

VSEBINA

UVODNIK

Kako do uspeha

TEMA MESECA

Organizacija, kadri...

SINDIKALNE NOVICE

Sindikat NEODVISNOST v družbi ACRONI

NI MI VSEENO!

HOKEJSKI KOTIČEK

V superfinalu tradicionalna nasprotnika

UVODNIK

KAKO DO USPEHA ?

Kot ves Acroni, tako si tudi " kadrovska " zastavlja to isto vprašanje. Pri načrtovanju naših aktivnosti namreč ne moremo in ne smemo izhajati iz drugega, kakor iz ciljev, ki si jih je v tej, lahko rečemo zadnji sanaciji, zadalo podjetje kot celota (programsko prestrukturiranje, izpleti, specifične porabe, stroški dela). Dejavnost in aktivnosti, ki jih izvajamo, imajo na nekatere cilje neposreden vpliv, na druge pa zgolj posreden, vendar nič manj pomemben. Z vsemi pa izboljšujemo konkurenčno sposobnost podjetja. Konkurenca nas lahko kopira in prevzema našo tehnologijo, proizvode, dobavitelje, kupce, ne more pa imeti identičnih ljudi, njihovega znanja, navdušenja, požrtvovalnosti, delovne kulture, pripadnosti, ... Navedeno je lahko istočasno problem in možnost; možnost, da smo posebni, da smo boljši! Filozofija bodočega razvoja konkurenčnosti podjetij temelji namreč na razvoju in izkoriščanju človeških potencialov, ki predstavljajo trajne vire konkurenčnosti. Zato želimo:

- ♦ povečati fleksibilnost, strokovnost, osveščenost in pripadnost s splošnim in specialnim **izobraževanjem**,
- ♦ **motivirati** zaposlene za doseg večjih učinkov z ustreznim sistemom materialne in nematerialne stimulacije
- ♦ povečati učinkovitost z **reorganizacijo**, ki bo integrirala proizvodnjo in vzdrževanje
- ♦ znižati splošne stroške preko enot gospodarjenja
- ♦ z **optimizacijo** znižati stroške dela na čimbolj human in socialno sprejemljiv način.

Posebno mesto pa namenjamo **informiranju** zaposlenih. Izvedbo navedenih ciljev uresničujemo s projektnim pristopom, ki jasno opredeljuje operative cilje, odgovornost in časovno dimenzijo. V tabeli 1 so prikazani že zastavljeni in načrtovani projekti za leto 1998 ter stopnja njihove realizacije. Več o nekaterih izmed njih so v nadaljevanju teksta napisali moji sodelavci. "Kadrovc" se zavedamo, da lahko le usmerjamo, pomagamo in vzpodbujamo. Kot v športu vrhunska pripravljenost in koncentracija še nista zagotovilo za uspeh, če ni pravega motiva. Zato bo glavnina preobrazbe opravljena znotraj vsakega posameznega zaposlenega. Podjetje smo namreč ljudje in samo s spremembami nas samih se lahko spremeni tudi podjetje. Torej, bodimo uspešni kot posamezniki, da bomo v doseganju skupnih ciljev uspešni tudi kot celota!

Marjana Novak
Članica posloводства

naziv projekta	stopnja izdelanosti projekta				
	opredelitev problema	opred. smernic reš. problema	načrtovanje projekta	izvedba nadzor projekta	zaključek projekta
1. Reorganizacija proizvodnje	100	200	300	400	500
2. Oblikovanje enot gospodarjenja					
3. Pokazatelji poslovanja enot gospodarjenja					
4. Planiranje stroškov enot gospodarjenja					
5. Vrednotenje zahtevnosti dela					
6. Izdelava simulacijskih sistemov					
7. Strojovni razvoj					
8. Izdelava strategije in plana izobraževanje za l.1998					
9. Izobraževanje ob delu					
10. Štipendiranje					
11. Funkcionalno izobraževanje					
12. Interno usposabljanje					
13. Promocija poklicev					
14. Trajni presežki-čakanje na zavodu					
15. Odprta brezposelnost-skladi dela					
16. Širitev dejavnosti invalidskega podjetja					
17. Zmanjševanje bolniške odsotnosti					
18. Model stimulacijskega sistema V/Vajjame					
19. Izdelava internih aktov					
20. Dvosmerna komunikacija(Novico, skrinjice)					
21. Prenova oglasnih desk					
22. Ureditev arhiva					

TABELA 1: PROJEKTI IN STOPNJA IZDELANOSTI
Neposredni finančni učinek bo 196,8 MIO SIT letno (16,4 MIO SIT/mesec)

TEMA MESECA

ORGANIZACIJA, KADRI...

Reorganizacija proizvodnje

Projekt je v začetni fazi, t.j. v fazi iskanja konceptualnih rešitev. Predlogi s strani obratovodij nakazujejo možne rešitve v prenosu izmenskega vzdrževanja v obrate, vzpostavitev funkcije namestnika obratovodje - vodja proizvodnje v obratu in okrepitev remontne skupine. Nujno je namreč vzpostaviti večjo povezanost proizvodnje in vzdrževanja, kar naj bi privedlo do manjšega obsega zastojev in optimalne izkoriščenosti vseh kadrovskih potencialov. Obratovodje pa bi pridobili možnost večjega sodelovanja s komercialno, predvsem v smislu prodajnih inženirjev. Za vodjo projekta je predlagan član posloводства g.Branko Omeje, realizacija pa naj bi sovpadala z uvedbo enot gospodarjenja - t.j. drugi in tretji kvartal 98.

Anton Rebolj

Enote gospodarjenja

Povečevanje konkurenčnosti temelji na zniževanju stroškov, povečevanju produktivnosti dela in kvalitete izdelkov. Za učinkovit vpliv na našete dejavnike se v tujini in doma uveljavlja oblikovanje delovnih enot, ki delujejo po načelu celovite odgovornosti za del proizvodnega procesa, ki ga obvladujejo (stroški procesa, delovna sredstva, razvoj kadrov, kakovost, itd.). Najpomembnejše značilnosti enot so (povzeto po M.Vrečko):

- podjetje se razdeli v obvladljive enote- v primeru našega podjetja bomo izkoristili sedanjo razdelitev na oddelke
- enote merijo uspešnost svojega dela s pomočjo vrste pokazateljev (produktivnost, zastoji, izmet, bolniška odsotnost,...)
- enota sama rešuje svoje probleme oz. je iniciator reševanja problemov, ki nastajajo pri njihovem delu, tako, da uporablja ostale službe oz. partnerje v podjetju kot svoj suport (je naročnik njihovih storitev)
- enota skrbi v svojem delu procesa predvsem za stroške, roke in kakovost
- enota s svojim vodjem daje drobne inovativne predloge, ki jih podjetje nagraduje

vodja opravlja s svojimi člani redne osebne razgovore (mesečno, kvartalno, ..)

- enota sama skrbi tudi za izobraževanje svojih članov z načrtovanjem in javljanjem potreb
- letni načrt podjetja je sinteza načrtov enot
- redno se spremlja realizacija oz. doseganje pogojev za realizacijo.

Za vzpostavitev takšne oblike dela smo definirali 3 osnovne in 3 spremljajoče projekte. Osnovni projekti so: oblikovanje EG (T.Rebolj) , planiranje stroškov po EG (M.Rozman), pokazatelji poslovanja EG (M.Kramar). Spremljajoči projekti z rokom uveljavitve prvi kvartal 99 pa so: osnovno vrednotenje (oblikovanje plačilnih razredov znotraj tarifnih skupin-E.Repovž), strokovni razvoj (L.Markež), izdelava stimulacijskega sistema (M.Lah,Z.Lekše). V projektne teame so vključeni tudi sodelavci, ki bodo poznejši vodje enot gospodarjenja. Celotno število vključenih sodelavcev v vse projekte je cca 30. S tem bo zagotovljena tudi seznanjenost širšega kroga sodelavcev in uporabljena znanja tistih, ki se vsakodnevno srečujejo s konkretnimi problemi in dilemami.

Marjan Lah

Izobraževanje

V novembru 1997 smo pripravili strategijo izobraževanja za I.1998, ki je bila sprejeta in potrjena na poslovodstvu ACRONI-ja ter s strani vladne projektne skupine. Vključena je v gospodarski načrt za I.1998, finančni viri so delno lastni, delno iz proračuna 98 po Zakonu o privatizaciji SZ.

Izobraževanje in usposabljanje bo zajelo vse nivoje zaposlenih in sicer:

- vrhnji vodstveni kader, ki bo usposobljen za širjenje in uresničevanje vizije razvoja podjetja
- srednji vodstveni kader, ki bo usposobljen za strokoven pristop k doseganju zastavljenih ciljev, za prenos znanja in za vodenje ljudi
- proizvodni delavci, ki bodo usposobljeni za opravljanje različnih del
- zaposleni, ki bodo osebno fleksibilni, kreativni, podjetni in etični.

Prvo fazo izobraževanja predstavlja osnovno splošno izobraževanje vseh nivojev, ki je predvsem informativnega značaja, kljub temu pa je zelo pomembno, predvsem zaradi poenotenja osnovnih izhodišč, ter za animacijo kritične mase zaposlenih za spremembe.

Teme predavanj, ki jih vključuje osnovno splošno izobraževanje so sledeče: vodenje teamov, integrativni management, ekonomika poslovanja, sistem kakovosti in projektna organizacija. Na osnovi anket spremljamo kvaliteto predavanj in ustreznost vsebin. Tako zbrane povratne informacije bomo upoštevali pri pripravi naslednjih programov. Informativnemu izobraževanju bo v 3. in 4. kvartalu sledil formativni del izobraževanja, ki bo omogočil pridobitev bolj poglobljenih in konkretnih znanj. To izobraževanje bo potekalo v dveh ločenih nivojih - delovodski nivo in nivo vodij EG. V tem delu se bodo udeleženci usposobili za spreminjanje sedanjega stanja in za konkretno ukrepanje. Vodilni in vodstveni sodelavci morajo namreč odigrati vodilno vlogo tudi s samoizobraževanjem, sodelovanjem v aktivnih oblikah usmerjenega izobraževanja, prenosom znanja in nove miselnosti v vsakdanje okolje.

Maja Smolej

Interno usposabljanje

Že danes, še bolj pa v prihodnje se bomo v podjetju soočali s pomanjkanjem ustreznega kadra. Ukinjanje ustreznih programov rednega izobraževanja, ozka specializacija teh poklicev ter nezainteresiranost za izbiro nekaterih poklicev nam že povzroča nemalo težav pri zagotavljanju delavcev za posamezna delovna mesta.

Interno usposabljanje je projekt, s katerim želimo izkoristiti znanje in izkušnje zaposlenih in nekatere izmed njih tudi usposobiti za pedagoško oz. mentorsko dejavnost. V večji meri se bo potrebno vključevati v dejavnosti osnovnih in srednjih šol s promocijo določenih poklicev in s prikazom možnosti za poklicni razvoj. Veliko pa k odločanju za poklice prispeva tudi zunanja podoba podjetja v domačem okolju. K temu pa lahko v veliki meri prispevajo vsi zaposleni. Še veliko lažje pa bo, če bo podjetje poslovno solidno in perspektivno.

Robert Starc

Zniževanje stroškov dela

Sanacijski program opredeljuje tudi zmanjšanje števila zaposlenih v družbi ACRONI. Danes je zaposlenih 1717 ljudi, zadani cilj je 1528 ob koncu leta 1998. Cilj je realno možno doseči z realizacijo dveh projektov - omogočanje predčasnih upokojitev (cca. 80 zaposlenih) in prezaposlitev invalidov (cca. 110) v invalidsko podjetje SUZ d.o.o. Kljub temu, da ne načrtujemo večjega števila tehnoloških presežkov, ki bi odšli v odprto brezposelnost, smo bili v novembru 1997 iniciator in soustanovitelj regionalnega sklada dela. Usluge tega sklada in državno sofinanciranje nameravamo koristiti predvsem v postopku prekvalifikacije invalidov (CPK). Zaradi stečaja FIPROMA se je glavnina stroškov financiranja invalidov, ki so ostali na CPK brez zaposlitve prenesla na podjetje Acroni. Zato smo se aktivno vključili v reševanje njihove problematike in želimo z njihovo čimprejšnjo usposobitvijo za delo v Acroniju ali Suzu znižati te stroške in izkoristiti finančno pomoč države.

Stroški odpravnin za trajne presežke - predčasne upokojitve so predvideni v gospodarskem načrtu 1998, prav tako tudi stroški za plačevanje storitev invalidskega podjetja. Predvsem slednji se lahko tekom leta znatno znižajo, če se bo v celoti realiziral razvojni načrt podjetja SUZ. Razvojni načrt namreč predvideva dve dejavnosti - storitvena in proizvodna. Storitveno dejavnost bodo opravljali invalidi, ki bodo prevzeti od Acronija, proizvodni del pa dejavnost jeklovleka in žebjarne. Ravno v tem segmentu se bo na ta način ohranilo preko 60 delovnih mest. Podjetje je z odločbo Vlade RS že pridobilo status invalidskega podjetja in s tem možnost finančnih subvencij. Prav tako so izpolnjeni formalni pogoji za prenos potrebnih nepremičnin iz Železarne Jesenice in za najem opreme pri podjetju FIPROM. V temu so še zadnje aktivnosti za zagotovitev zagonskih sredstev za začetek proizvodne dejavnosti. Tudi oba sindikata sta podala pozitivno mnenje k spremembi mikroorganizacije zaradi prerazporeditve invalidov, podpisana pa je tudi že pogodba o prevzemu delavcev, ki v največji možni meri zagotavlja zaposlenim ohranitev njihovih pravic in socialno varnost.

Damjana Muršec, Alenka Lah, Teja Rožič

Zmanjševanje bolniške odsotnosti

V družbi ACRONI d.o.o. je bil v letu 1997 bolniški stalež 6,38 odstoten. Po svetovnih merilih je normalna odsotnost z dela zaradi bolezni 3 %. S pričujočim projektom želimo doseči 5 % skupno odsotnost z dela zaradi bolezni in poškodb, kar je tudi po svetovnih merilih še sprejemljivo. Bolniška odsotnost ne le da znatno moti delovni proces, ampak ima tudi nemajhne finančne posledice. V letu 1997 smo mesečno porabili 5.2 MIO SIT za izplačilo nadomestil bolovanja do 30 delovnih dni. Po uspešno izvedenem projektu naj bi se mesečni strošek znižal na 3.8 MIO SIT, kar bi letno pomenilo prihranek skoraj 17 MIO SIT.

Načrtujemo rednejšo kontrolo bolniške odsotnosti, razgovore z lečečimi zdravniki, pridobivanje t.i. drugega mnenja, v skrajnih primerih tudi sodno preganjanje. Ker pa je znano, da ljudje ne "hodijo" v bolniški stalež samo zaradi bolezni oz. poškodb in bolezni družinskih članov, je projekt naravnani tudi na odpravo drugih vzrokov bolniške. Preko osebnih razgovorov, ki so predvideni kot metoda dela EG, in motivacijskega sistema bomo skušali po najboljših močeh in v okviru možnosti pomagati in motivirati za prisotnost na delu. Ob odkritih nepravilnostih na področju bolniške pa bomo ukrepali v skladu s pravilniki in zakoni o zdravstvenem zavarovanju in o delovnih razmerjih.

Ivanka Mavri

Informiranje

Na osnovi analize stanja, dobljene s pomočjo ankete opravljene februarja 1997 je bil izdelan srednjeročni komunikacijski načrt, ki zajema tudi projekt internega komuniciranja. Vključuje informiranje preko oglasnih desk, izdajanje internega časopisa in namestitve mnenjskih skrinjic - nabiralnikov idej in predlogov. Osnovna cilja sta bila: povečati informiranost zaposlenih in vzpostaviti dvosmerno komunikacijo. Ker so bile oglasne deske v zelo slabem stanju, smo jih obnovili in nekaterim poiskali ustreznjšo lokacijo. Določili smo odgovorne osebe za urejanje in vzdrževanje, odgovorne osebe za izdajanje rednih informacij, obliko in barvo posameznih vrst informacij ter vzpostavili redno

kontrola oglasnih desk. V povezavi z projektom EG bodo določene tudi poslovne informacije, ki se bodo redno objavljale. Njihova vsebina še ni dorečena, v končni fazi pa bo njihovo mesto na informacijskih tablah za katere bodo skrbeli vodje enot gospodarstva.

Dvosmerno komunikacijo smo vzpostavili z rubriko NI MI VSEENO!, katere naslov se pojavlja tudi na skrinjicah za predloge in mnenja. Ob številnih kritičnih pripombah, nas veseli predvsem, da narašča število koristnih predlogov. Nekatere izmed njih smo uspeli tudi že realizirati. Tudi hokejski kotiček je naletel na dober odziv, kar kaže, da privrženost temu športu, kljub občasnim razočaranjem, še živi.

V zadnjem času so k pestrosti informacij v Novicah aktivno pripomogli tudi sindikati. To naj bi bil tudi prispevek k zagotavljanju objektivnosti informacij.

Liljana Markež

Interni akti

Podjetja z veliko zaposlenimi predstavljajo veliko količino medsebojnih poslovnih odnosov, dejavnosti in aktivnosti. Zato je nujna sistemska ureditev najpomembnejših. Ob internih aktih, ki jih zahteva zakonodaja, tako nastajajo tudi interni akti, ki jih zahteva notranje delovanje podjetja. Podjetje Acroni ima že sprejete naslednje interne akte:

Ki jih sprejema skupščina

- Pravilnik o delovnih razmerjih
- Pravilnik o izobraževanju in izvajanju pripravništva
- Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest
- Pravilnik o ugotavljanju presežnih delavcev in zagotavljanju njihove materialne varnosti
- Pravilnik o plačah, nadomestilih, osebnih prejemkih in povračilih stroškov v zvezi z delom
- Pravilnik o disciplinski in odškodninski odgovornosti

Ki jih sprejema poslovodstvo

- Poslovnik o kakovosti
- Pravilnik o merljivih kriterijih dela
- Navodilo o izvajanju inventure
- Navodilo za odpremo in prevzem jelenih odpadkov od krožnih škarij štekel v jeklarno
- Postopek prevzemanja tehničnih plinov v jeklenkah
- Navodilo o prodaji odpadnih materialov
- Pravilnik o izvajanju registriranja prisotnosti
- Pravilnik stimulacij za pripravljenost na delo
- Pravilnik o zbiranju odpadnih surovin in nevarnih snovi

Potrebno pa bo pripraviti še naslednje:

- Pravilnik o vrstvu pri delu
- Pravilnik o arhiviranju
- Pravilnik o računovodstvu
- Poslovnik o finančah
- Poslovnik o podpisovanju
- Poslovnik poslovodstva
- Pravilnik o inventuri
- Pravilnik o inovacijah
- Pravilnik o vstopnih dovoljenjih
- Pravilnik o projektnem pristopu

Ob tem velja tudi omeniti, da smo v letošnjem letu uspeli dokončno urediti arhiv, skladno s predpisanimi pogoji.

Nejra Benič

SINDIKALNE NOVICE

SINDIKAT NEODVISNOST V DRUŽBI ACRONI

PLAČE IN REGRES: Vse obveznosti iz stroškov dela bodo uveljavljene po panožni pogodbi. Interesi so bili, da se tarifni del panožne pogodbe izenači s Splošno pogodbo za gospodarstvo, kar bi bilo za zaposlene v družbi ACRONI bistveno slabše. Po zagotovitvi predsednika uprave SŽ, g. Umeka, Državni zbor ni pogojeval sanacije SŽ z manjšimi stroški dela iz določil panožne pogodbe. V družbi ACRONI pa ostaja še vedno časovni problem izplačila plač. Poslovodstvo družbe je predlagalo sindikatoma zamik mesečnih izplačil do konca prvega polletja letošnjega leta. Sindikat NEODVISNOST na ta predlog ni dal pristanka in zahteva-

mo, da se mesečno dogovorimo in dobimo obrazložitve za eventuelne zamike. Regres za leto 1998 ostaja v enaki višini, kot za prejšnje leto. Dogovor o načinu izplačila regresa bo s poslovodstvom sklenjen najkasneje do 16. marca. Glede na likvidnost družbe sindikat ocenjuje, da bo regres izplačan v treh delih, je pa naš pogoj, da mora biti en del regresa izplačan najmanj v višini 50% celotnega zneska.

MIKROORGANIZACIJA: Na pričetek postopka mikroorganizacije v družbi ACRONI, sta po usklajevanju s projektno skupino, oba sindikata podala pozitivno pisno mnenje. Ker pa v ta sklop spada tudi premestitev invalidov v SUZ d.o.o., bo potreben še en krog razgovorov z invalidi, kjer bomo prisotni tudi sindikati.

GOSPODARSKI NAČRT: V sindikatu NEODVISNOST smo obravnavali tako gospodarski načrt ACRONI-ja za leto 1998, kakor tudi sanacijski program do leta 2000. V bistvu sta oba programa v veliki meri vezana tako na pomoč države, kot na odpravo pomanjkljivosti znotraj ACRONI-ja. Pogrešamo projektne skupine z odgovornimi nosilci in časovne roke. Očitek sindikatu NEODVISNOST na sestanku v Ljubljani dne 3.3.1998, ki ga je izrekel g. Umek ni bil pravilno naslovljen. Za okvirno količino (številko sindikat ima, ni pa za javno objavo) vrmenega materiala iz VV v Jeklarno, ne nosi odgovornosti sindikat.

Vse, ki preberete "NOVICE", naj ob koncu opozorimo, da je od nastanka članka do izida večji časovni zamik, zato je prenekateri ugotovitev za postala dejstvo.

Sonja Guznar

NI MI VSEENO!

ODGOVORI:

PREDLOG št. 5:

Ureditev prehoda za pešce pred upravno stavbo Jeklarne

Vloga za ureditev prehoda za pešce in prometno ureditev (neprekinjena črta na regionalni cesti, prometni znaki) je bila s strani ACRONI-ja poslana Komunalni direkciji Občine Jesenice. Ker urejanje regionalnih cest ni v njeni pristojnosti, je Komunalna direkcija posredovala vlogo Republiški upravi za ceste. Le-ta je že opravila komisijiski ogled. Ker do realizacije predloga še ni prišlo, bo urgenco s strani ACRONI-ja posredoval Republiški upravi za ceste glavni direktor.

Cveto Pirih

PREDLOG št. 6:

Obratovanje kantine v Jeklarni

Od ponedeljka 9.3.1998 dalje, je delilnica v Jeklarni odprta tudi v nočnem času vse dni v tednu in sicer od 0,30 do 2,00 ure.

Polonca Marjanovič

PREDLOG št. 7:

Trgovinski boni in boni SODEXHO naj se delijo istočasno

Bonov ni možno deliti istočasno, ker so trgovinski boni denarni boni in se delijo po dejansko opravljenih dninah za mesec nazaj (okrog 10. v mesecu). Bone Sodexha smo prvič delili predčasno (zadnji teden v mesecu), delavci so prejeli po 22 bonov, ki so se poračunali v naslednjih mesecih. Časovni razmak delitve bonov pa je en mesec.

Polonca Marjanovič

PREDLOG št. 8:

Do kakšne mere se lahko SODEXHO podraži artikla v delilnicah?

Obveznost delodajalca je delavcu zagotoviti topli obrok. Glede na to, dodatna ponudba ni obveznost niti delodajalca, niti izvajalca prehranskih storitev. Dogovor med vodstvom ACRONI-ja in Sodexha pa je bil, da se poleg malice nudi tudi nekaj dodatne ponudbe. Glede cen ponudbe se moramo zavedati, da nudi Sodexho prehranske storitve in ne more imeti cen dodatne ponudbe na nivoju trgovin. Cene tovrstne ponudbe v organizirani prehrani ni so med trgovinskimi in gostinskimi.

Polonca Marjanovič

PREDLOG št. 9:

Uvedba posebnih kuvert za interno pošto

Predlagana oblika kuvert se že uporablja za interno pošto od 1.3.98 dalje

Marija Novak

PREDLOG št. 10:

Listine za premalo izplačane osebne dohodke v letih 91 - 95

Odgovor je bil dne 16.3.1998 v celoti objavljen na oglasnih deskah.

PREDLOG št. 11:

Možnost uvedbe sadnega obroka za malico

Po želji gostov Sodexho lahko nudi sadni obrok in sicer ob prednaročilu najmanj desetih (10) tovrstnih obrokov na lokacijo.

Polonca Marjanovič

PREDLOG št. 12:

Pisanje atestov - dolga čakalna doba za prevoznike

TK - MPA mesečno izda do 2800 atestov različnih vrst. Pi sanje atestov poteka klasično na pisalnih strojih, izpis odpremnih listov in fakture pa iz računalniške mreže. Dodatni problemi nastopijo ob koncu meseca, ko se odprema močno poveča. Pri izdaji atestov odkrijemo številne napake iz celotne proizvodne verige (zamenjave, napačne št. šarž, kvalitet, itd.). V tem primeru moramo izstaviti nov odpremni list, včasih pa zahtevati tudi razložitev kamiona. Izdelava računalniških programov je bila v preteklih letih že večkrat prestavljena iz različnih vzrokov. Po planu bo Informatika izdelala programe za izpis večine atestov do konca septembra 1998, s tem pa bo problem hitrosti izdaje atestov rešen.

Anton Skube

Telefonično javljanje fakturiranih dobavnih listov ni po trebno, ker so delavci TK preko informacijskega sistema sproti obveščeni o izpisanih dokumentih.

Branko Strmole

PREDLOGI

Skrinjice smo odprli 5.3.98. Tudi v bodoče jih bomo odpirali do 5. v mesecu. Prazne so bile v kantini na Javorniku, upravni stavbi na Javorniku, adjustaži Hladne valjame in vozovni delavnici na Jesenicah. Če vam omenjene lokacije ne ustrezajo, predlagajte druge. Delavcem, ki se bodo podpisovali pod svoje predloge, bomo poslali celotne odgovore po interni pošti, v Novicah pa bomo še naprej objavljali skrajšane.

PREDLOG št. 13:

Dopolniti ponudbo Sodexha - uvede naj se prodaja salame in sira;

(Polonca Marjanovič)

PREDLOG št. 14:

Informacijska tabla - razpored oddelkov v Upravni stavbi ACRONI
Zlasti tuji se v novi upravni stavbi ne znajdejo, zato je nujno potreben nek "smerokaz" v avli.

(Anton Albreht)

PREDLOG št. 15:

Varčevanje z energijo

Z racionalnim prižiganjem in ugašanjem razsvetljave (senzori) bi lahko samo v Vroči valjarni (hale, oljne kleti) na leto prihranili približno 400.000 KWh električne energije.

(Marko Sušnik)

PREDLOG št. 16:

Zakaj se na ogrodje Bloominga ne namesti odpraševalna naprava?

(Branko Strmole)

PREDLOG št. 17:

Kdaj se bodo elektriki VV strokovno usposobili za delo s PLC-ji in regulatorji (nova oprema)?

(Janko Cerkovnik)

PREDLOG št. 18:

"Povzetek obračuna dohodkov izplačanih v obdobju od 1.1.97 do 31.12.97" Pojasnite dvomesečni zamik med izplačilom plače in plačilom dohodnine, kdo je razpolagal z denarjem za plačilo davkov in zakaj jih ni pravočasno plačeval.

Odgovor je bil že objavljen dne 6.marca 1998 na oglasnih deskah.

PREDLOG št. 19:

Vprašanja za šefe, sindikaliste in ostale:

Avtor navaja 12 vprašanj, ki smo jih povzeli in razvrstili glede na problematiko, v oklepaju pa je navedena oseba, ki je zadolžena za pripravo odgovora:

1. do 3. : Delovanje posloводства, strankarska pripadnost članov uprave, imenovanje članov posloводства, tehnološki presežki, brezposelnost, tehnična pomoč; (Marjana Novak)
4. Podpiranje hokeja in plače hokejistov (Branko Omejc)
5. Kakšne so razvojne perspektive ACRONIJA? (Marjana Novak)
6. Komu se bo prodala d.d. in koliko zaposlenih bo obdržal bodoči lastnik? Simona Ferjan, Marjana Novak)
7. Ob 9.30 na voljo ponekod le še en obrok - kje je varovalni obrok, zdrava prehrana? (Polonca Marjanovič)
8. Izbira izvajalcev izobraževanja, strokovno izobraževanje, specializacija? (Maja Smolej)
9. Kadrovska zasedba sindikata (sindikata SKEI, NEODVISNOST)
10. Odgovornost za nastalo slabo situacijo v firmi? (Simona Ferjan)
11. Kriteriji za vstopna dovoljenja (Branko Omejc)

PREDLOG št. 20:

Kritika na Sodexho in vodstvo družbe na temo zdrava prehrana, jedilnik, obratovalni čas, ponudba, cene

(Polonca Marjanovič)

Rok za posredovanje odgovorov je 31. marec 1998. Objavljeni bodo v naslednjih številkah Novic.

HOKEJSKI KOTIČEK

V SUPER FINALU TRADICIONALNA NASPROTNKA

Hokejska sezona se bliža svojemu vrhuncu. Za nami je napornih sedem mesecev, pred nami pa samo še zaključni boji za naslov prvaka. V super finalu se bosta ponovno pomerila tradicionalna nasprotnika Acroni Jesenice in Olimpija vendar pa to ni edina dobra vest iz Podmežaklje. Namreč s tekmovalcem so že zaključili v mladinskem državnem prvenstvu (do 18 let), kjer so mladinci Acroni Jesenice prepričljivo osvojili naslov državnih prvakov. V super finalu so premagali Olimpijo v tekmah s 3:0 (1. tekma 6:5, druga 4:1, tretja 7:4, ter tako ponovili uspeh iz prejšnjih sezon, ki pa je letos še toliko večji, saj je ekipa vpovprečju mlajša od Olimpije. Samo teden dni kasneje pa so tudi v državnem prvenstvu mladih ekip do 20 let (letos je bilo prvenstvo v tej kategoriji prvič) naslov državnih prvakov osvojili naši mladi igralci, ki so prav tako premagali Olimpijo v odločilni "tekmi s 5:2. V mlajših kategorijah so v borbi za naslove državnih prvakov še ekipe malčkov, dečkov in kadetov, med tem ko smo v kategoriji hokejskih šol A že osvojili drugo mesto. Skratka, delo z mlajšimi kategorijami že mesec dni pred koncem sezone lahko ocenimo z oceno odlično.

Super finale za naslov članskega prvaka (super finale se igra na štiri zmage) bo do konca marca prav gotovo osrednji športni dogodek v Sloveniji. To priznavajo vsi, razen slovenska televizija, ki se do hokeja po običaju obnaša mačehovsko. V naši ekipi je vzdušje po uvrstitvi v super finale vedro. Igralci se zavedajo težavnosti naloge, hkrati pa si vsi skupaj zelo želimo novega naslova državnih prvakov. Nekaj težav imamo sicer s poškodbanimi igralci, vendar pa smo vsi skupaj odločeni v boj za naslov prvaka vložiti vse svoje sile. Upam in želim si, da vam bom v prihodnjem hokejskem kotičku lahko pisal o uspešnem zaključku super finala.

Branko Jeršin

Novice so interni časopis SZ Acroni, naklada 1.800 izvodov. Predsednica uredniškega odbora: Marjana Novak
Novice izhajajo enkrat mesečno. Oblikovanje in tisk Tiskarna knjigoveznica Radovljica

Po sklepu Ministrstva za kulturo št. 415-26/97 z dne 7. 1. 1998 sodi mesečno interno glasilo »NOVICE« med proizvode, za katere se plačuje 5 % davek od prometa proizvodov.