za strojnega ključavničarja in nato pričel z delom. Prvih deset let po zaposlitvi je opravljal delo vzdrževalca v zdajšnjem proizvodnem procesu cevarna. Med tem časom je za leto in pol odšel služit vojaški rok in se takoj po zaključku ponovno vrnil v Impol. Ostala leta je, vse dokler se ni pred kratkim upokojil, opravljal delo vodje skladišča družbe Impol PCP. Včasih, pravi, je bilo vzdrževanje bolj klasično, ni bilo načrtovano in delo so večinoma opravljali sproti po potrebi. Sedaj mora biti vzdrževanje, glede na količino proizvodnje, seveda načrtovano. Emil je v Impolu z veseljem delal, čeprav je bilo delo vodje skladišča včasih tudi kar naporno. Bilo pa je dinamično, soočal se je z iskanjem najboljših možnih kombinacij, kar mu je vedno predstavljajo izziv. Meni, da bi se z obsežnejšim načrtovanjem odpreme lahko ta del procesa še bolje organiziral. Zelo pozitivno ocenjuje tudi odločitve vodstva o obnovi in reorganizaciji skupine Impol, kar se je predvsem v preteklem gospodarsko šibkejšem letu pokazalo kot zelo učinkovito.
Kot odprt in razumevajoč človek se je z vsemi sodelavci dobro razumel, četudi so se včasih pojavila trenja, ki so jih vedno hitro rešili. V spominu mu je najbolj ostal njegov nadrejeni Mihael Špindler, ki si ga bo zapomnil po natančnosti in čutu za soljudi.
V zasluženem pokoju Emilu zagotovo ne bom dolgčas. Veliko več časa bo sedaj lahko posvetil svojemu zvestemu spremljevalcu na dveh kolesih – motorju, s katerim je prevozil že skoraj vso Evropo. In seveda, kar mu največ pomeni: ukvarjal se bo s svojimi tremi vnuki, ki mu krajšajo čas in privabljajo smeh na obraz.

> Emil je bil zelo prijazen in razumevajoč sodelavec, vedno je znal priskočiti na pomoč, tako v službi kot tudi v zasebnem življenju. Z njim je bilo res prijetno delati. Želimo mu veliko zdravja in sreče na motorju!

Irma Gosak in sodelavci iz skladišča

Franc Poš

Franc prihaja iz Slovenske Bistrice. Kot mlad fant se je izučil za avtomehanika in se nato zaposlil v velikem transportnem podjetju kot šofer. V tistih časih je prevozil kar velik del sveta, vse tja do Azije. Po propadu podjetja, v katerem je bil zaposlen kot šofer, se je leta 1980 zaposlil v Impolu kot gasilec, kjer je opravil tudi šolanje za poklicnega gasilca. Že vse od malih nog je član Prostovoljnega gasilskega društva Zgornja Bistrica. Včasih, pravi, so bile intervencije gasilcev v tovarni potrebne tudi dva- do trikrat tedensko. Velikokrat se je kje vnel ogenj, predvsem na strojih, saj je bilo veliko vnetljivih snovi, ki še niso bile tako zavarovane. Danes, ko je za področje preventive in varstva pred požari veliko bolje poskrbljeno, tako številne intervencije niso potrebne, vendar morajo biti gasilci vseeno vedno pripravljeni.
V tridesetih letih dela v Impolu se je po njegovih besedah marsikaj spremenilo, tako glede tehnologije kot tudi glede celotnega sistema delovanja. Vendar pa, kot pravi, se je v vseh letih vedno dobro razumel z vsemi svojimi sodelavci in ko bo imel čas, jih bo še zagotovo obiskal. Prav tako jih ob tej priložnosti vabi, da ga obiščejo na njegovem domu na Oślju, ki sta si ga z ženo ustvarila, da bosta lahko v miru uživala v pokoju. Sedaj ko ima veliko več prostega časa, čeprav mu ga še, kot pravi, vedno primankuje, ga zelo veliko nameni svojemu vnučku Andražu. Ta je še dojenček, a se dedek že zelo veseli, da ga bo lahko, ko bo zrastel, odpeljal na sprehod in še kam.

> S Francem sva skupaj delala skoraj deset let, bil je tudi moj mentor. Vedno je bil dober, pošten in priden sodelavec. Skupaj smo preživeli veliko lepih trenutkov, saj je bilo z njim lepo delati. Želim mu, da se bo sedaj imel lepo in bo zasluženo užival, predvsem pa, da mu bo zdravje služilo.

sodelavec Boris Kos

Poletne judo novice

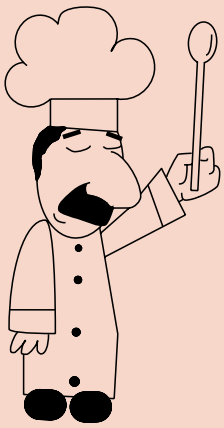
BELEŽIJO ODLIČNE REZULTATE

- V začetku avgusta je v Izoli potekala poletna šola juda za vse starostne skupine. Prvi del priprav je bil namenjen starejšim starostnim skupinam (mladinci in člani), v drugem delu pa so svoje znanje pilili še najmlajši. Tradicionalni organizator je bila Judo zveza Slovenije, vodja šole pa generalni sekretar Franc Očko, ki je bil s celotnim potekom izredno zadovoljen.
- V sklopu poletne šole juda v Izoli sta izpit za pridobitev črnega pasu opravljala tudi Vito Dragič in David Kukovica, ki sta postala ponosna lastnika kraljevega črnega pasu.
- Pred svetovnim prvenstvom v judu, ki bo od 9. do 13. septembra v Tokiu, so se člani slovenske reprezentance pomerili na turnirju za evropski pokal v Hamburgu. Člana Judo kluba Impol iz Slovenske Bistrice, Primož Ferjan in Matjaž Ceraj, sta se odlično odrezala. V kategoriji do 100 kilogramov je Primož Ferjan osvojil več kot odlično peto mesto. Matjaž Ceraj se je v kategoriji nad 100 kilogramov uvrstil na končno sedmo mesto. Odlične uvrstitve je skupaj s svojima varovancema slavil tudi trener Franc Špes.
- Med 20. in 27. avgustom se bodo najboljši svetovni športniki, ki še niso dopolnili 18 let, v Singapurju borili za osvojitev prve olimpijske medalje na prvih olimpijskih igrah za mlade. V Singapur skupaj s slovensko reprezentanco odhaja tudi eden izmed najuspešnejših slovenskih sodnikov, Bističan Franc Očko. S strani svetovne judo federacije je bil izbran med 12 top svetovnih sodnikov juda, ki bodo s svojimi odločitvami pomembno vplivali na razplet prvih olimpijskih iger za mlade.

Obvestilo

Starše dijakov in študentov, ki imajo svoje otroke zavarovane po sebi, obveščamo, da morajo v kadrovsko službo prinesti potrdila o šolanju za šolsko/študijsko leto 2010/2011. Rok za oddajo potrdil za dijake je 31. avgust 2010, za študente pa 30. september 2010.

Kadring, d. o. o.



Zavitek z jabolki, grozdjem in skuto

Sestavine za testo:
- 40 dag namenske moke za testo
- okisana slana voda

Sestavine za nadev:
- 8 dag masla ali margarine
- 20 dag sladkorja
- 20 dag grozdja
- 60 dag dušenih jabolk
- 12 dag pretlačene skute
- rum
- drobtine
- kisla smetana
- vanilin sladkor

Priprava:
Iz moke in mlačne okisane vode naredimo čvrsto vlečeno testo, ga dobro obdelamo in premažemo z oljem, da se na vrhu ne naredi skorjica. Pustimo ga počivati približno pol ure. Grozdne jagode prerežemo na pol in odstranimo koščice, jih nekoliko prepražimo na sladkorju in rumu. Jabolka olupimo, naribamo in prepražimo na sladkorju, skuto pa pretlačimo. Na maščobi posebej prepražimo presejane drobtine. Na pomokanem prtu testo razvlečemo, premažemo s praženimi drobtinami, pretlačeno skuto, prepraženimi jabolki in prepraženimi grozdnimi jagodami. Testo zvijemo v štrukelj in ga damo na pomaščen pekač. Pečemo v pečici pri 180 stopinjah Celzija 40 minut. Pečenega narežemo in potresemo s sladkorjem v prahu.

Že diši po zavitku s sezonskim sadjem ...

Več znaš, več veljaš!

ČAS POČITNIC JE MIMO, ZAČENJA SE NOVO ŠOLSKO LETO

Prvega septembra bodo šolarji ponovno sedli v šolske klopi in začelo se bo deset mesecev usvajanja novega znanja pa tudi zabave. Vsakdo izmed nas se uči drugače in enako je z našimi otroki. Pomembno vlogo pri učenju igrajo naša čutila. Poznamo različne učne tipe: nekateri se učijo z glasnim branjem (vizualni učni tip), drugi raje poslušajo (slušni učni tip), tretji preizkušajo in delajo z rokami (kinestetični učni tip). Trije glavni učni tipi so torej vizualni, slušni in kinestetični učni tip. Noben učni tip ne nastopa v čisti obliki, večini izmed nas pa določen način učenja najbolj ustreza. Da bi ugotovili, kateri učni tip ste, rešite naslednji test. Obkrožite črko pred odgovorom oziroma trditvijo, ki za vas najbolj drži.

1. Ko berem, pogosto ugotovim, da:
a) si prebrano predstavljam.
b) berem glasno ali si poskušam zvoke predstavljati.
c) se poskušam vživeti v situacijo.

2. Ko me vprašajo za smer:
a) si predstavljam kraje, zato da smer lažje razložim, še raje pa smer kar narišem.
b) nimam težav z razlago poti.
c) to pokažem.

3. Ko pišem:
a) me skrbi, ali je med črkami in besedami enakomeren razmik.
b) si ves čas ponavljam črke in besede.
c) močno pritiskam pisalo.

4. Če si moram zapomniti seznam, si ga najlažje zapomnim, če:
a) seznam zapišem na list papirja.
b) si ga nenehno ponavljam.
c) se premikam in uporabljam prste za naštevanje stvari.

5. Če dobim napisana navodila, kako naj nekaj sestavim:
a) jih potiho preberem in si v mislih predstavljam, kateri deli spadajo skupaj.
b) jih preberem naglas in se pogovarjam s samim seboj, ko dele sestavljam.
c) najprej poskušam sestaviti dele, šele nato preberem navodila.

6. Če moram z govorico nekomu nekaj pojasniti:
a) raje povem na kratko, saj ne želim predolgo govoriti.
b) razložim s podrobnostmi, saj rad/-a govorim.
c) premikam roke in se gibljem, ko razlagam.

7. Če mi nekdo nekaj govori in razlaga:
a) si poskušam priklicati podobe, da si lažje predstavljam.
b) uživam v poslušanju.
c) me dolgočasi, če je razlaga predolga in s preveč podrobnostmi.

8. Če si želim priklicati imena:
a) si zapomnim obraze, vendar pozabim imena.
b) si zapomnim imena, vendar pozabim obraze.
c) si zapomnim okoliščine, v katerih sem osebo srečal/-a.

9. Če rešujem problem:
a) ga napišem ali narišem, da si ga lažje predstavljam.
b) se pogovorim sam s seboj.
c) se veliko premikam ali uporabljam različne predmete, ki mi pomagajo pri razmišljanju.

Sedaj seštejte vse odgovore pod a, b in c. Najvišje število odgovorov, označenih s katero izmed naštetih črk, pove, kateremu učnemu tipu pripadate:

* **največ odgovorov a** – vizualni učni tip
* **največ odgovorov b** – slušni učni tip
* **največ odgovorov c** – kinestetični učni tip

In kaj posamezni učni tip pomeni?

Ljudje, ki so **vizualni učni tip**, so urejeni in metodični. Govorijo hitro, dobro opažajo podrobnosti v okolju, učijo se s pomočjo vizualnih asociacij, hrup pa jih ponavadi ne moti. Berejo veliko in hitro, raje pa berejo sami, kot pa da jim berejo drugi. Pogosto vedo, kaj hočejo povedati, ne morejo pa najti pravih besed za to. Pri učenju si gradivo pogosto podčrtujejo z barvami in uporabljajo skice, miselne vzorce, grafe ...
Ljudje, ki so **slušni učni tip**, se pogosto pogovarjajo sami s seboj, ko delajo, hrup pa jih hitro zmoti. Radi poslušajo in berejo glasno, pri tem pa ustnice premikajo in izgovarjajo besede. Zlahka ponavljajo za drugimi in posnemajo barvo glasu. So zgovorni, radi se pogovarjajo in obširno opisujejo. Pogosto so odlični govorniki, od umetnosti pa imajo najraje glasbo. Učijo se s poslušanjem in si bolje zapomnijo tisto, kar slišijo, kot tisto, kar vidijo ali česar se dotaknejo. Radi se učijo ob sproščujoči glasbi.
Ljudje, ki so **kinestetični učni tip**, se učijo z delom oziroma dejavnostjo, med sprehajanjem, pri branju pa si pomagajo s prstom ali pisalom, da lažje osredotočijo pogled. Ne morejo dalj časa sedeti pri miru, težko pa si tudi zapomnijo geografske značilnosti, če na kraju dogajanja tudi zares niso bili. Uporabljajo besede, ki označujejo dejanja. Ko se pogovarjajo, so blizu sogovornika, pogosto pa se ljudi tudi dotikajo, da bi vzbudili njihovo pozornost. Zanje je najbolj primerno učenje v krajših časovnih obdobjih in učenje v skupinah.

					META-LURG	NAČIN PETJA V GOVORNI OBLIKI	OTOČJE PRI ALJASKI	MERA ZA PAPIR (TISOČ POL)	ROJSTNI KRAJ MIHAJLA PUPINA	ŠVEDSKI AVTO	IMPOL	ADRESA	PRITOK DONAVE V ROMUNIJI	KRAJ PRI DOMŽA-LAH	IZOGIB	ANTIČNO MESTO NA SICILIJI	TEORE-TIČNI SESTA-VEK
					UGRABI-TELJ HELENE						NOVA STVAR, NOVITETA						
					IGRALKA BEVK						RUSKA PESNICA (MARGA-RITA)						
					ENDIVIJA / ACRE PO NAŠE						STONOGA / PISATELJ BABELJ						
													SL. PISA-TELJICA (GELČ)	OBRAMB. IGRALEC / INDONEZ. OTOK			
PISARNIŠKI DELAVEC (SLABŠALNO)		URŠKA .... FLAJNIK	SL. KOLA-BORACIO-NIST (LEON)	VNETJE SLUZNICE / REVOLUC. LEVSKI						AZIJSKI FIŽOL / SNOV ZA TRDENJE					SPLIT / VULKAN NA SICILIJI		
POVZPET-NIK								NEBESNI KROŽNI LOK	TANKA DESKA / AFRIŠKA DRŽAVA								
FR. PESNIK (PAUL)							VRTINEC, TUDI SIFON / DVOJINA					OPISNA OPOMBA, ZAPISEK / SKANDIJ					
GOSTA TKANINA Z REBRI					ODVAJA-NJE / SKLAD. (MIRO)						POŽETA NJIVA / LOJTRA					HIPER-OKSID	DOMAČA PASMA KUNCEV
ZOB OČNJAK (REDKO)						MAHJNO VOZILO								NAJVIŠJA FILIPIN. GORA / IT. OTOK			
FOSFOR		GLINA, ILOVICA / DOMAČA ŽIVAL				OGEL	BRIT. FIZIOLOG / RODI GROZDJE					STEVE CRAM / SVOJE-GLAVOST			R(O)V / TELEVI-ZIJKA MOLK		
PEVEC KOSMAČ				DOLINA V JULIJCIH / KOZEL (NAR.)				OBJEKT ČEZ REKO / PEVKA JUVAN					KONEC MOLITVE / SKAND. DROBIŽ				
ALEŠ VERBIČ			POKOP RAJNIKA / ALOJZIJ VADNAL							TROPSKA MALARIJA							
IT. SKLAD. (DOME-NICO)										SL. IGRALEC (BOJAN)							
UDOBNO LEŽIŠČE					NESTRO-KOVNJAK					MESTECE V ROMUNIJI							← GESLO KRIŽANKE NA OBARV. POLJIH

			6				2	
3	9		4	1			6	
			8			3		4
		9				2		5
	3						8	
4		2				9		
8		6			4			
	2			8	1		9	6
	1				6			

NAGRADNA KRIŽANKA

Križanko izpolnite in geslo pošljite v uredništvo Metalurga do 15. oktobra 2010.

Nagrajenci bodo objavljeni v naslednji številki Metalurga.

1. nagrada: vikend paket v brunarici na Treh kraljih
2. nagrada: knjiga Antona Gričnika: Jaz hočem bit' fraj
3. nagrada: zavitek kuhinjske folije

NAGRAJENCI KRIŽANKE

1. nagrada (vikend paket v brunarici na Treh kraljih): **Zdenka Sladič,** upokojenka skupne službe
2. nagrada (knjiga Antona Gričnika: Jaz hočem bit' fraj): **Matej Ahej,** Impol FT
3. nagrada (zavitek kuhinjske folije): **Matjaž Hrovat,** Kadring

Nagrade lahko prevzamete v tajništvu Kadringa.

Metalurg je časopis skupine Impol. Izvršna urednica: Nina Juhart Potočnik. Priprava člankov: Urša Zidanšek, Nadja Bezenšek. Avtor fotografije na naslovnici je Nino Verdnik, avtorji preostalih fotografij so: Nino Verdnik, Urša Zidanšek. Vir fotografij: www.sxc.hu. AD&D: Jay Erjavec. Lektoriranje: Lucija Hrženjak. Prelom strani in tisk: www.grafis.si. Naklada: 900 izvodov. Naslov uredništva: Metalurg, Trg svobode 26, 2310 Slovenska Bistrica, Slovenija. Elektronska pošta: nina.juhart@kadring.si. Telefon: 02/80 55 205, telefaks: 02/80 55 202.

impol
Aluminium Industry