

Jesenice dz

Novice



220010154, 11

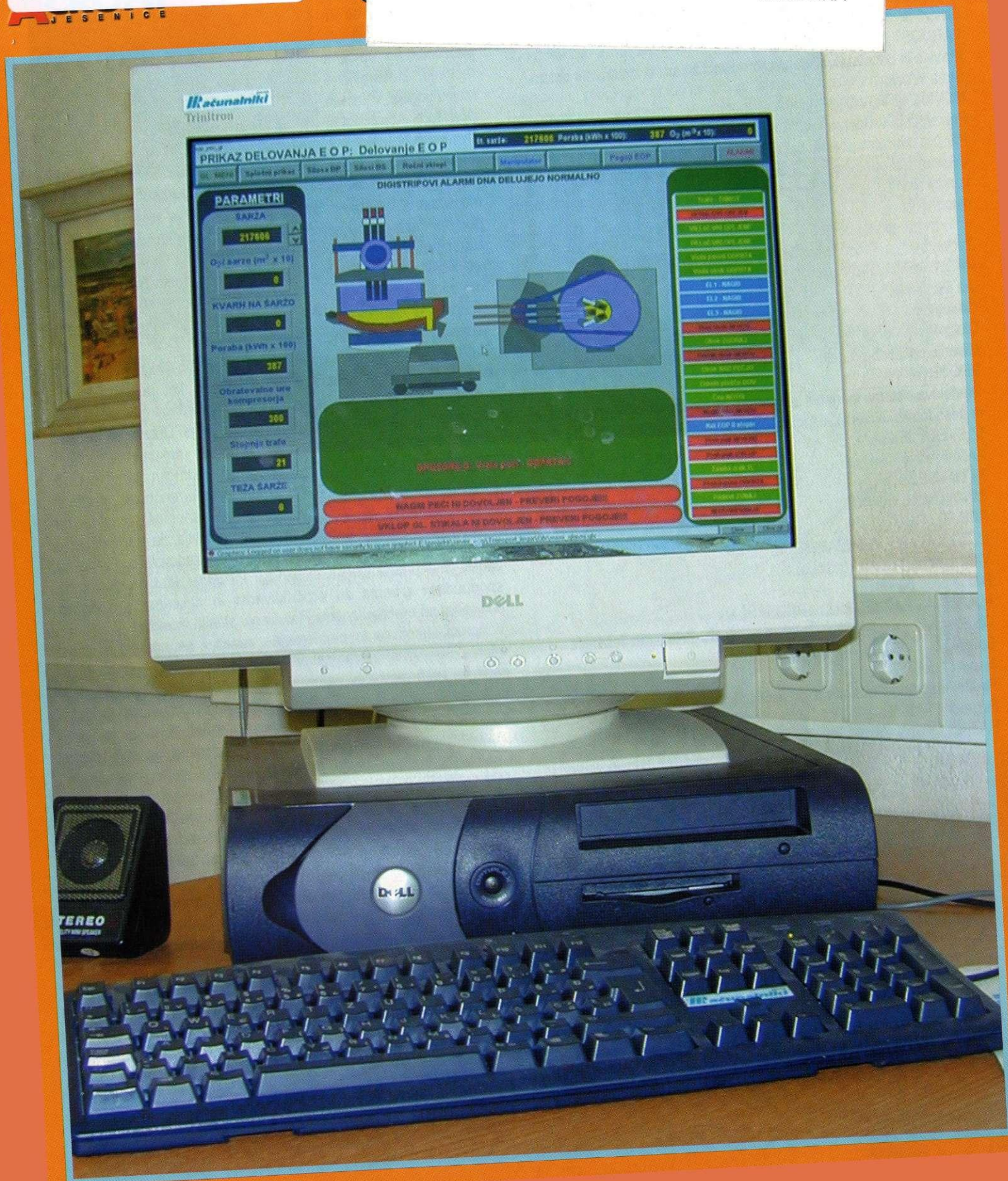
COBISS

KNJIŽNICA JESENICE

Poština plačana pri pošti 4270 JESENICE

OBČINSKA KNJIŽNICA JESENICE
Trg Toneta Čufarja 4
4270 JESENICE

TISKOVINA



UVODNIK

Acroni zre naprej

TEMA MESECA

Inovativnost – ključ do poslovnega uspeha

Primerjava inovacijske dejavnosti po profitnih centrih

Uspeli bomo, če bomo verjeli v svoje sposobnosti

Anketa

VODENJE KAKOVOSTI

Druga ponovitvena presoja

EKOLOGIJA

Sistem ravnanja z okoljem – iso 14001

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Pravice in odgovornosti delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom

Stres in delo

NOVICE IZ TOVARNE

Proizvodnja v oktobru

Prisilna ustavitev potisne peči v valjarni

Urejenost je eden izmed ključnih pogojev za uspešno poslovanje

Izredni rezultati proizvodnje profitnega centra vroče predelave v mesecu oktobru

Kolodvor je skoraj nared

Teden boja proti odvisnosti je finančno podprl tudi Acroni

KADROVSKA GIBANJA V OKTOBRU

Jubilanti dela

Odsotnost

Disciplinski ukrepi

Gibanje poškodb pri delu

PROJEKTI

Predelava sistema merjenja temperatur na elektro-obložni peči v jeklarni in posodobitev sistema avtomatike v glavni črpalnici jeklarne

IZ SVETA JEKLA

Antimikrobna hiša

NI MI VSEENO!

SINDIKALNE NOVICE

PREJELI SMO

IZ ZGODOVINE ŽELEZARNE

Vitez Lambert Pantz - inovator

Bilo je pred 50 leti

KULTURA - RAZVEDRILO - PROSTI ČAS

Ob 50-letnici prve številke »Železarja«, glasila Železarne Jesenice Špikov kot

Nepal (1.del)

Rešitev nagradne križanke iz prejšnje številke:

Nagradna križanka

RAZPIS

UVODNIK ACRONI ZRE NAPREJ

Evropski in svetovni integracijski procesi, kot sta širitev Evropske unije in globalizacija gospodarstva, ki se jim je v drugi polovici leta pridružila še splošna recesija, neusmiljeno krojijo pogoje, v katerih išče tudi Acroni svoj življenjski prostor. Z g l o b a l i z a c i j o



najpogostejše označujemo procese, v katerih se povečuje medsebojna odvisnost proizvajalcev blaga in storitev, hkrati pa pomeni tudi odpiranje nacionalnih gospodarstev, sprostitve zunanjetrgovinskih in finančnih tokov, in s tem povečevanje ranljivosti podjetij. Vključevanje v EU kot najustreznejšo evropsko integracijo za Slovenijo pomeni tudi najpomembnejši korak h globalizaciji njenega gospodarstva. Pogoj za to pa je povečanje ali vsaj ohranitev konkurenčnosti gospodarstva.

Na lestvicah globalne konkurenčnosti je Slovenija v letu 2001 nazadovala za tri mesta in leto zaključuje kot devetintrideseta, medtem ko je nazadovanje konkurenčnosti njenega gospodarstva s tridesetega na osemintrideseto mesto še večje. Država se je na te alarmantne spremembe odzvala s pripravo dokumenta Državni razvojni program do leta 2006, v katerem med drugim obravnava tudi ključne dejavnike za povečevanje konkurenčnosti podjetij. Najpomembnejši od teh dejavnikov je tehnološki razvoj ter inovativnost, in prav v zvezi s tem vlada ugotavlja, da je izkoriščanje inovacijskega potenciala v naših podjetjih nezadovoljivo. Glede na zaostajanje produktivnosti slovenske industrije je njen glavni cilj spodbuditev gibanja za produktivnost in kakovost s podporo podjetjem pri prenosu znanja in uvajanju stalnih izboljšav.

V Acroniju smo se te problematike zavedali še preden je vlada udarila plat zvona. Inovacijski potencial, ki temelji na intelektualnem kapitalu vseh delavcev, smo znali zelo učinkovito izkoriščati v dejavnosti razvoja in raziskav ter naložb v posodobitev obstoječih in izgradnjo novih naprav. Obe dejavnosti sta kljub težkim časom ostali naša stalnica, zato nam je danes kar malo tuje sprejeti definicijo OECD, da sta pravzaprav osnovni iz široke palete inovacijskih dejavnosti. Pred dvema letoma smo, zavedajoč se neprecenljive vrednosti znanja, izkušenj in ustvarjalnosti jeseniškega železarja, kot dopolnilo profesionalni združeno s projektom uvajanja stalnih izboljšav 20 ključev ponovno uvedli tudi spontano inovacijsko dejavnost.

Rezultati tega koraka so presenetili tudi največje optimiste in naša primarna naloga je, da v Acroniju ustvarimo klimo, v kateri bodo ustvarjalni delavci dobili mesto, ki jim gre. Nenazadnje se moramo zavedati dejstva, da s prelivanjem intelektualnega kapitala posameznikov v finančni in strukturni kapital raste tudi tržna vrednost podjetja, kar v postopkih privatizacije pri iskanju strateškega partnerja ni zanemarljiv adut.

Mali Katančevi četi je uspel preboj v svetovni vrh, zakaj ne bi to uspelo tudi Acroniju?

Avgust Novšak



Urejena delavnica oddelka za žerjave in montažo.

TEMA MESECA

INOVATIVNOST – KLJUČ DO POSLOVNEGA USPEHA

Nenehno spreminjajoči se pogoji gospodarjenja silijo proizvodne organizacije, da stalno prilagajajo in spreminjajo svoje proizvodne koncepte. Sredi osemdesetih let uveljavljenemu konceptu velikoserijske tradicionalne proizvodnje (Ford), je na Japonskem sledil koncept vitke proizvodnje in proizvodnje svetovnega razreda, ki sta k nam prinesla tudi metodo 20 ključev, zahod pa je vse skupaj nadgradil s konceptom gibčne proizvodnje in končno proizvodnje naslednje generacije. Seveda je prehajanje iz enega koncepta v drugega postopno in odvisno tudi od dejavnikov notranjega ter zunanjega okolja, tako da zasledimo v podjetjih značilnosti različnih tipov, vsem pa je skupno prizadevanje za čim učinkovitejšo izrabo človeških virov.

Moderno pojmovanje inovacijske dejavnosti ni osredotočeno le na uvajanje naključnih stalnih izboljšav vseh zaposlenih. Tako imenovana spontana inovacijska dejavnost je samo vidni vrh ledene gore. Profesionalna inovacijska dejavnost v podjetju je podobno kot njen nevidni del mnogo bolj obsežna in za družbo gospodarsko tudi bolj zanimiva.

Acroni je eno redkih slovenskih podjetij, ki je v težkih časih tranzicije obdržalo svoj lasten razvoj, ki skupaj z oddelkoma za projektno vodenje in procesne avtomatike predstavlja osnovne stebre profesionalne inovacijske dejavnosti. V iskanju odgovorov na vedno težje pogoje gospodarjenja pa je uprava spoznala, da samo peščica strokovnjakov ne glede na visoko strokovno usposobljenost in prizadevnost (povprečno 12 razvojno-raziskovalnih projektov na leto in ravno takšno število investicijskih projektov) predvsem na področju zmanjševanja vseh izgub (waste) zastavljenim nalogam in pričakovanjem ne more biti kos. Zato je bil z letom 2000 vzporedno z dobro utečenim sistemom na profesionalni ravni ponovno vzpostavljen sistem spontane inovacijske dejavnosti, s katerim želimo v največji možni meri izkoristiti izkušnje, znanje in ustvarjalnost slehernega, v Acroniju zaposlenega delavca.

V kapitalno in materialno intenzivnih tehnoloških postopkih, kakršen je jeklarstvo nedvomno je, velja, da je celotni materialni in energetski izplen izredno majhen. Ob upoštevanju zahtevnih okoljskih in ekonomskih parametrov sistema ravnanja z okoljem govorimo o vrednosti, ki je manjša od enega odstotka. Vzrok za to je iskati v tem, da moramo v naših tehnoloških postopkih poleg potroška osnovnih surovin upoštevati še vse pomožne materiale (maziva, kemikalije ...), tehnološko in pitno vodo, energente (električna energija, zemeljski plin), odpadne materiale (kovinski odpadki, komunalni odpadki, odpadna olja, ostali nevarni odpadki), emisije (prašni delci, hrup, izguba toplote, sevanje...), odpadne vode, izgubo pare...

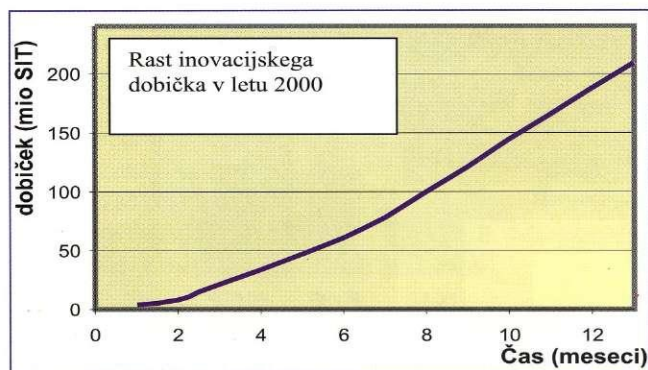
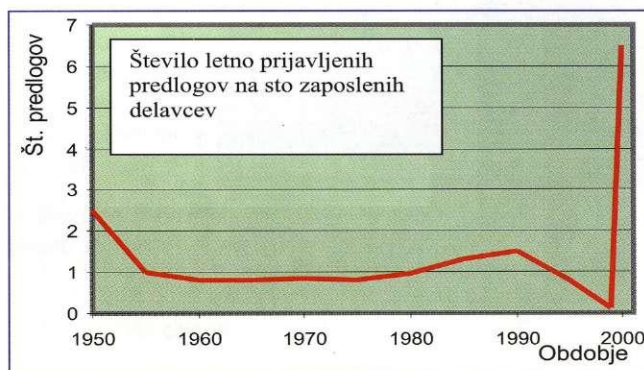
V luči teh spoznanj nam kmalu postane jasno, kje imamo v Acroniju še veliko skritih rezerv. Da smo v okviru profesionalne inovacijske dejavnosti v zadnjih letih na tem področju že marsikaj storili, dokazuje dodatna čistilna naprava v Regeneraciji HCl v hladni valjarni, ki poskusno obratuje od konca leta 1999 in je zmanjšala emisijo nevarnih snovi (HCl, klor in prah) v okolje bistveno pod zakonsko dovoljene meje.

Z optimizacijo tehnoloških postopkov, nekaj manjšimi naložbami ter ne nazadnje osveščanjem zaposlenih nam je v jeklarni v petih letih uspelo znižati porabo električne energije za 15 odstotkov s 550kWh/t (1994) na 468kWh/t (1999).

V vroči valjarni je večja naložba v njeno rekonstrukcijo pripomogla med drugim tudi k znižanju porabe električne energije za več kot 27 odstotkov s 160kWh/t (1996) na 116kWh v prvih petih mesecih letošnjega leta.

Tem, res zavidljivim dosežkom na področju zmanjševanja stroškov, se je v zadnjih dveh letih pridružilo kar lepo število inovacijskih predlogov delavcev, ki jim inovativno delo ni neposredna »službena dolžnost«. V letu 2000 se je število predlogov z dolgoletnega povprečja enega predloga na sto zaposlenih povzpelo na več kot šest. Ta številka je šestkrat večja od slovenskega povprečja, je pa še vedno bistveno nižja od tiste, ki jo dosegajo v Revozu s štirimi predlogi na zaposlenega.

V Acroniju smo glede izračuna inovacijskega dobička posameznih inovacijskih predlogov dokaj kritični in dejansko upoštevamo samo računovodsko dokazano gospodarsko korist, ki se običajno izkazuje v znižanju stroškov. Tako lahko trdimo, da so v letu 2000



uresničene izboljšave, koristni predlogi in inovacije omogočile Acroniju za 208,6 milijona tolarjev cenejše poslovanje. V tej številki ni zajeta izboljšava, s katero je avtor ustvaril še nepotrjenih 78 milijonov tolarjev. V izračunu tudi niso upoštevani predlogi, s katerimi so avtorji skrajšali zastoje na proizvodnih linijah, ki za proizvodnjo ne predstavljajo ozkega grla. Če bi uspeli materializirati tudi te dosežke, bi se inovacijski dobiček več kot podvojil.

Pri obračanju teh števil se velja spomniti, da je Acroni v letu 2000 po dolgem času spet posloval z dobičkom, ki je znašal okroglih 300 milijonov, medtem ko smo leto 1999 zaključili s 645 milijoni izgube. Zanimiv je tudi podatek, da Acroni stanejo bruto plače delavcev mesečno 273.5 milijona tolarjev.

V preteklih dveh letih se je v proces stalnih izboljšav in inovacij vključilo 62 sodelavcev, kar predstavlja manj kot pet odstotkov. Acroni ima namreč 1445 zaposlenih. Rezerve so torej res še velike.

Av gust Novšak

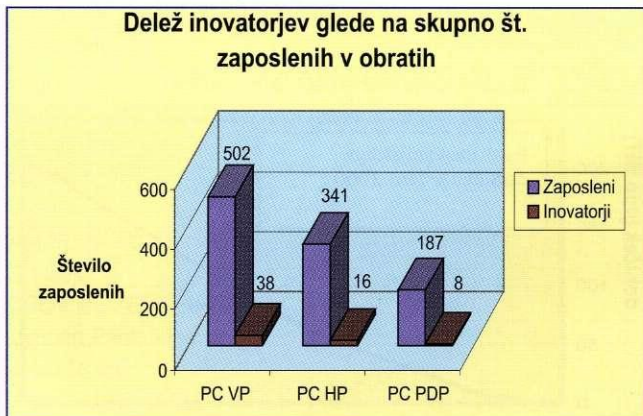
PRIMERJAVA INOVACIJSKE DEJAVNOSTI PO PROFITNIH CENTRIH

V novembru bosta potekali natanko dve leti, odkar smo po moratoriju na inovacijsko dejavnost, ki ga je mimogrede zaradi različnih vzrokov uvedel prejšnji direktor Acronija, le-to ponovno oživili. Zahvala gre predvsem sedanjemu vodstvu Acronija in strokovnim sodelavcem, ki so verjeli v nov sistem invencijsko-inovativne dejavnosti, saj prinaša v končni fazi napredek in korist tako za podjetje kot tudi za inovatorje.

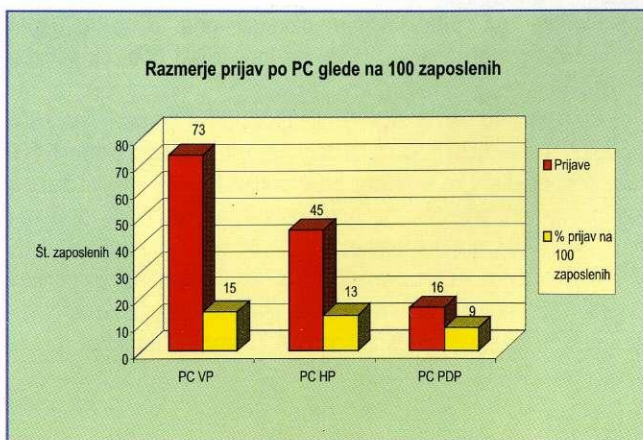


Karmen Blatnik - sodelavka oddelka za inovacije.

Ker je v Acroniju december mesec inovacij, smo se odločili, da pripravimo pregled dvoletne inovacijske dejavnosti po profitnih centrih Vroča predelava, Hladna predelava in Predelava debele pločevine.



Iz zgornjega grafa je razvidno, da je največ »aktivnih« v smislu inovatorstva oz. izboljševanja v PC Vroča predelava. Vodijo s 7,5-odstotnim deležem inovatorjev glede na število zaposlenih v svojem PC-ju pred PC Hladna predelava s 4,7-odstotnim deležem, ki za malo prehiteva PC Predelavo debele pločevine s 4,3-odstotnim deležem glede na skupno število zaposlenih v tem profitnem centru



Tudi stanje prijavljanja izboljšav v odstotkih glede na 100 zaposlenih nam ne pokaže drugačne slike. Glede na število prijav s 15 % ponovno vodi profitni center Vroča predelava, »za vrat pa mu diha« profitni center Hladna predelava, pa tudi profitni center Predelava debele pločevine ne odstopa preveč. Pogled z drugega zornega kota pa nam pokaže drugačno sliko. Ugotavljamo, da bi bil dosežen delež prijavljanja izboljšav lahko večji glede na skupno število zaposlenih po posameznih obratih. Kljub dosedanjim prizadevanjem bo očitno potrebno še veliko postoriti, da zaposlenim čim bolj približamo invencijsko-inovativno dejavnost. Korak naprej je tudi sistem 20 ključev, ki smo ga v našem podjetju uvedli na začetku leta in zajema tudi vprašanje inovativnosti.

Kot zanimivost naj omenim še podatek, da je bilo v dveh letih uresničenih oziroma prevzetih 41 izboljšav, od tega 31 v PC Vroča predelava, v PC Hladna predelava 10, v PC Predelava debele pločevine pa uresničene oz. prevzete izboljšave še nimajo, čeprav so nekatere izboljšave že v fazi prevzemanja.

Za konec bi rada dodala, da so vse akcije v mesecu inovacij usmerjene v to, da bi prevladal razum in iznajdljivost, ter kar najbolj izločil človeške slabosti, ki zaviralno vplivajo na razvoj množične inventivne dejavnosti.

Karmen Blatnik

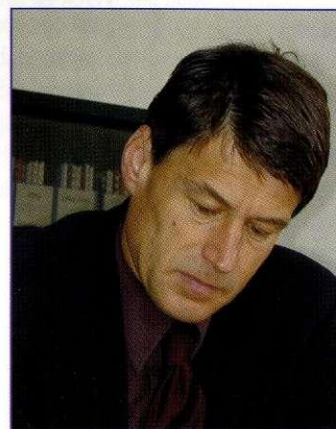
Nagrade za inovacije se izplačujejo na osnovi inovacijskega pravilnika. Ker pa so to večje vsote, ki se izplačajo v enem ali dveh obrokih, zaposleni od tega plačajo bistveno več dohodnine, kot je njihov povprečni odbitek, zato so pri netu izplačilu večkrat razočarani. Opozoriti želim, da pri letnem obračunu dohodnine prejmejo preveč plačano dohodnino vrnjeno, vendar tu prihaja do časovnega zamika. Preveč obračunani dohodnini bi se izognili, če bi inovacijske nagrade izplačevali v dvanajstih obrokih.

Polonca Marjanovič

USPELI BOMO, ČE BOMO VERJELI V SVOJE SPOSOBNOSTI

O inovativni dejavnosti v Acroniju smo se pogovarjali z namestnikom glavnega direktorja, Ljubom Osovnikarjem, tehničnim direktorjem Brankom Bankom in vodjem oddelka za inovacije Avgustom Novšakom.

Vsi trije ste na odgovornih delovnih mestih. Kakšna je vaša vloga v inovacijski dejavnosti?



Ljubom Osovnikar:

Ožje posloводство je eden od ključnih vzvodov, ki lahko in mora vplivati na inovacijsko dejavnost zaposlenih. Kot član posloводства in namestnik glavnega direktorja sem prav gotovo eden izmed najbolj »poklicanih«, da delujem na tem področju tako, da se stvari izboljšajo, da postanejo »množične«. Po odhodu g. Mikca sem prevzel nekaj njegovih zadolžitev, med njimi tudi projekt »20 ključev«, katerega osnovni namen je povečati konkurenčnost podjetja. Eno od ključnih poglavij tega projekta je spodbujanje aktivnosti v delovnih skupinah, ki se najbolj manifestirajo prav v uvajanju stalnih izboljšav.

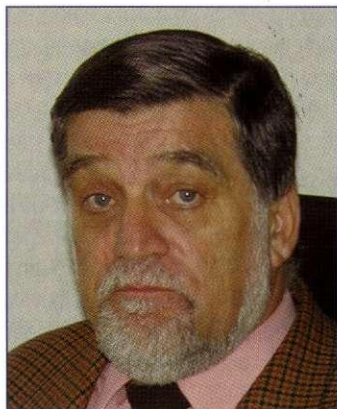
**Branko Banko:**

Moja glavna vloga je vzpodbujanje inovacijske dejavnosti v okviru proizvodnega procesa. Osnovno poslanstvo proizvodnje je, da z čim nižjimi stroški proizvede čim več. Zato je naloga vseh zaposlenih, da si na svojih delovnih mestih prizadevajo, da bi bila produktivnost čim večja, rezultati dela čim boljši, da bi bila dodana vrednost

proizvodu čim večja... Posamezniki lahko v okviru svojega delovnega mesta pa tudi izven njega izredno veliko prispevajo z inovativnim razmišljanjem in vpeljevanjem drobnih izboljšav ali koristnih predlogov, ki v končni fazi lahko dajo zelo dobre rezultate in ne nazadnje tudi velike prihranke. Tako se povečuje proizvodnja, vpeljujejo nove tehnologije, manjšajo specifične porabe. Menim, da je v Acroniju poleg možnosti za velike inovacije še mnogo več možnosti, da z koristnimi predlogi zmanjšamo »zapravljanje«. Tako pravijo v svetu nepotrebnim izgubam energije in drugim stroškom, ki nastanejo v procesu proizvodnje in jih kupec ni pripravljen plačati. V mislih imam optimiranje procesov in organizacije z namenom poceniti proizvodni proces. Običajno so to postopki, ki ne zahtevajo posebnih vlaganj. Izpeljemo jih s pomočjo organizacijskih sprememb – drugačno organizacijo dela ali z drugačnim tehnološkim postopkom. Da bomo to lahko uresničili, bo potrebna množična inovacijska dejavnost. Manjši krog inovatorjev smo že uspeli pridobiti, množičnosti pa na tem področju še ni. Najti bo potrebno način, kako s čim manj pisanja zajeti vse ideje, ki jih imajo delavci za izboljšanje naprav, delovnih mest, tudi pisarniškega dela. Potem bo šlo naprej lažje, saj bodo zaposleni zainteresirani, da se tudi sami vključijo v to dejavnost s koristnimi predlogi.

August Novšak:

Že tehnični direktor je nakazal, da Acroni pri svojem delovanju prevzema koncept vitke proizvodnje. Eden od kazalcev uspešnosti tega koncepta je tudi inovacijska dejavnost, ki je, gledana s sodobnimi očmi, precej širši pojem, kot ga poznamo iz preteklosti. Profesionalna veja te dejavnosti je v Acroniju zelo dobro razvita in učinkovita, medtem ko pri spontani, predvsem kar se tiče uvajanja stalnih izboljšav in koristnih predlogov, še orjemo ledino. Zavedamo se, da je človek s svojim znanjem, izkušnjami in ne nazadnje osebnostnimi lastnostmi eden od osnovnih temeljev za uspešno poslovanje podjetja in to spoznanje moramo preko spontane inovacijske dejavnosti uporabiti kot atribut v boju za čim lepši jutri. Ena od osnovnih nalog oddelka za inovacijsko dejavnost je, da pomaga in spodbuja delavce k udeležanju svojih idej. Druga – tudi zelo pomembna dejavnost tega oddelka – pa mora postati zaščita industrijske lastnine. Vemo, da smo našo tehnologijo že prodajali na tuje, da na



njej temeljijo vsi naši proizvodni postopki, trenutno pa nimamo nobenega veljavnega patenta. Koliko patentov ima podjetje, je v končni fazi tudi merilo odličnosti podjetja.

Koliko pa je bilo narejenega v dveh letih, odkar deluje oddelek za inovacije?**August Novšak:**

Leto 2000 je bilo kar uspešno. S šestimi izboljšavami na 100 zaposlenih smo presegli slovensko povprečje za 6-krat, po številu izboljšav pa se vseeno še ne moremo postaviti ob bok tako uspešni družbi, kot je Revoz, kjer so delavci na področju stalnih izboljšav približno sedemdesetkrat bolj produktivni od nas. Letos se je stanje nekoliko poslabšalo. Po dosedanjih podatkih pridejo štiri izboljšave na 100 zaposlenih. Z izboljšavami, - o inovacijah govorimo lahko samo v dveh, treh primerih - so naši delavci letos ustvarili več kot 200 milijonov tolarjev gospodarske koristi, kar je primerljivo n. pr. z dosežkom tako uspešnega podjetja, kot je Cimos.

Žal se pri oživiljanju dejavnosti nismo znali izogniti dvema pastema, ki sta uspešnost sistema ogrožali že v preteklosti. Prva je preveč birokratiziran postopek, druga pa je napačno pojmovanje izboljšav. Večina nas namreč še vedno misli, da je izboljšava samo tista sprememba, ki prinaša občuten dobiček družbi ali pa vsaj avtorju. To pa ni res. Pomembnejši je vpliv na kulturo podjetja in medsebojne odnose. Splošna ocena dvoletnega obdobja je torej dobra. Dokaj se je povečalo število prijav, kar je še bolj pomembno pa je, da smo dobili izkušnjo, kako nadaljevati s to dejavnostjo, da bodo rezultati boljši.

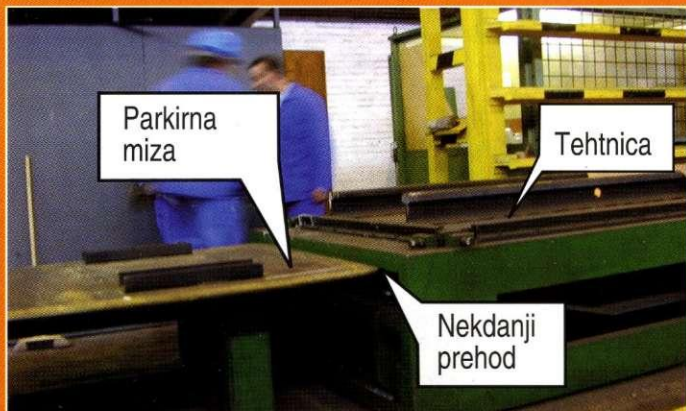
Ljubo Osovnikar:

V obeh dveh letih je bilo dejansko narejenega veliko. Ne nazadnje je velik prispevek delavcev viden tudi v poslovnih rezultatih, s katerimi se nedvomno lahko pohvalimo. K tem rezultatom so prav gotovo pripomogle tudi neregistrirane izboljšave, inovacije ali koristni predlogi, s katerimi smo povečevali proizvodnjo, zniževali stroške, izvajali naložbe v posodobitev proizvodnje in ekologijo... V vsem tem se odraža inovativnost zaposlenih. Sistem evidentiranja inovacijske dejavnosti bo moral v prihodnje zajeti tudi vse takšne spremembe. V tem vidim množičnost te dejavnosti.

August Novšak:

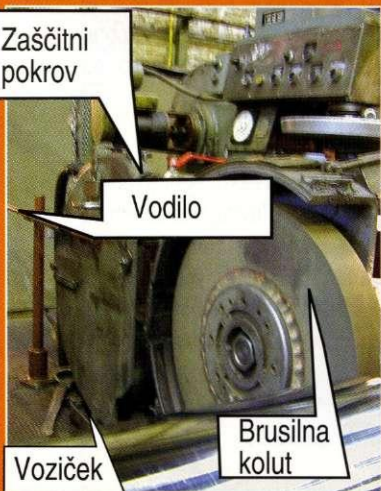
To je res. Poglejmo na našo problematiko samo z očmi evropskega opazovalca. Raziskovalna dejavnost spada po priporočilih OECD v sam vrh inovacijske dejavnosti, druga takšna dejavnost so novogradnje - to so dejavnosti, ki so pripomogle, da smo danes tam, kjer smo. Vsa naša jekla izdelujemo in dodelujemo po doma razvitih tehnoloških postopkih. V jeklarni smo v zadnjih letih zmanjšali specifično porabo električne energije za 15 odstotkov. Z rekonstrukcijo vroče valjarne smo tudi v njej zmanjšali specifično porabo električne energije za 27 odstotkov. Omenjeno rekonstrukcijo so dokončali domači strokovnjaki. Pomislimo samo, kakšno inovativnost bodo morali pokazati naši prodajniki, da bodo v razmerah globalne recesije uspeli prodati vse, kar bodo proizvodni delavci uspeli narediti. Po merilih OECD-ja je vse našeto inovativna dejavnost. V Acroniju se zato moramo začeti pogovarjati o dveh vrstah inovativne dejavnosti – o spontani in o profesionalni - ter med njima potegniti tudi jasno začrtano mejo. Profesionalne inovativne dejavnosti ne glede na različne razlage moratorija nismo nikoli ukinili. Oddelek za raziskave in razvoj je, kljub zaostrenim pogojem gospodarjenja, uspešno deloval od svoje ustanovitve. Na to moramo, že zaradi primerjave z ostalimi slovenskimi podjetji, biti zelo ponosni.

OD KORISTNEGA PREDLOGA



S predstavitvijo parkirne mize k tehničarju je Muhamed Selimović zaprl prehod, ki je predstavljal potencialno nevarnost poškodb pri prestavljanju paketa pločevine z žerjavom.

DO IZBOLJŠAVE



Z izdelavo posebnega mehanizma za odmik 40 kg težkega zaščitnega pokrova brusilne koluti na strojnici Farrel je avtor omogočil, da brusilni kolut menjajo tudi delavci, ki niso ravno dvigovalci uteži. Izboljšava je lep primer sodelovanja avtorja ideje Kogoj Dušana in izvajalca Pogačnik Gabra.

IN INOVACIJE



Bruno Bremec s sodelavci je z izdelavo naprave za protikorozijsko zaščito in silosov za distančnike popolnoma spremenil izgled linije SISL.

Torej ne moremo prezreti dejstva, da je bila inovacijska dejavnost na zelo visoki ravni že v preteklosti.

Branko Banko:

V Acroniju in še prej v Železarni Jesenice je bila inovacijska dejavnost zelo visoko razvita in nikoli ni zamrla. Moratorij je veljal le na izplačilo nagrad inovatorjem. Železarji smo z inovativnim pristopom rešili mnogo težav v proizvodnji. Žal pa je ob zaključku osemdesetih let in v obdobju do leta 1994 postala inovacijska dejavnost domena posameznikov, prijavljene inovacije pa niso vedno rezultirale v poslovnem rezultatu. Acroni je bil v težkem finančnem položaju, zato ni bilo pogojev za izplačilo nagrad.

Avugst Novšak:

Posledice takšnega dogajanja v preteklosti se še poznajo. Iz razgovorov s sedanjimi inovatorji in potencialnimi inovatorji lahko razberemo, da so nekateri še vedno prepričani, da je inovativna dejavnost rezervirana za bolj izobražene, tiste z boljšim položajem, predvsem ker znajo bolje prikazati prihranek. O napačnem razmišljanju o povezavi z ekonomskimi učinki pa smo danes že govorili. Ne glede na višino ravni inovacijske dejavnosti v preteklosti, ki je mimogrede povedano, v najboljših časih dosegla dva predloga na sto zaposlenih, kar je bistveno manj od sedanjih rezultatov, pa moramo ugotoviti, da pravega razumevanja te dejavnosti in njej prijazne klime v železarni ni bilo nikoli. Izjema so morda samo prva leta po drugi svetovni vojni, ko so naši starši »gradili lepšo prihodnost« in jih je večina v to tudi verjela. Danes je klima v podjetju inovacijam žal mnogo bolj nenaklonjena.

Vsi ste že ugotovili, da je inovacij sicer veliko in da so izkazani tudi dovolj visoki donosi, da pa je število prijav kljub temu majhno v primerjavi z nekaterimi podjetji. Kako boste vzpodbudili zaposlene, da bodo prijavljali tudi manjše izboljšave, ki se sicer izvedejo, a niso nikjer registrirane?

Ljubo Osovnikar:

Poglejmo samo področje avtomatizacije proizvodnje, ki jo izvaja procesna avtomatika. Pri delu članov te skupine je nedvomno potrebna izjemna inovativnost. Opravili so že veliko strokovno zahtevnega dela, za katerega so se morali posamezniki ali vsi zaposleni v oddelku zelo angažirati tako na področju pridobivanja kot implementacije svojega in tujega znanja. Tudi vzdrževalci se mi zdijo lep primer, kako je potrebno pri svojem delu inovativno razmišljati tudi pri rutinskih posegih. Na potisni peči jim je uspelo bistveno skrajšati čas remontov in popravil. Gotovo so morali marsikaj spremeniti in izboljšati pri svojem delu, da ga sedaj lahko opravijo v toliko krajšem času. Večkrat se naredijo zelo velike stvari, ki pa jih ne znamo prav predstaviti drugim, ali pa tega sploh ne želimo, ker smo preveč skromni. Tudi zaradi tega so vzpodbude potrebne. Naša naloga je, da takšne spremembe zabeležimo in jih tudi ustrezno nagradimo. V preteklosti je poslovodstvo nagrajevalo prizadevne posameznike za izjemne dosežke. S takšno politiko nagrajevanja bomo tudi nadaljevali. Govoriti pa moramo začeti tudi o drobnih izboljšavah na delovnem mestu, tudi v pisarnah. Vsak zaposleni bo moral povedati, kaj je v zadnjem letu spremenil pri svojem delu, na svojem delovnem mestu in kaj načrtuje spremeniti v prihodnje. Tako bomo ustvarili tekmovalno vzdušje med ljudmi. Spekter nagrad mora biti dovolj širok, od simboličnih nagrad do materialnih, denarnih, praktičnih in podobno. Ustvariti moramo takšno klimo, da si bo posameznik upal sam povedati in se pohvaliti, da je to ali ono izboljšal. Zavedati se moramo, da je inovator lahko vsakdo. Sistematično bo potrebno spremljati vse predloge in jih enakopravno obravnavati tudi, če njihova realizacija ne bo smiselna, in jih končno ustrezno nagraditi. Poudariti pa je treba, da nagrade ne bodo smele v ljudeh zbujati prevelikih ekonomskih apetitov in zaslužkarstva, zato si bomo pomagali tudi z drugimi motivacijskimi ukrepi.

Branko Banko:

Kar nekaj projektov, ki so v teku, bo zahtevalo inovacijski pristop in ki bodo vzpodbudili množično inovacijsko dejavnost. Eden pomembnejših se mi zdi energetski pregled, ki bo pokazal, kje in katere energije preveč potrošimo, drugi je z vidika ekologije pridobitev certifikata 14001, tretji pa Ocena tveganja in izjava o varnosti ter sistem 20 ključev.

Kako bomo pa uskladili inovacijsko dejavnost s sistemom 20 ključev?

Avzugst Novšak:

V konceptu 20 ključev najdeta prostor obe vrsti inovacijske



dejavnosti. Prvo - profesionalno, ki se odvija na visoki strokovni ravni, usmerja preko vodenja z delovnimi cilji predvsem drugi ključ. Delavcem na različnih organizacijskih nivojih postavimo delovne cilje in njihovi inovativnosti je prepuščeno, kako bodo te cilje dosegli. Uvajanje stalnih izboljšav v okviru spontane inovacijske dejavnosti pa preko aktivnosti delovnih skupin pokriva tretji ključ. Ker so v delovnih skupinah zajeti vsi delavci, je to tudi mehanizem za dvig organizacijske kulture podjetja in izkoriščanje vseh, predvsem pa človeškega, vira v boju za preživetje.

Ljubo Osovníkar:

Cilj sistema 20 ključev v povezavi z inovacijsko dejavnostjo zaposlenih je predvsem spodbujanje tekmovalnosti med posamezniki in skupinami, ki je motivacijski element, da se določene spremembe realizirajo in seveda tudi registrirajo. Boljši, bolj ustvarjalni bodo predstavljeni, pohvaljeni, pa tudi nagrajeni, skratka bodo vzor ostalim, ki bodo »spali«. V okviru delovnih skupin bo potrebno zagotoviti čim boljšo informiranost o že doseženih ciljih in tistih, ki jih še morajo doseči. Prepričan sem, da so inovacijski dosežki posameznikov in skupin na nek način evidentirani že sedaj, ne glede na to, kako so bili realizirani. Vsak vodja namreč ve, kako njegovi podrejeni delajo, kdo je bolj ustvarjalen. To bo eden od kriterijev, ko bo potrebno delo teh služb racionalizirati.

Pomembni in prednostni pa so tudi vsi že prej naštetí projekti, ki nam bodo pomagali določiti cilje, ugotoviti, kaj še lahko izboljšamo. Ciljem bo potrebno določiti prednost. Prednost bodo vsekakor imeli tisti, kjer bodo doseženi veliki učinki v sorazmerno kratkem času in z majhnim vložkom.

Inovativnost je torej stalnica, ki nas spremlja pri izpolnjevanju vsakdanjih delovnih nalog ...

Branko Banko:

Vsak cilj, ki ga želimo doseči zahteva določen inovativen pristop. Več, kot bo ciljev, in bolj, kot bodo ti zahtevni, več inovativnosti bo potrebno. Posamezniki – vodilni delavci bodo imeli proste roke pri izbiri načinov za doseg postavljenih ciljev. Če bomo hoteli, da inovacijska dejavnost postane množična, bomo morali z ustrezno animacijo med zaposlenimi – najprej med vodji na različnih ravneh - zbuditi interes, da bodo razmišljali in delovali v tej smeri. Pogoje za množičnost moramo ustvariti skupaj z oddelkom za inovacije. V

tem procesu igra tako vodstvo družbe kot oddelke odločilno vlogo.

Avzugst Novšak:

Delo oddelka je bilo pred dvema letoma žal zastavljeno tako, kot da je za to dejavnost res zainteresiran samo ta oddelke. Vodstveni in vodilni delavci v obratih so v postopkih kot sodelavci oddelka stali bolj ob strani. Na novo organizirani profitni centri in službe pa morajo biti sami zainteresirani za svoje poslovanje in rast. Oddelke nudi le organizacijsko ter administrativno in

strokovno pomoč, spremlja zakonodajo s tega področja ter ureja razmerja v zvezi z industrijsko lastnino. Središče spontane inovacijske dejavnosti morajo postati delovne skupine. Že tam se brez velikega »pompa« lahko reši večina težav. Izboljšati bo potrebno tudi pretok informacij in določiti tiste, ki so za določene nivoje vodenja in upravljanja resnično pomembne. Ne nazadnje je »ročno« poslovanje dandanes za podjetje mlo rečeno žaljivo, zato bo eden od prvih korakov tudi uvedba elektronskega prijavljanja in avtomatizacije obdelave inovacijskih predlogov. Seveda pa moramo prej postaviti jasna pravila igre, z njimi seznaniti vse zaposlene in tako onemogočiti tako imenovane »špilferderberje«. Zavedati se moramo, da je človek gonilo napredka in rasti podjetja. Če nam bo s povezovanjem delavcev v delovnih skupinah uspelo povečati kritično maso znanja in pripravljenosti to znanje tudi uporabiti pri vsakdanjem delu, smo na konju.

Ljubo Osovníkar:

Med zaposlenimi moramo ustvariti zanimanje, da se bodo vsi vključili v sistem uvajanja stalnih izboljšav in inovacij ter tako sodelovali v preobrazbi Acronija v tip podjetja, ki deluje po konceptu vitke proizvodnje. To pomeni, da bomo počistili z vsemi odvečnimi aktivnostmi, ki povečujejo stroške in ne dodajajo vrednosti našim proizvodom. Pri teh spremembah, ki so za preživetje nujne, bomo potrebovali znanje, izkušnje in ustvarjalnost slehernega posameznika. **V svojih prizadevanjih bomo uspeli, če bomo verjeli v svoje sposobnosti.**

L.M.

ANKETA

Pred nami je teden inovacij - prvi teden v decembru, in mesec inovacij v Acroniju. Po nekaterih oglasnih deskah je že videti letake, ki vabijo, da se vsi zaposleni aktivno vključijo v proces inovativne dejavnosti, ki, kot je v tej številki večkrat poudarjeno, niso samo inovacije, pač pa tudi koristni predlogi in izboljšave. V okviru sistema 20 ključev so delovne skupine tiste, ki pri izvajanju aktivnosti za doseganje svojih ciljev uporabljajo vso modrost in znanje svojih članov. Drobne izboljšave in koristni predlogi na delovnem mestu pripomorejo k hitrejšemu doseganju ciljev. Vodje delovnih skupin člane spodbujajo in ustvarjajo zdravo tekmovalno vzdušje znotraj skupine in med skupinami. Naključno izbrane (med njim je tudi nekaj vodij delovnih skupin) smo vprašali, če se o inovativni dejavnosti pogovarjajo na sestankih delovnih skupin.



Jožica Sotlar, PC Vroča predelava

Pogovarjamo se o tem, tudi nekaj idej smo že predlagali vodji oddelka. Nekatere spremembe smo že izvedli, na primer: za nemoten potek razreza pločevine se že v adjustaži še vroče zarisuje, reže in čim prej odpremlja v vročo valjarno. Ideje smo posredovali vodstvu, tam pa so se tudi zavzeli zanje in jih dodelali.

Uroš Novak, PC Vroča predelava

Predlagali smo ureditev delovnih kot na kontlivu. Težave pa predstavlja to, ker smo razdeljeni na štiri izmene in mnenja ter predloge zelo težko uskladimo, saj se niti ne vidimo. Zato se tudi sestajamo tedensko ali na štirinajst dni.



Martin Jeram, Raziskave in razvoj

Ni se še nismo pogovarjali o inovativni dejavnosti. Težava je v tem, da delovnim skupinam oziroma vodjem delovnih skupin ni nihče razložil, kaj v zvezi s tem se od njih pričakuje. Tako, kot imamo sestanke delovnih skupin, bi morali imeti tudi vodje delovnih skupin sestanke, ne pa da samo obešamo listke na oglasne deske. Strokovnjak za ključ 3 bi moral to začeti čim prej izvajati. Pričakujem, da bo organiziral za nas kakšno predavanje.

Stanko Grbič, Raziskave in razvoj

Na vsakem sestanku omenjamo inovativno dejavnost, konkretnih predlogov pa še ni bilo. Naše delo je že samo po sebi inovativno. Za inovacije, ki so bolj značilne za proizvodnjo, moraš biti tam prisoten veliko več časa in se delu v proizvodnji bolj posvetiti. Le tako lahko ugotoviš, kaj bi lahko spremenil na bolje. Menim, da smo zaposleni v našem oddelku premalo časa prisotni v proizvodnji oziroma na napravah.



Neda Karba, Procesna avtomatika

Po številu inovacij je naš oddelak na visokem mestu, čeprav smo majhna skupina. O inovacijah smo se in se še bomo pogovarjali. Do 1. decembra bomo prijavi še kakšno inovacijo.

Stane Bokša, PC Hladna predelava

Je pa toliko takšnih, ki bi morali o tem razmišljati, pa še plačani so za to.

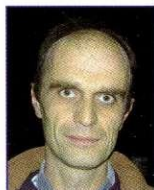


Lovro Jurc, PC Vroča predelava

Pri nas imamo veliko idej in veliko smo jih že uresničili. Tudi sam sem predlagal inovacijo - čiščenje dna potisne peči.

Rupert Cundrič, PC Hladna predelava

Nič se ne pogovarjamo ne o tem, ne o drugih stvarih. Delavci smo med sabo skregani, ker nas šefi skregajo, da lahko vladajo. Takšno je žal vzdušje v hladni valjarni. Tudi v Novicah ni vse objavljeno, kar pošljemo. Ne bom razlagal, kaj. Kdor bo to prebral, bo že vedel.



Idriz Haskič, PC Hladna predelava

Nekaj predlogov smo imeli na delovni skupini. Upam, da se bodo tudi realizirali. O tem, da bi sam kaj predlagal, pa še nisem razmišljal.

Vorobec Miro, PC Vroča predelava

Predlagali smo izboljšavo za dvigovanje brusilnih koloti na brusilnih strojih. Koloti so težke 70 kilogramov, ročno jih je zelo težko menjati. Vodja oddelka je že oddal predlog za izboljšavo, ne vemo pa, kdaj bo realiziran, ker se je menda neke "ustavilo".

L.M.

VODENJE KAKOVOSTI



DRUGA PONOVITVENA PRESOJA

Zopet je leto naokrog in tri leta od prve ponovitvene presoje, kar pomeni, da nas čaka druga ponovitvena presoja. Ta bo potekala 5., 6. in 7. decembra.

Presojana bo celotna družba Acroni. Prvič pa bo certifikacijska organizacija ugotavljala ali je naš sistem vodenja kakovosti organiziran v skladu z zahtevami novega standarda kakovosti ISO 9001:2000. Načrt presoje bodo pravočasno dobili vsi, ki jih presoja zadeva, da se bodo lahko ustrezno pripravili.

Mag. Klemen Hribar

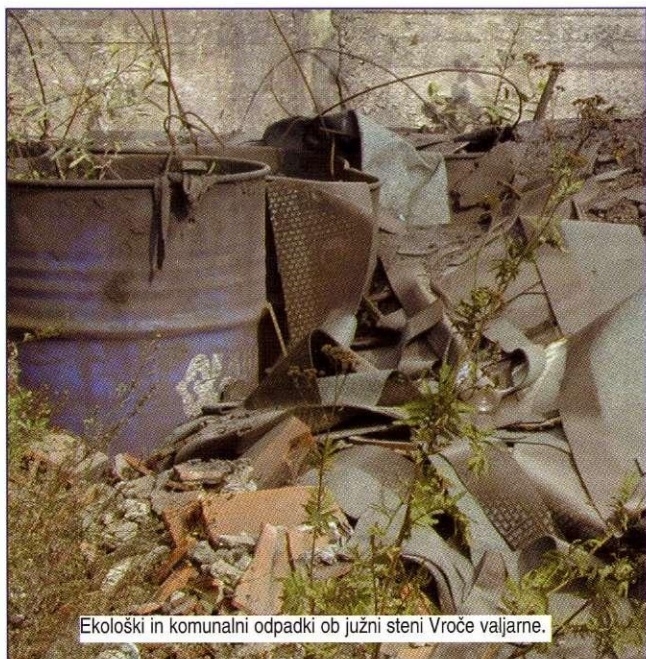


Urejeno orodje in oglasna deska v delavnici za klimatske naprave.

SISTEM RAVNANJA Z OKOLJEM – ISO 14001

Že velikokrat smo povedali, da smo se tudi v Acroniju odločili, da uvedemo sistem ravnanja z okoljem – ISO 14001. Kaj je bistvo standarda ISO 14001.

Njegovo temeljno načelo je preprečevanje onesnaževanja s sistematičnim upravljanjem področij in dejavnosti, za katere vemo, da so okoljsko občutljive. To ravnanje mora biti dokumentirano in usklajeno z zakonodajo. In kako smo se ga lotili v Acroniju. Najprej smo izvedli začetno oceno ravnanja z okoljem, o kateri smo pisali



Ekološki in komunalni odpadki ob južni steni Vroče valjarne.

v eni prejšnjih števil. Nato smo določili skupine, ki so pooblašene za uvajanje standarda. Skupine so določene tako, da so razdeljene po posameznih profitnih centrih, glavna skupina pa je sestavljen iz vodij skupin PC, ki so direktorji PC, nato pa še iz tehničnega direktorja, vodje energetike, vodja projektov in predstavnika vodstva za okolje, ki je tudi vodja skupine. Za vse te sodelavce smo izvedli začetno izobraževanje v okviru delavnice, kjer smo že začeli s pripravo okoljskih registrov in nato okoljskih ciljev. Register okoljskih vidikov je narejen tako, da zajema vsa področja delovanja, kot so voda, emisije v ozračje, odpadki, hrup v okolico, ravnanje z nevarnimi snovmi, energetika, transport, delovna ekologija, surovine in pomožni materiali, okoljsko ravnanje dobaviteljev, izdelki in storitve ter ostali specifični okoljski vidiki. Ko se vsi ti vidiki prepoznajo in opišejo, jih je potrebno razvrstiti po kriteriju pomembnosti. Kako določiti kriterij pomembnosti, je opisano v postopku Izvajanje okoljskega planiranja. Tako smo kriterije razdelili na tri pomembne kriterije: zakonodaja, ekonomika in javnost. Stopnje pomembnosti vsakega kriterija pa določamo s tako imenovanim semaforjem pomembnosti (zeleni, rumeni in rdeči kot najbolj pomembni). Za vse tiste vidike, ki imajo kateri koli kriterij označen z rdečo barvo, je potrebno izdelati okoljske cilje. Z njimi se določi okvirne in operativne cilje, odgovorno osebo, indikatorje, stroške in učinke ter program za izboljšanje stanja. Potrebno je poudariti, da ni potrebno cilje uresničiti že v naslednjem letu, ker marsikateri cilj zahteva za svojo izvedbo in dokončanje veliko več časa, pomembno pa je da so prepoznani in da so opisani. Register okoljskih vidikov Acronija in Okoljske cilje Acronija si lahko ogledate na spletni strani Ekologije.

Andreja Purkat

PRAVICE IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV V ZVEZI Z VARNIM IN ZDRAVIM DELOM



Tekom delovne dobe človek preživi na delovnem mestu tretjino svojega življenja. To pomeni sto dni v letu in približno enajst let v celem življenju. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se z delodajalcem pogodimo, da bomo svoje delo prodajali za denar, vendar ne za ceno našega zdravja. Ko smo zdravi, se ne zavedamo pomena zdravja vse dotlej, dokler nas ne doleti poškodba, bolezen. Šele takrat razmišljamo, kaj smo storili napak in bi dali vse, kar imamo, da bi se lahko vrnili v čas pred poškodbo in jo preprečili. Že res, da je izkušnja na lastni koži najboljša šola, vendar še preden se nekdo uspe izšolati na tej šoli, ga pogostokrat prehitijo nezgoda.

Nova zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu je prinesla korenite spremembe v odnosih med delodajalci in delavci. Vse te spremembe izhajajo iz prehoda iz družbene v zasebno lastnino. Družbena lastnina je bistveno drugače oblikovala odnos do vprašanj, čigavo je kaj, kdo je v zvezi s čim odgovoren in zakaj, kot to narekuje nova družbena ureditev. Čas parol: "Vse je naše, tovarne delavcem..." je mimo in tudi delavci se moramo zavedati svoje odgovornosti v zvezi s kakršnokoli škodo, ki jo lahko povzročimo delodajalcu oz. kapitalu. Tu ne gre več za pavšalne denarne kazni, kot je bilo določeno v Zakonu o združenem delu, ampak za povrnitev dejanske škode. Kaj to pomeni? To pomeni, da v primeru, če se delavec pri delu poškoduje in se mu dokaže da ni upošteval varnostnih ukrepov, navodil in postopkov, ki mu jih je predpisal delodajalec, lahko lastnik družbe od njega iztoži dejansko škodo, ki jo je povzročil njegovi lastnini (zastoj proizvodnje, odsotnost z dela, nadomestni delavci, usposabljanje, zdravniški stroški, izpad dohodka...). Ta premoženjska odgovornost v višini dejanske škode pa je v družbah z drago tehnologijo izredno visoka (tudi nekaj sto tisoč mark). Poleg tega nas ob takih situacijah delodajalec brez pravnih zapletov zlahka odpusti. Tu je odgovor na vprašanje, zakaj so delavci v ekonomsko uspešnih državah že od nekdaj tako disciplinirani.

Zavedati se moramo, da delavci nismo več samoupravljalci in da nimamo več pravice odločati, ali bomo upoštevali varnostna navodila delodajalca (opozorilne table, osebno varovalno opremo, postopek dela...) ali pa bomo delali samovoljno. Če na grobo povzamem, ima delodajalec 99 odstotkov obveznosti po novi zakonodaji, delavec pa le dolžnosti. Z enim stavkom to pomeni, da mora delavec pri svojem delu upoštevati vse, kar je za njegovo varnost in varnost drugih predpisano. Torej vse varnostne ukrepe, vključno s tem, da dosledno uporablja predpisano osebno varovalno opremo, se odziva na predpisane zdravstvene preglede...

Seveda pa je delodajalec tisti, ki mora zagotavljati varno in zdravo delo. To pa še zdaleč ne pomeni samo formalnost pisanja in dajanja navodil, obešanja opozorilnih tabel, opozarjanja delavcev ipd. Bistvenega pomena za uspešen boj proti nezgodam in drugim izrednim dogodkom je zagotavljanje dejanskega izvajanja tega v praksi. Če delavci ne uporabljajo osebne varovalne opreme ali ne upoštevajo navodil za varno delo, delodajalec pa tako delo dopušča, je tehnika odgovornosti na strani delodajalca, pa čeprav so nameščene opozorilne table in so delavci prejeli ustrezna navodila. Zato mora delodajalec skrbeti za učinkovito organiziranje vodenja in nadzora, da prepreči nepravilno-nevarno delo in takoj ukrepati v primeru opaženih kršitev (odstranitev z dela in uvedba disciplinskega postopka...).

Gorazd Sušnik

STRES IN DELO

Stres, ta beseda dandanes boljše kakor marsikatera druga označuje naše življenje. Povsod po svetu je poznana in ukoreninjena. Čeprav je beseda dokaj nova, je pa vsebina zajeta v njej, stara, kakor je staro življenje na našem planetu.

Stres je položaj alarma v našem telesu in za njim bolehajo vsi, ne glede na spol, starost, izobrazbo...

Stres je stanje posameznikove psihične, fizične pripravljenosti, da se z obremenitvijo sooči, se ji prilagodi in jo obvlada. Pri tem so obremenitve lahko zunanje ali pa notranje izvora. Lahko so fizične, kemične, biološke ali socialne.

Učinek stresogenih dejavnikov (mraz, vročina, telesne poškodbe, alkohol, osamljenost...) občuti vsakdo po svoje. Kako se bo posameznik nanje odzval, pa je odvisno od njegove psihofizične konstitucije, sloga življenja in spleta okoliščin. Na objektivno enake vplive se bo posameznik v različnih obdobjih in okolju odzval različno. Podobno pa se bosta dve osebi povsem različno odzvali na objektivno enake zunanje obremenitve.

Dobro je vedeti, da stres poteka v treh fazah:

1. faza alarma;

Organizem deluje običajno močno vznburjeno. Oseba je pripravljena na akcijo ali beg (stanje pripravljenosti). Opazni so številni premiki v telesu, kot npr. izboljša se prekrvavitev tkiva, oskrba telesa s kisikom, sprošča se zaloga sladkorja...

2. faza odpornosti;

Je faza prilagoditve na stres. Vključijo se določeni mehanizmi, katerih naloga je normalizirati telesne procese. Osebo spodbudi k določenim mislim.

Kot primer: delavec se po obratu spreha brez čelade in ne opazi opozorilnega znaka za delo na višini. Nenadoma pade pred njim kladivo. Delavec bo občutil toploto po telesu, povišala se mu bo frekvenca pulza, obenem pa bo pomislil, kaj bi se lahko zgodilo. Običajno bi ga to spodbudilo k temu, da bo v prihodnje bolj previden in uporabljal čelado (premišljevanje).

3. faza izčrpanosti;

V tej fazi se energetske zaloge praznijo. Pojavljajo se znaki utrujenosti, kar največkrat privede do nezgod pri delu. Prav zaradi tega je priporočljivo, da ima delavec dva ali več kratkih odmorov, ki odtehtajo enega dolgega. Kratki odmori so namenjeni za razbremenitev delov telesa, ki so med delom obremenjeni in obremenitev delov telesa, ki so med delom razbremenjeni. Ni pa priporočljivo, da se izkoristijo kratki odmori za kajenje.

Dandanes za omilitev posledic stresa lahko poskrbite z avtogenimi treningi in z različnimi drugimi vajami, ki pa jih ni malo.

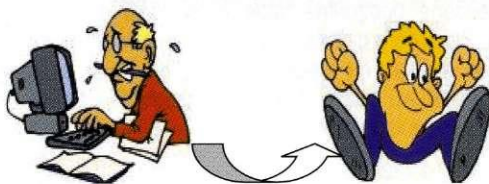
Predlagam vam dvominutno sproščanje, ki deluje antistresno in ga je priporočljivo izvajati med odmorom:

- preklopite svoje misli in dihanje nase,
- dvakrat globoko vdihnite in počasi izdihnite. V mislih opazujte svoje telo. Bodite pozorni na dele telesa, ki so napeti in jih poskusite sprostiti,
- enkrat ali dvakrat počasi zavrtite glavo. Izogibajte se gibom, ki povzročajo bolečino,
- nekajkrat zavrtite ramena - naprej in nazaj,
- sprostite vse dele svojega telesa, mislite na kaj lepega, pomirjajočega,
- še enkrat globoko vdihnite in počasi izdihnite.

Po tej vaji bi se morali počutiti sproščeno.

Srečno!

Sabina Polončič



NOVICE IZ TOVARNE

PROIZVODNJA V OKTOBRU

Mesec oktober je bil uspešen. Zlasti moram poudariti, da je bila uspešna proizvodnja v Profitnem centru Vroča predelava z visokimi proizvodnjami v Jeklarni in valjalni progi, kar je omogočilo tudi uspešno proizvodnjo v finalnih profitnih centrih.

Tako smo dosegli skupno proizvodnjo končnih izdelkov v višini 21.379 ton, kar je 1,8 odstotka nad visoko načrtovanim operativnim načrtom in 9,5 odstotkov nad gospodarskim načrtom. Dosegli smo tudi rekordno proizvodnjo 4.949 ton nerjavnih izdelkov. Odpremljeno je bilo 20.026 ton izdelkov, od tega 4.912 ton nerjavnih izdelkov, kar je dober rezultat glede na to, da je bila povečana proizvodnja na koncu meseca, ko so bili za odpremo neugodni dnevi.

Profitni center Vroča predelava

Proizvodnja jekla in slabov je znašala 28.371 ton, kar je ob proizvodnji 6.606 ton nerjavnega jekla rekordna proizvodnja. To proizvodnjo je bilo možno doseči, ker ni bilo daljših nepredvidenih zastojev. Daljše ustavitve je bila samo ob načrtovanem rednem mesečnem remontu.

Poraba električne energije je bila v okviru pričakovane in je znašala v povprečju 493 kWh na tono izdelanega jekla. Dosegli smo prav tako ugodno specifično porabo elektrod na EOP v višini 2,78 kg na tono slabov. Izračunan izplen je 84,1 odstotka, kar je manj od načrtovanega zaradi reklamacij iz prejšnjih mesecev in neuspešnih šarž zaradi odstopanja kemične analize.

Delavci v Vroči valjarni so izvaljali 29.520 ton pločevine in trakov, kar je za 11,4 odstotka več od operativnega načrta. Poleg tega so zaradi zahtevane tehnologije prevajali še 1.597 ton slabov. To prekoračeno proizvodnjo je bilo možno izdelati, ker je bilo samo 6,67 odstotka nenačrtovanih zastojev valjalne proge. Daljših nepredvidenih zastojev ni bilo.

Izplen na valjalni progi je bil v mesecu oktobru 96,2 odstotkov, kar je za 0,6 odstotka višji od visoko zastavljenega cilja. To je rezultat uspešne sanacije valjanja na ogrodju Štekel, kar se je izrazilo v boljši stabilnosti valjanja, s tem pa se je izboljšala tudi kakovost toplo valjanih trakov.

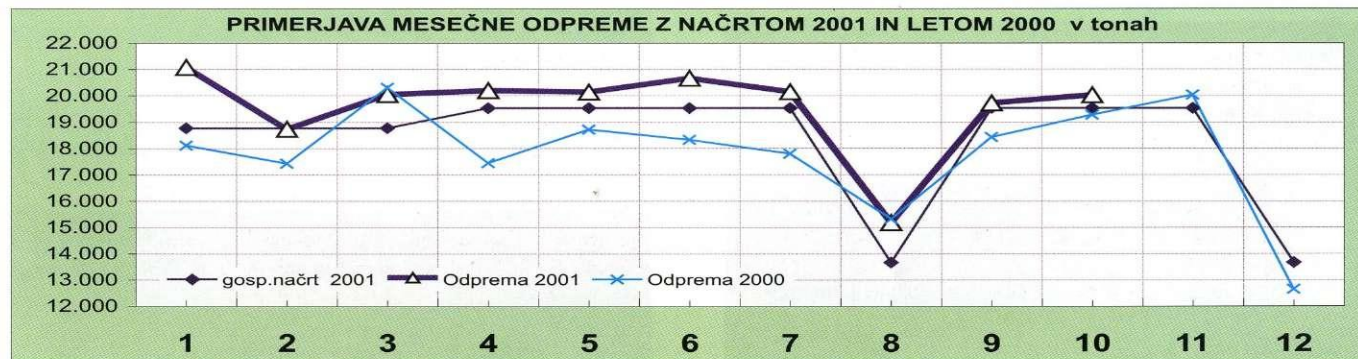
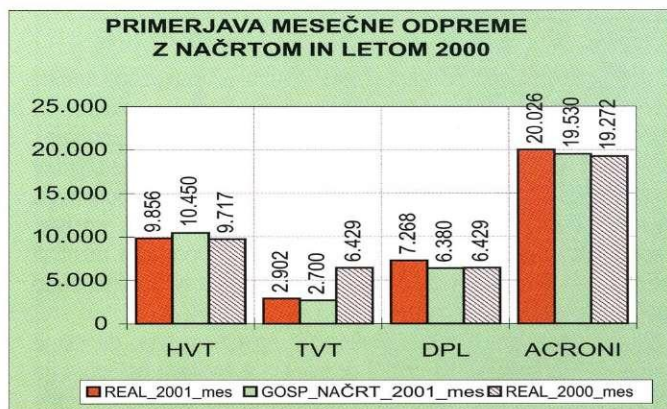
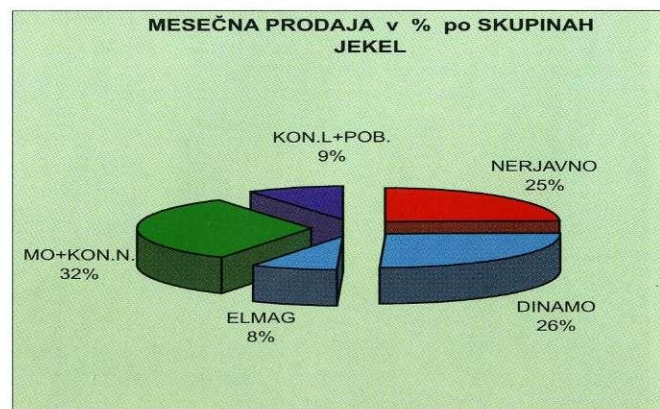
Profitni center Hladna predelava

Proizvodnja končnih izdelkov Hladne valjarne je znašala 10.131 ton, kar je 2,9 odstotka več od načrta in od tega 1.662 ton nerjavnih trakov in pločevine. Prav tako je bila presežena načrtovana proizvodnja toplo valjanih trakov za prodajo za 2,4 odstotka.

Delo v posameznih sektorjih je potekalo brez večjih težav. V sektorju Priprava in luženje je bila dosežena najvišja letošnja proizvodnja na linijah CBL in SSAP in sicer 14.974 ton in 5.814 ton. Na liniji SCAP je bilo 129 ur zastojev, večinoma kot posledica prostih zmogljivosti, v tem času pa so izvedli mesečni remont. Na razreznih linijah Bronx so imeli v začetku meseca težave s pritisko valjčnice, kar je delno onemogočalo normalne razreze. V sektorju Valjarna so imeli v mesecu oktobru dokončali projekt zamenjave programske opreme na ogrodju ZRM. Med testiranjem je prihajalo do krajših zastojev v skupnem času 36 ur. V žarilnici je linija CRNO obratovala brez večjih težav, le zvonaste peči so obratovala 12 dni s polno zmogljivostjo. Ves ostali čas peči niso bile polno zasedene, kar kaže na bistvene spremembe v strukturnem asortimanu izdelkov. Tudi v sektorju Finalizacija je delo potekalo brez večjih težav, le na liniji CTL so imeli dva večja zastoja, ki so jih nadoknadili z izrednim obratovanjem.

Predvideno generalno obnovo linije SSSL so predstavili na 15. december, v tem mesecu pa je bil izveden generalni remont rezilnega ogrodja.

POSLOVANJE OKTOBER



Profitni center Predelava debele pločevine

Dosežena proizvodnja pločevine za trg je znašala 8.177 ton oziroma nekaj čez najvišje doslej postavljen operativni načrt. Načrt je bil postavljen zelo visoko, predvsem upošteva razpoložljiva naročila, in nikakor ni dopuščal odstopanj v proizvodni verigi celotnega podjetja. Zaradi visoke storilne proizvodnje predvsem v Valjarni, nam je uspelo v zadnjih dneh, sicer z zelo visokim deležem izredno organiziranega dela nadomestiti zamujeno, saj majhna medfazna zaloga v PDP v začetku oktobra ni omogočala nemotene proizvodnje.

Večjih nepredvidenih zastojev na agregatih v PC PDP niso beležili, zmanjšana storilnost se je pojavljala le v adjustaži, zaradi slabe kakovosti plošč iz nerjavnih jekel iz septembrske medfazne zaloge. Dosežen izplen v oktobru je z 86,81 odstotki nižji od načrtovanega za 0,7 odstotka, predvsem odstopa slab izplen na jeklih za poplavljanje.

Mesec oktober je bil po proizvodnih rezultatih najboljši do sedaj. Poleg visoke proizvodnje in rekordnih dosežkih na posameznih agregatih, so bili tudi izplen in kakovost izdelkov ter potroški v okviru pričakovanih.

Vsem delavcem v vseh treh profitnih centrih in servisnih dejavnostih ter službah, ki servisirajo proizvodnjo, za dosežene rezultate čestitam.

Tehnični direktor
Branko Banko

OBVESTILO

V teh dneh ste prejeli v podpis PRISTOPNE IZJAVE za dodatno pokojninsko zavarovanje.

Dodatno pokojninsko zavarovanje bomo lahko uveljavili le v primeru, če bo vanja vključenih najmanj 66 odstotkov delavcev. Da bi lahko pravočasno pripravili obračun premij pri naslednji plači, vas prosim, da dva izvoda podpisane izjave dostavite svoji tajnici do ponedeljka, 3. decembra 2001.

V kolikor potrebujete še dodatne informacije, me lahko pokličete na telefonsko številko 10-97 vsak dan med 8.30 in 9.00 uro.

Polonca Marjanovič

PRISILNA USTAVITEV POTISNE PEČI V VALJARNI

V četrtek, 8. novembra, je v peči prišlo do iztirjenja treh slabov, zaradi česar smo peč popoldne zaustavili. Ustavljanje oz. ohlajanje peči je potekalo pospešeno, tako da smo v soboto 10. novembra, že po 37 urah vstopili v peč, ko je bila temperatura nekaterih površin še vedno okoli 200°C. Brez stalnega vpihovanja zraka skozi gorilce takih pogojev ne bi nihče zdržal, kar lahko ilustrira podatek, da se je les na tleh vžgal s plamenom. Delavci montaže so najprej opravili poravnavanje iztirjenih in na pol iztirjenih slabov, pri čemer so uporabili svojo rešitev s pripravljenimi oprimki, brez katerih bi poseg trajal bistveno dlje. Izvlačenje slabov so opravili pretežno operaterji peči in se pri tem resnično potrudili. Najtežje od vsega je bilo zapenjanje slabov v izenačevalni coni, kjer smo že skoraj obupali po tem, ko nam je žična vrv prvič pogorela.

V nedeljo, 11. novembra, zjutraj smo s v najkrajšem času še počistili ostanke škaje na dnu izenačevalne cone, namestili izolacijsko volno in nasuli dolomitni pesek. Vzporedno s temi deli smo opravili še najnujnejše krpanje obzidave v peči in zatesnili vodohlapni nosilec nad izstopno odprtino peči, iz katerega je že dlje časa tekla voda.

Z ogrevanjem peči smo začeli še preden so bila končana vsa ostala dela. Na začetku smo pri ogrevanju pazili na ustrezno sušenje vgrajenega materiala, nato pa enakomerno ogrevali med 50 in 60°C/h. Tako smo z valjanjem lahko začeli že v ponedeljek 12. novembra, ob 9:00.

Za izkazan trud se vsem sodelujočim zahvaljujem, saj smo pridobili dragocen čas za nadaljno proizvodnjo v novembru.

Branko Korošak

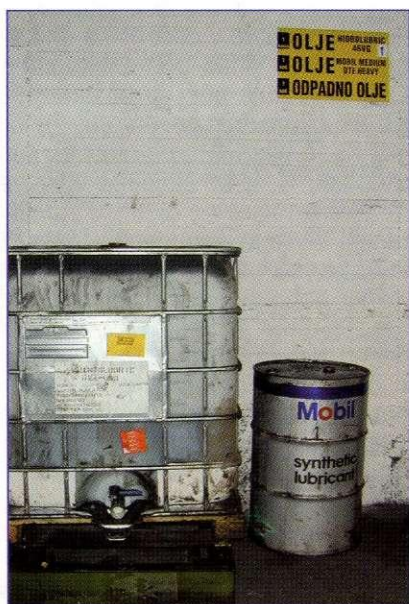
UREJENOST JE EDEN IZMED KLJUČNIH POGOJEV ZA USPEŠNO POSLOVANJE

Z željo, da bi čim več zaposlenih v Acroniju navedeno trditev sprejelo za svojo, se je poslovodstvo odločilo v mesecu oktobru za ponovitev akcije ocenjevanja urejenosti. Ponovno je bil poudarek na proizvodnji in se zato opravičujemo ostalim zaposlenim v Acroniju, da so bili izvzeti, kljub temu, da je bilo veliko storjenega povsod, kar je opazno pri splošni urejenosti naše družbe. Zagotavljamo pa, da bodo njihove aktivnosti in pozitivni rezultati evidentirani skozi projekt 20 ključev. Nadpovprečni rezultati bodo tudi nagrajevani.

Splošna ugotovitev vseh udeležencev ogleda je bila, da se je stanje na področju urejenosti v primerjavi z zadnjim ogledom še izboljšalo. Zelo pomembno je, da smo sočasno dosegli rekordne rezultate v vseh delih proizvodnje.



Poslikana stena pred delovodsko pisarno na Kontilivu.



Urejeno zbiranje odpadnih olj v 3. hali Vroče valjare.



Predelava debele pločevine - komisija ni imela pripomb.

Oddelek odpreme v Hladni valjarni je vedno zgledno urejen.



Ker pa stanje nikoli ni tako dobro, da ni možnosti za izboljšanje, vseeno izpostavljamo določene pomanjkljivosti, ki so podkrepljene s slikovnim gradivom.

Kot prvo bi izpostavil prisotnost posamezne embalaže od alkoholnih pijač v tudi sicer ne najbolj ustrezno selekcioniranih odpadkih.



Vroča valjarna - pločevinke v zabojniku.



Ob sicer zgledno urejenih površinah moti preveliko število odvrženih cigaretnih ogorkov, kar dokazuje da košev za smeti nikoli ni preveč.

V posmeh so tudi odprte vodne pipe navkljub ličnim opozorilom varčuj z vodo.

Kontejnerjev, sodov in košev za smeti je premalo, ne upošteva se ločenega zbiranja odpadkov.

Vroča valjarna - na tleh ni manjkalo ogorkov.



V zabojnik za komunalne odpadke ne sodijo kabli in masne krpe.



Če lahko pohvalimo notranjo urejenost Profitnih centrov, pa to ne moremo trditi za zunanost. Na določenih manj vidnih zunanjih delih kar še posebno velja za PC Vroča predelava, bo treba še veliko postoriti.

Plevel in grmovje prerašča južno steno Vroče valjarne.



Jeklarna - ob tihih pred halo legur čaka pripravljen kup smeti na odvoz.



Cigav je ta prostor (pred odpremo Hladne valjarne) nam ni uspelo ugotoviti.



Garderobe v Vroči valjarni – brez komentarja, smo pa na poslovodstvu že sprejeli odločitev da se v prihodnjem letu zgradijo nove garderobe za Vročo valjarno in PC Hladna predelava ob glavnem vhodu v Acroni.



Oglasne deske v Hladni valjarni - potrebno jih bo urediti.



Primer lepo urejene oglasne deske iz adjustaže Jeklame.

Poglavje za sebe so oglasne deske, tako stare kot tudi nove namenjene 20 ključem. Delujejo tako, kot da nimamo kaj sporočiti zaposlenim glede rezultatov poslovanja, delovnih nesreč, zastojev, izkoriščenosti delovnih naprav, ekologije, varnosti pri delu, inovacij, koristnih predlogov, poslovnih ciljev, nagrajevanja in podobno.



Posvet komisije, ki je opravila ogled obratov, pred Jeklamo.

Od postavljenega cilja – zgledne urejenosti Acronija, ne bomo odstopili, je pa odgovornost za ustrezno urejenost prenesena na delovne skupine. Nadpovprečne bomo vzpodbujali, pohvalili in nagrajevali, proti najslabšim pa tudi na ustrezen način ukrepali.

Ljubo Osovnik

IZREDNI REZULTATI PROIZVODNJE PROFITNEGA CENTRA VROČE PREDELAVE V MESECU OKTOBRU

V poremontnem obdobju, od začetka meseca avgusta dalje, je bilo, tako na jeklarskem, kot na valjavskem področju, kar nekaj težav z vidika kakovosti in količine izdelanega jekla

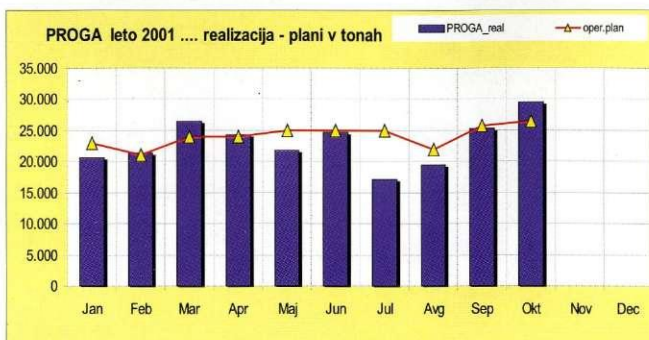
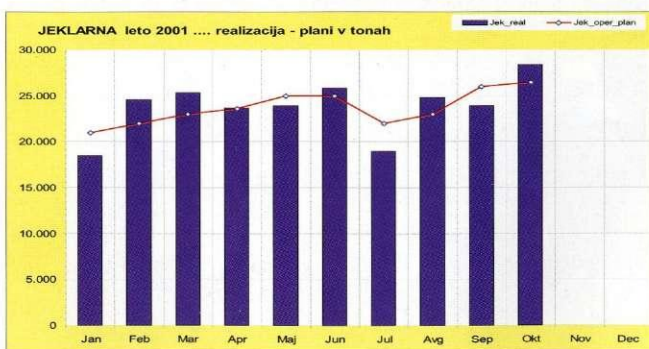
V mesecu avgustu je proizvodnja slabov potekala dokaj normalno, zato je bil tudi načrt proizvodnje za 7,9 odstotnih točk presežen. Žal je bila slika v valjarni ravno obratna. Težave, pri valjanju trakov na valjalnem ograjdu štel, so imele za posledico kasnitve pri preskrbi vložka hladni valjarni in zato pogoste menjave programov valjanja, kar je še dodatno poslabšalo pogoje dela. Vzporedno temu se je pojavila še nova težava s kakovostjo površine nerjavne debele pločevine, opažen je bil občuten porast luskin. Po trditvah sodelavcev s Profitnega centra debele pločevine je to povzročilo podaljšan čas in dodatne stroške pri pripravi pločevine za kupce teh izdelkov.

Končni rezultat proizvodnje v mesecu avgustu je bil 19.521 ton valjanih izdelkov, kar je bilo v primerjavi s ciljem 22.000 ton le 88,7 odstotnih točk realizacije.

Primankljaj vložka, toplo valjanih trakov in debele pločevine, je bilo potrebno v mesecu septembru nadoknaditi, zato je bil operativni načrt bistveno višji od predhodnega meseca in je znašal kar 26.000 ton v jeklarni ter 25.700 ton v valjarni. Zaradi več prodorov jekla na napravi za kontinuirno vlivanje slabov, ki so povzročili daljše zastoje v proizvodnji, in še zaradi težav z opremo na elektro obločni peči, je bilo v jeklarni izdelanih le 23.901 ton slabov. Količinski rezultat dela v valjarni je bil tokrat bistveno boljši, saj je bilo zvaljanih kar 25.301 ton polproizvodov, kar pa je bilo žal malenkost pod načrtom. Upošteva vmesno valjanje slabov 1.190 ton je bila to rekordna količina valjarne. Še vedno pa kakovost površine zaradi problema luskin ni bila zadovoljiva.

S sodelovanjem tehnologov, raziskovalcev in sodelavcev ostalih proizvodnih enot je bila tudi ta kakovostna težava v začetku meseca oktobra rešena.

Celoten mesec oktober je bil za Profitni center vroča predelava izredno uspešen. Poleg tega, da je bil operativni plan proizvodnje slabov kot tudi valjanih proizvodov krepko presežen, je bilo zabeleženih in doseženih nekaj bistvenih rekordnih rezultatov:



Do sedaj najvišja proizvodnja jekla v jeklarni je znašala **28.371 ton**. Tej številki so se najbolj približali novembra 2000 z 28.119 tonami proizvodnje.

V valjarni je bila doslej zvaljana daleč največja količina jekla **29.530 ton**, najbližja količina je bila dosežena v septembru 2000, in sicer **26.863 ton**.

Proizvodnja nerjavnih jekel je bila ravno tako najvišja do sedaj, in sicer v jeklarni **6606 ton** ter v valjarni **6672 ton**.

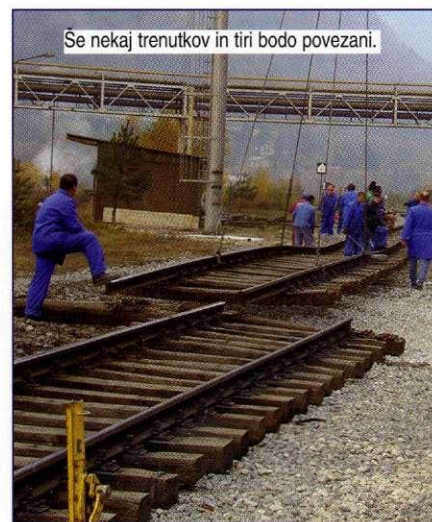
Iz valjarne je bilo prvič **odpremičeno** preko 10.000 ton polizdelkov debele **pločevine** v skupni količini **10.612 ton**.

Najobčutnejši korak naprej je bil narejen na področju **neplaniranih zastojev**, ki so v proizvodnji markanten pokazatelj stanja naprav. Na jeklarskem področju so znašali **14 odstotnih točk** od skupnih zastojev, v valjarni pa le **6,67 odstotnih točk** v primerjavi z načrtovanim časom obratovanja. Ta rezultat je kar nekajkrat boljši od doseženih v preteklih letih.

Posledično vsem navedenim rezultatom so se zmanjšale tudi specifične porabe energetskih medijev, to pa bistveno vpliva na lastno ceno naših proizvodov.

Doseženi rezultati so plod dobrega sodelovanja vseh zaposlenih v Acroniju, predvsem pa dobrega dela delavcev jeklarne in valjarne. Upam, da bo rezultat meseca oktobra zbrisal črn madež s preteklih dveh mesecev in dal dobro osnovo za uspešen zaključek poslovnega leta.

Branko Strmole



KOLODVOR JE SKORAJ NARED

8. novembra 2001 sta bila z obstoječim industrijskim tirom povezana dva tira za novo skladišče starega železa. S tem so bila zaključena dela na zgornjem in spodnjem ustroju tirov, v fazi izdelave pa je še električna napeljava za osvetlitev, ki je pogoj

za pridobitev začasnega obratovalnega dovoljenja. Predvidoma bo ta del projekta zaključen najkasneje konec decembra letošnjega leta.

V.M.



TEDEN BOJA PROTI ODVISNOSTI JE FINANČNO PODPRL TUDI ACRONI



Otroci so pridno ustvarjali na vseh delavnicah (slikanje na svilo).

V minulem tednu je potekala vseslovenska akcija boja proti odvisnosti. LAS Jesenice je bila pobudnik in organizator mnogih aktivnosti, ki so se odvijale v naši občini. Klub jeseniških študentov je za srednješolce organiziral predstavitev dela in poslanstvo dveh nevladnih organizacij DrogArt iz Ljubljane in KONOPLJA.ORG iz Celja. Predavanje na temo svetovalno delo na področju zasvojenosti v "šoli za starše" je žal izzvenelo v prazna ušesa. Iz Rakovnika je prispel "avtobus veselja" in ob pomoči TVD Partizana Javornik-Kor.Bela in farnokulturnega društva Kor.Bela, razvedril predvsem osnovnošolce. Otroci so ustvarjali v likovnih delavnicah, igrali različne namizne igre, košarko, nogomet in namizni tenis. Sredino popoldne je bilo po zaslugi našega Acronija zaokroženo z glasbenim nastopom Adija Smolarja. Navdušil nas je z besedili svojih pesmi, načinom in spretnim veznim besedilom. V osnovni šoli Prežihovega



Ali jo poznate? - »Je treba delat...«

Voranca je bil organiziran košarkarski turnir in jeseniški skvati - Viharniki so predstavili življenje z naravo. V kinu se je odvrtel ameriški film "Trafic-preprodajalci", v Kulturnem hramu na

Koroški Beli pa gledališka predstava "Katarina". Policijska postaja Jesenice je po šolah učence seznanjala z samim izgledom mamil in njihovimi posledicami. Pri podajanju učne snovi so tudi učitelji poseben poudarek namenili tej temi.

Cilj vseh aktivnosti je bil do neke mere dosežen. Posamezniki so lahko dobili dovolj dobrih informacij, če so jih le želeli.

Teja Rožič

KADROVSKA GIBANJA V OKTOBRU

JUBILANTI DELA

20 LET :

ASMIR MULALIČ
GORAZD PRISTOV
BOGDAN AMBROŽIČ
SENIJADA AVDIČ
BOGDAN SOKLIČ
ROBERT BERČIČ

PC VP – VALJARNA
PC VP - VALJARNA
PC HLAD.PRED.
PC HLAD.PRED.
PC HLAD.PRED.
TENIČNE STORITVE

30 LET :

FRANC VERDINEK
NENAD ILIČ
DUŠAN RADOČAJ
JOZO TADIČ
DRAGO RAZINGER
REDŽO CRNKIČ

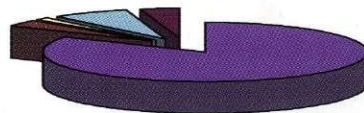
PC VP – JEKLARNA
PC VP – VALJARNA
PC VP – VALJARNA
PC VP – VALJARNA
PC HLAD.PRED.
PC PRED.DEB.PLOČ.

Iskrene čestitke!

ODSOTNOST

Nesreče pri delu 1,49%
Redni dopust 7,57%
Ostala odsotnost 4,00%

Bolezen 3,65%



Prisotnost 83,29%

V letošnjem oktobru je bila odsotnost za en odstotek večja kot lani v istem mesecu. Bolniške odsotnosti zaradi bolezni je bilo toliko kot lani, odsotnosti zaradi nesreč pri delu in ostale odsotnosti pa je bilo več.

Ivanka Mavri

DISCIPLINSKI UKREPI

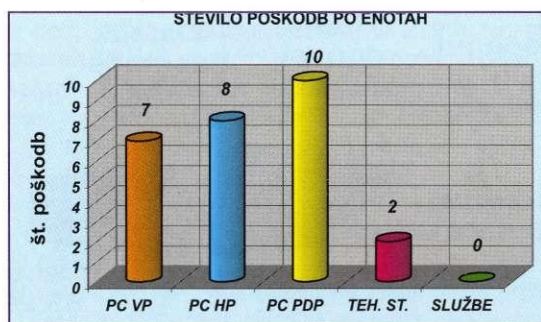
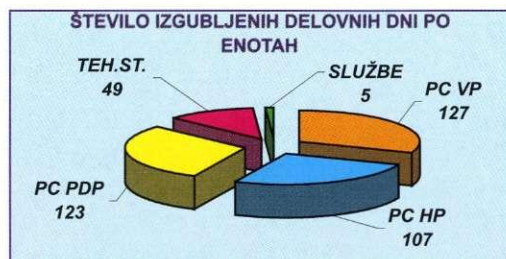
Skupna disciplinska komisija je na javnih obravnavah obravnavala 6 primerov kršitev delovnih obveznosti po Podjetniški kolektivni pogodbi (PKP). V dveh primerih je zaradi sporazumnega prenehanja delovnega razmerja delavcev v Acroniju ustavila disciplinski postopek, v ostalih pa izrekla naslednje ukrepe:

Priimek in ime	enota	kršitev po PKP	ukrep
ASIM ZOLIČ	PC Hlad. pred.	122.čl., točka 20	pogojno prenehanje delovnega razmerja za dobo 1 leta
ALEŠ SKUMAVC	PC Pred. deb. pločevine	121.čl., točka 5	denarna kazen v višini 5% zneska akont. neto plače delavca in traja 2 meseca
ZDRAVKO STANOJEVIČ	Tehnični sektor	122.čl., točka 15	denarna kazen v višini 10% zneska akont. neto plače delavca in traja 2 meseca
ŠTEFAN DOLAR	PC Hlad. pred.	121.čl., točka 2	denarna kazen v višini 15% zneska akontacije neto plače delavca in traja 3 mesece

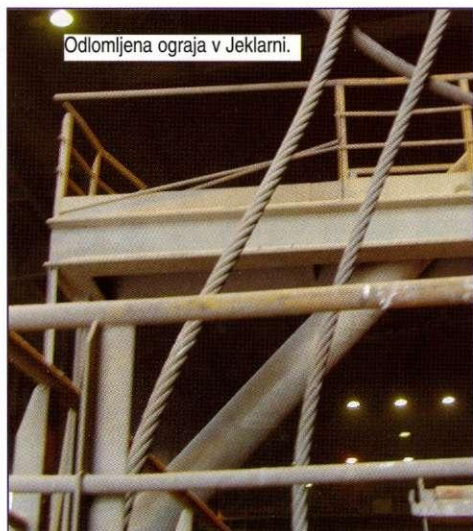
L.M.

GIBANJE POŠKODB PRI DELU

V mesecu oktobru se je pripetilo 27 poškodb pri delu. Poškodovanci so bili zaradi posledic teh poškodb in posledic poškodb v preteklosti odsotni z dela 411 delovnih dni, to je dobrih 15 dni na poškodbo. Dnevno je bilo odsotnih z dela 19 zaposlenih.



V PC predelava debele pločevine sta se v preteklih mesecih v povprečju pripetili 2 poškodbi pri delu, v tem mesecu pa jih beležimo kar 10. Število poškodb v tem mesecu je največje od ustanovitve družbe Acroni leta 1993. Do sedaj se je največ poškodb pripetilo meseca marca leta 1995 pri 1764 zaposlenih, in sicer 26.



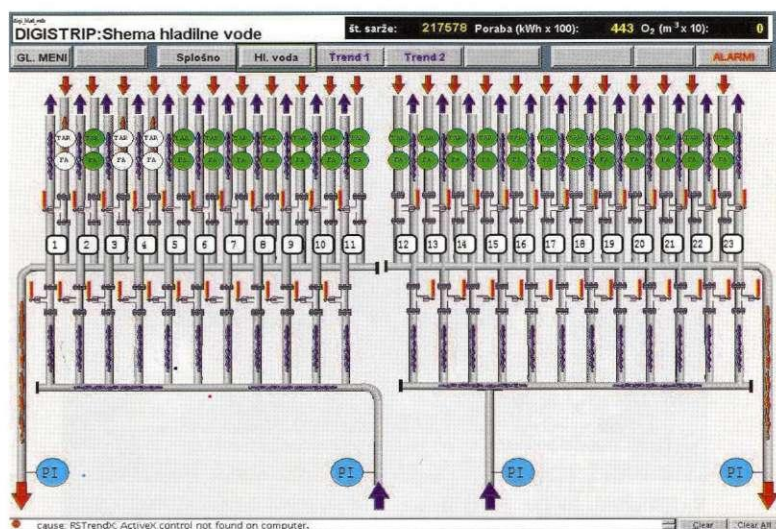
Vzroke za takšen skokovit porast poškodb ni mogoče ugotoviti brez obsežnih in natančnejših analiz situacij, ki so privedle do teh izrednih dogodkov. Zanimivo je, da je v tem mesecu močno poraslo število poškodb tudi v drugih podjetjih, kot nam je pri razgovorih povedal inšpektor RS za delo.

Sabina Polončič

PROJEKTI

PREDELAVA SISTEMA MERJENJA TEMPERATUR NA ELEKTRO-OBLOČNI PEČI V JEKLARNI IN POSODOBITEV SISTEMA AVTOMATIKE V GLAVNI ČRPALNICI JEKLARNE

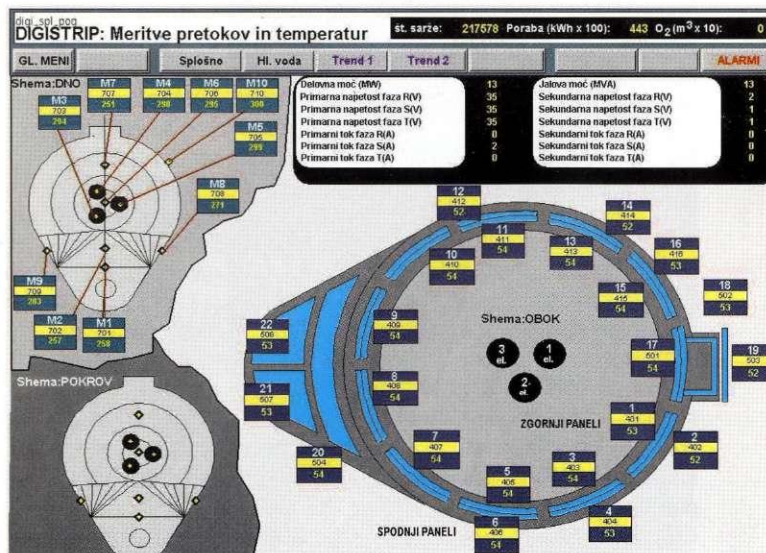
Med glavnim letnim remontom v Jeklarni smo sodelavci oddelka PA s pomočjo oddelkov RTA - Jeklarna in oddelka Vzdrževanje Jeklarna izvedli dela na EOP in v glavni črpalnici Jeklarnne.



Splošni prikaz temperatur hladilnih panelov in temperatur dna EOP

DIGISTRIP

Stari sistem merjenja temperatur na EOP smo zamenjali z sodobnejšim, ki temelji na programirno logičnem krmilniku (PLC) Allen Bradley SLC500 in je nadgrajen s SCADA sistemom, prek katerega operater EOP spremlja temperature in pretoke hladilne vode ter temperature dna elektro-obločne peči. Nekatere najpomembnejše podatke shranjujemo na računalniku in na njihovi podlagi lahko pregledujemo trende teh meritev na zaslonu, (pred tem jih je beležila "pisalna naprava" na registrirni papir).

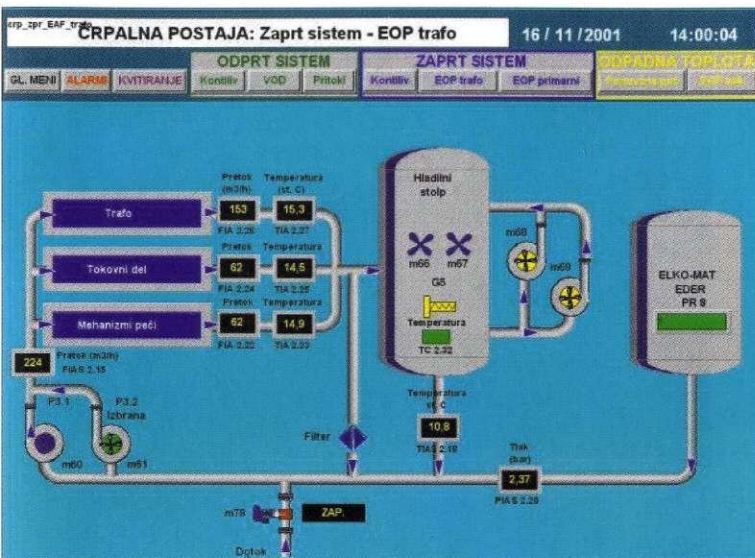


Prikaz stanja dotokov hladilne vode (pretok, temperatura)

Glavna črpalnica Jeklarne

Pred posodobitvijo avtomatike v gl. črpalnici je bila avtomatika vodena z PLK-jem, ki je bil izdelan pred mnogimi leti v Gorenju in je bil edini preostali PLK v Acroniju. Njegova največja pomanjkljivost je bila pomanjkanje rezervnih delov, možnost nadgrajevanja avtomatike in dotrajanost samega krmilnika.

V času letošnjega remonta smo le-ta krmilnik zamenjali z krmilnikom Allen Bradley SLC500 in izdelali ustrezen SCADA sistem, ki je zamenjal dotrajano sinoptično ploščo. Operater črpalnice ima na novem sistemu možnost spremljanja procesa



distribucije vode po posameznih agregatih in sistemih.

Prikaz procesa distribucije vode na transformator EOP po zaprtem sistemu (slika zgoraj).

Marko Čufer

IZ SVETA JEKLA

ANTIMIKROBNA HIŠA

V predzadnji številki Novic smo predstavili izdelek ameriške jeklarske družbe AK Steel – nerjavni hladno valjani trak z antimikrobno prevleko AgION. Ta prevleka predstavlja novo orožje v bitki proti škodljivim mikroorganizmom in plesnivosti. V ZDA gradijo poskusno hišo, v kateri bodo razna pritrdila, kuhinjska in sanitarna oprema in ostala oprema, ki se jo dotikamo, izdelana iz pločvine z antimikrobno prevleko. Površine prevlečene s to prevleko niso občutljive na dotike rok, čiščenje pa je preprosto z blagim detergentom brez drgnjenja z abrazivi. Izgled zunanosti hiše in izgled opreme kuhinje je razviden s priloženih slik.



Antimikrobna kuhinja.

Aleš Lagoja

NI MI VSEENO!

Št. 136: Koliko dni dopusta?

Kolikšno je največje število dni rednega letnega dopusta, ki ga posameznik lahko koristi? Primer:

osnova	20 dni
delovna doba	7 dni
strokovnost	1 dan
izmensko delo	2 dni
starost nad 50 let	5 dni
invalidnost	3 dni
SKUPAJ	38 dni

Po podjetniški kolektivni pogodbi v je naši družbi limit koriščenja letnega dopusta 35 dni. Ne glede na seštevek je dopust možno koristiti le do limita. Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov sicer omejitve ne predpisuje, ne predvideva pa dopusta za strokovnost, za delavce po petdesetem letu predlaga od 3 do 5 dni in podobno. Skupno s sindikati smo se odločili, da dopust obdržimo povsod v maksimalnem deležu, s tem pa smo se odločili, da uvedemo tudi zgornjo dopustno mejo za koriščenje.

Damjana Muršec

Št. 139: Nagrade za doseganje poslovnih rezultatov in urejenost

Zakaj nagrade iz doseganja poslovnih rezultatov in iz urejenosti Acronija nikoli ne prejmejo tudi zaposleni na finančah, računovodstvu in kontrolingu? Očitno po vašem mnenju naše delo ne pripomore k uspešnosti Acronija.

Prizadevanja celotne finančno računovodske službe za urejeno delovno okolje so bila opažena in ustrezno izpostavljena v Novicah. Zavedamo se, da je dobro pozitivno oceno občutiti tudi v plačilni kuverti, zato bomo storili vse, da bi bile uspešnejše delovne skupine čim hitreje primerno nagrajene skozi projekt 20 ključev.

Ljubo Osovnikar

Št. 140: "Za 27 odstotkov se je povečala masa izplačanih plač", je bilo napisano v septembrskih Novicah v rubriki "NI MI VSEENO!". Zanima me, komu?

Če primerjamo izplačane osebne dohodke v obdobju julij 2000 – junij 2001 z obdobjem julij 1999 – junij 2000, po posameznih delovnih mestih v proizvodnji, je porast sledeč: žerjavovodja 13 %, ključavničar varilec 23 %, električar 19 %, valjavec 18 %, valjavec ZRM 25 %, adjuster izdelkov 13 %, vidimo, da so osebni dohodki imeli ob upoštevanju inflacije tudi realno rast. Če pa k navedenemu dodamo še izplačane regrese v navedenih razdobjih, pridemo do odstotka 27, ki velja za splošno maso izplačanih plač, ne velja pa za vsako posamezno delovno mesto. V vodstvu Acronija zagotavljamo, da bomo tudi v naprej, na osnovi uspešnega poslovanja realno povečevali plače in se trudili za čim hitrejšo uvedbo merljivih kriterijev dela za vsa delovna mesta v Acroniju, kar bo omogočalo izplačevanje dodatnih stimulacij. S prihodnjim letom bo tudi redno uveden sistem napredovanja na osnovi delovnih rezultatov.

Ljubo Osovnikar

SINDIKALNE NOVICE

Na sedežu koncerna SŽ so v ponedeljek 5.11.2001 obema sindikatoma pripravili predstavitev Programa prodaje odvisnih družb SŽ, d.d. Program prodaje je Vlada Republike Slovenije sprejela konec meseca septembra, po njem pa naj bi prodaja potekala ob strogem nadzoru države. Končana naj bi bila predvidoma v prvi polovici leta 2003, potem pa naj bi sistem SŽ likvidirali. Privatizacijo bo nadzirala in vodila vladna komisija, ki ji predseduje Izток Kremzer, član te komisije pa je tudi glavni direktor družbe Acroni, dr. Vasilij Prešern. Najugodnejšega ponudnika bo izbrala pogajalska skupina, potrditi pa ga morajo Uprava, Nadzorni svet SŽ in Vlada RS. Temeljna cilja prodaje sta krepitev učinkovitosti in konkurenčnosti slovenskega jeklarstva ter doseganje največje možne kupnine za državo za zmanjšanje javnega dolga, za sindikat pa je najpomembnejše ohranitev delovnih mest. Razpis za prodajo družbe Acroni je možno pričakovati v mesecu marcu ali aprilu 2002.

Ekonomsko-socialnemu svetu - to so predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov je 7. novembra 2001 po večletnih pogajanjih uspelo uskladiti in podpisati predlog zakona o delovnih razmerjih. To gradivo je sedaj usklajeno in pripravljeno za nadaljno obravnavo v parlamentu in da ga bodo poslanci sprejeli brez nekih radikalnih popravkov.

Sindikatu NEODVISNOST je bilo poslano anonimno pismo. Nepoznani pisec navaja, da je bilo to pismo poslano tudi sindikatu SKEI, vodilnim delavcem Acronija in kadrovski službi. Nezanega avtorja tega pisma zanima, ali je bil objavljen razpis za vodenje Projekta 20 ključev. Ker pa sindikat Neodvisnost nikakor ni povezan z vodstvom Acronija, kot navajate v pismu, smo na rednem mesečnem sestanku dobili odgovor direktorja družbe Acronija, dr. Vasilija Prešerna, ki je sledeč:

Z odhodom g. Mikca, ki je bil direktor strategije, razvoja in kadrov ter je bil zadolžen tudi za Projekt 20 ključev v družbi Acroni, je njegove naloge na področju razvoja in raziskav prevzel direktor družbe dr. Vasilij Prešern, strategijo g. Lagoja, kadre g. Osovnika in Projekt 20 ključev, ki ga uvajajo po celem svetu, g. Osovnika in ga. Janka Noč.

Ker je anonimni avtor pisma želel odgovor v Novicah upam, da je s tem odgovorom zadovoljen in da mu ne bo potrebno obvestiti tudi Nadzorni svet, časopise in televizijo, kot navaja v tem pismu in bo imel drugič tudi toliko volje in poguma, da se bo pod pismo tudi podpisal.

Sonja Cuznar

PREJELI SMO

Spoštovani!

Pišemo vam nezadovoljni občani, najemniki železarskih stanovanj, ki smo bili dne 10. oktobra 2001 prisotni na izredni seji občinskega sveta.

Moramo vam priznati, da smo bili zelo razočarani glede povabila gospodov iz Ljubljane, saj se le-ti nanj niso odzvali. S takšnim pristopom so nam jasno dali vedeti, da jih stiska ljudi očitno ne zanima.

To smo opazili tudi pri nekaterih svetnikih, ki so po vsej verjetnosti dobro situirani in niso najemniki stanovanj. Menimo, da se jim zato ni potrebno ubadati s takšnimi težavami, kot je odkup stanovanja. Opaziti je bilo, da je nekaterim razprava o tej temi nepomembna in odveč.

Pripomniti je treba, da smo mi –občani- izvolili svetnike, ker smo jim zaupali, da bodo zastopali naše interese. Ne bi si smeli zatiskati

oči pred takšno težavo, ki pesti ogromno naših občanov, saj vsi tukaj živijo in dobro poznajo problematiko. Če bi bili malo bolj enotni, vsaj kadar gre za taka vprašanja, ne bi bilo potrebno nobenih izrednih sej, ampak bi bila ta stanovanja ob primerni ceni in ugodnih plačilnih pogojih že prodana. Opozoriti je treba, da so vse sejnine plačane od davkoplačevalcev, torej nas občanov, in prav bi bilo, da bi svetniki pokazali za nas več zanimanja in bi ščitili naše interese.

Zdi se nam, da smo ob tej razpravi izredne seje zopet ostali praznih rok. Tisti, ki je revež, naj bo še večji revež, saj ta država ne potrebuje revnih lastnikov. Sprašujemo se: »Kdo je ta država?« Mar nismo tudi mi občani podaljšana roka te države.

Ob koncu bi se radi zahvalili gospe Mileni Koselj Šmid, gospodu Ličofu, gospodu Nikolavčiču in gospodu Mencingerju, ki so se resnično zavzemali za naše interese in skupaj z nami občutili težko breme, ki ga nosimo. V prihodnje si želimo še veliko takih svetnikov, ki so vredni pohvale in se bodo res zavzemali za naše dobro.

Nezadovoljni najemniki stanovanj SŽ Metinga

DOBER DAN SOSED

»Glavni up vsakega naroda je v dobri vzgoji mladine.« (Erasmus)
Koliko lepše bi se mi začel dan, če bi mi mnogo mlajši sosed, ki mimo mene hiti v službo, zaželel DOBRO JUTRO ali DOBER DAN. Niti prijaznega pogleda mi ni privoščil. Kako prijeten občutek bi imel, če bi mi soseda, ali mlada dama na pošti, ki sem jima pridržal vhodna vrata, rekli HVALA. Odhiteli sta mimo mene, kot da me ni, čeprav sem jima, starejši od njiju, strpno držal vrata, da sta vstopili pred menoj. Pri vstopu v avtobus sem vljudno dal prednost gospe srednjih let, pa je oba skupaj prehitel srednješolec in se vrnil na avtobus. Prijetno pa me je presenetilo drobno dekletce – prvošolka, ki se mi je vljudno zahvalila HVALA, ker sem ji pridržal vhodna vrata. Zgodí pa se tudi, da me med množico osnovnošolcev tu in tam kdo pozdravi. Ti redki posamezniki ali posameznice so iz nižjih razredov osnovne šole, ki po »zgledu« starejših osnovnošolcev na to kaj kmalu pozabijo. V lokalnem avtobusu, polnem mladih osnovnošolcev in srednješolcev, sem odstopil sedež gospe, ki je bila obremenjena s prtljago – mladi pa nič!

Še in še bi lahko našteval primere, vendar pa se ob vsemu temu le sprašujem, ali smo res iz našega bešedišča črtali besede: HVALA, PROSIM, DOBER DAN, IZVOLITE, ŽELITE... Ne, ne, v slovarju jih še najdemo, le v družinah in šolah nanje pozabljamo. Kako naj zamerim dečku iz hiše, če me ne pozdravi, če njegova mlajša starša ne pozdravljata nikogar, niti najstarejših sostanovalcev, niti ga ne navajata na to, da bi pozdravljal sosede!

Vsemu temu pravimo BONTON ali LEPO VEDENJE, česar pa z rojstvom ne prinesemo na svet. Vse to se je treba naučiti, privzgojiti v družini, šoli... Za to pa v obeh primerih največkrat zmanjka časa, ali pa ni »posluha« za to.

Koliko prijaznejše bi bilo življenje, toplejši naši medsebojni odnosi, če bi mi sosed, ali jaz njemu, ob srečanju zaželel DOBRO JUTRO; DOBER DAN; DOBER VEČER, ali, če bi mi oziroma bi a nam gospa, ki sem ji oziroma smo ji pridržali vrata, da je vstopila pred nami, s prijaznim pogledom rekla HVALA, da bi nam šolarček v polnem avtobusu odstopil sedež, da bi nam uslužbenka v kateremkoli uradu rekla ŽELITE PROSIM... ali trgovka IZVOLITE...

Poskušajmo si tudi s takimi »drobnjarijami« polepšati življenje in otopliti naše medsebojne odnose. Potrebne je le nekaj kulture, vzgojenosti in dobre volje.

Upokojenec

VITEZ LAMBERT PANTZ - INOVATOR

Lambert von Pantz se je rodil v Trziču 22. avgusta leta 1835. Bil je sin upravitelja Dietrichovih jeklarn v Trziču, Johanna Pantza. Po šolanju v Ljubljani in na Dunaju, si je pridobil naslov inženirja na Rudarski akademiji v Leobnu. Službo je nastopil v Zoisovih fužinah v Bohinjski Bistrici, kjer



je bil njihov upravitelj. Svoje plavžarske izkušnje si je pridobil ob bohinjskem plavžu, ki ga je Žiga Zois sezidal leta 1789. Kranjska industrijska družba (v nadaljevanju KID) je želela posodobiti fužine, zato je Pantz leta 1870 odpotoval v Gmünd, da bi proučil njihovo tehnologijo. V začetku leta 1872 je bil Pantz odpoklican iz Bohinja in nastavljen na Javorniku. Postal je tehnični ravnatelj KID, ki si je prizadeval reorganizirati proizvodnjo in odpraviti zastarele načine obratovanja. Ker so naročila naraščala, so lastniki od njega zahtevali vedno večje količine belega grodlja, ki pa jih zastareli javorniški plavž ni zmožal.

Iz bogate manganove rude, ki so jo na novo odkrili na Begunjsčici leta 1872, si je prizadeval proizvesti trdnejše železo. Zato je vsipu za plavž dodajal manganovo rudo z Begunjsčice. Po dolgotrajnih in napornih poizkusih mu je uspela prava senzacija za takratni tehniški svet. V plavžu je izdelal zlitino s 37 % vsebnostjo mangana.

Feromangan je dobil svoj pomen, ko so ga začeli uporabljati pri izdelavi jekla v takratnih konvertorjih in v Siemens-Martinovih pečeh. Zlitino železa in mangana so poznali že od leta 1861 (Prieger iz Bonna ga izdelal v talilnem loncu), njeni predhodniki pa so grodlji z nekaj odstotkov mangana, nato pa zrcalovina z 10-20 % mangana.

Dotlej so znali pridobivati feromangan v malih količinah le v talilnih loncih. Železarna si je pridobila pozicijo pionirja v zgodovini železarstva in sloves tehničnega izumitelja. Pridobitev je povzročilo zanimanje vseh metalurgov Evrope pa tudi Severne Amerike za javorniško senzacionalno proizvodnjo feromangana. Sledila so številna študijska

potovanja k plavžu na Javornik. Javorniški feromangan so izvažali v Belgijo, Nemčijo, Francijo, Anglijo in tudi v Ameriko.

Na dunajski jubilejni razstavi je jeseniška železarna z neprekosljivim 37 % feromanganom leta 1873 požela splošno pohvalo in prejela odlikovanje in priznanje za tehnični napredek. Feromangan in zrcalovina sta ostala še desetletja glavni izvozni proizvod železarne, vse dotlej, ko so ga francoske železarne začele proizvajati same. Cenejši koks in kakovostnejša manganova ruda sta izoblikovala cenejši francoski feromangan, ki je javorniškemu prevzel tržišče. Železarna je še naprej ostala pionir železarskega tehničnega napredka, in se tako udeleževala tekmovanj na mednarodnih razstavah.

Leta 1876 je bil prvi javorniški feromangan razstavljen na mednarodni razstavi ob stoletnici Združenih držav Amerike v Philadelphii, kjer je dobil 27. septembra posebno priznanje v obliki diplome. Tudi v prihodnje so se gorenjski železarski izdelki še vedno prodajali v Afriko in Daljni Vzhod. Nedvomno sta kakovost izdelkov in pridnost jeseniškega fužinarja rešila železarsko industrijo in mesto pred propadom.

Ob 600 letnici priključitve Trsta k Avstriji (1882) je železarna na industrijski in kmetijski razstavi avstroogrške monarhije za svoje izdelke prejela srebrno in zlato kolajno. Tri leta za tem so bili na dveh razstavah v Kalkuti v Indiji, kamor so izvažali žico in specialne izdelke. Prislužili so si diplomu za zasluge in srebrno kolajno I. reda. Priznanja, pohvale in kolajne so si še sledile.

Kljub uspehom in inovativnim posegom v proizvodnjo, je Pantzu zaradi neurejenih razmer in nestrpnosti vodstva leta 1878 grozil odpust. Leta 1881 so ga poslali na informacijsko službeno potovanje po jeklah, kjer naj bi se dogovarjal o prodaji feromangana. Kupčije bi sklepal seveda Karel Lukman. Pantzov odpust pa so preložili do dokončanja pete Pantzove žičnice po vrsti, žičnice na Komarčo. K družbi je z zajetno finančno podporo pristopila tovarna Vogel & Noot, s čimer je bila omogočena modernizacija obstoječih obratov in koncentracija industrije na Jesenicah. Pantzovo mesto tehničnega ravnatelja je novi upravni odbor dodelil A. Trappnu, Pantza pa so zaradi sposobnosti in razgledanosti v podjetju obdržali za skromen honorar. S tem pa se ponosni inovator ni mogel strinjati in je zapustil Jesenice. Življenjska pot ga je vodila preko Ljubljane in Eisentrattena na Koroškem do Fieberbrunn na Tirolskem, ves čas pa je ostal zvest železarstvu. Umrl je 3. januarja 1895. leta v Fieberbrunn.

Vitez Lambert Pantz je sočasno s feromanganom zaslovel tudi kot genialen žičničarski konstruktor svetovnega formata. Njegove konstrukcijske inovacije so omogočile bistveno lažjo, hitrejšo, cenejšo in predvsem varnejšo eksploatacijo rudnih in gozdnih bogastev višje ležečih nahajališč in rastišč. Brez Pantzovih žičničarskih inovacij, za katere je prejel avstroogrski patent za obdobje desetih let, ne bi bila mogoča obsežna industrijska izvedba njegovih metalurških iznajdb, saj bi bil dotok surovin količinsko omejen.

V letu 1973 je Železarna Jesenice podelila prvo Pantzovo priznanje, ki je imelo predvsem namen motivirati strokovne in vodstvene delavce železarne, da bi se s svojim delom postavili ob bok slavnemu izumitelju, po drugi strani pa naj bi v vseh delavcih vzbujalo ponos na našo preteklost in s tem spodbujalo pripadnost podjetju. Zato so se v Acroniju odločili, da bodo s tradicijo podeljevanja Pantzovih priznanj nadaljevali.

Irena lačen Benedičič

BILO JE PRED 50 LETI

Novembra 1951 je začel izhajati "ŽELEZAR" - mesečnik delovnega kolektiva Železarne Jesenice. V uvodniku je bilo med drugim napisano: "... Naloga 'Železarja' ni le podpreti in povezati naše sile v borbi za skupne cilje, ampak tudi poznim rodovom ohraniti pričevanja o naših naporih in uspehih. Namenjen je vsem, ki pošteno mislijo in jim je delo najvrednejša človeška vrlina, vsem ki so vzrasli, rastejo in čutijo s svojo tovarno, s staro železarsko preteklostjo in svetlimi tradicijami delavskega razreda. Namenjen je vsem, ki jim je utrip, rast in razcvet naše tovarne ter s tem naša socialistična domovina in naša bodočnost pri srcu... Vsak začetek je težak, zato je dolžnost članov delovnega kolektiva, da po svojih močeh in sposobnostih prispevajo in pripomorejo k nadaljnjemu razvoju ter izboljšanju 'Železarja', ki že ima svoje tradicije izpred vojne in jih bo obdržal tudi vnaprej... 'Železar' naj bo zrcalo in odraz naših naporov in uspehov, pa tudi napak in nepravilnosti. Le tako bo dosegel svoj namen in izpolnil svoje poslanstvo."

V soboto, 10. novembra, smo v Železarni Jesenice tiho, brez posebnega pompa, zato pa toliko bolj prisrčno in spontano proslavili izpolnitev petletnega plana v obratu Visoke peči, kar se je zgodilo 51 dni pred rokom. ... Ob 12. uri je prvi topilec tov. Kejžar Martin opravil prebod plavža in raztopljeno železo se je v mogočnem curku izlilo iz peči št. 2. Zadnjih 18 ton surovega železa za izpolnitev prve petletke se je pokorilo človekovemu umu in žuljavim delavskim rokam. ... Izpolnitev petletnega plana nam je dala 50.000 ton več železa kot prejšnje 10 letno obdobje obratovanja peči. Skozi peči je šlo v petih letih 1.600.0900 ton rude, dodatkov in goriva, storilnost na moža se je od leta 1939, ko je znašala 130 kg/h, dvignila na 163 kg/h... Zasluga za doseg plana gre predvsem 191 članskemu kolektivu obrata, saj je skoraj vsak drugi plavžar enkratni in tudi večkratni udarnik; dvanajst je odlikovancev z redom in medaljo dela, mnogi pa so bili za soje zasluge nagrajeni. Obrat je bil leta 1950 proglašen za "obrat racionalizatorjev" "... V prihodnjih letih je predvidena rekonstrukcija obeh plavžev in s tem se bo proizvodnja dvignila za 50 %. Jeseniške železarje čakajo tako nove in večje naloge, današnji uspeh pa je porok, da imajo v svojih vrstah dovolj močnih sil in sposobnega kadra, ki jim bodo kos ...

Metalurška industrijska šola, ki se je v stari Jugoslaviji imenovala Vajeniška šola in je takrat štela le nekaj deset učencev, se je danes razvila v eno največjih nižjih industrijskih šol v državi. Dobila je lastno šolsko poslopje z učilnicami in potrebnimi delavnicami in je ena najmodernejših tovrstnih šol s kapaciteto 500 učencev. Na leto daje okrog 100 izučenih delavcev v kovinski in metalurški stroki. Metalurški delavski tehnikum je nova prosvetna ustanova, ki je bila organizirana v šolskem letu 1948/49. To strokovno šolo obiskuje blizu 100 dijakov - delavcev, ki so vsi kvalificirani in imajo nekajletno prakso. Do danes se je razvil v zavidanja vredno strokovno šolo, kar so potrdile inšpekcije Sveta za prosveto in kulturo LRS ter uspehi na diplomskih izpitih, ki jih je na koncu zadnjega šolskega leta uspešno opravilo 27 kandidatov ... Delavci in uslužbeni Železarne Jesenice pa se usposablja tudi na različnih tečajih, kjer lahko dosežejo polkvalifikacijo in kvalifikacijo v vseh poklicih ter imajo možnost opraviti državni strokovni izpit za naziv, ki ga imajo ... Želja uprave jeseniške železarne je, da bi v doglednem času vzgojila dovolj strokovnega kadra ne le zase, ampak tudi za ostala podjetja v državi, s čemer bi v polni meri pripomogla za strokovni dvig našega delavca in uslužbenca ...

Železarna Jesenice je na Zagrebškem velesejmu kupila moderen in eleganten avtobus znamke Mercedes Benz. Štiriatrakten motor ima pri 2100 obratih 145 KM in doseže maksimalno hitrost 80 km/h.

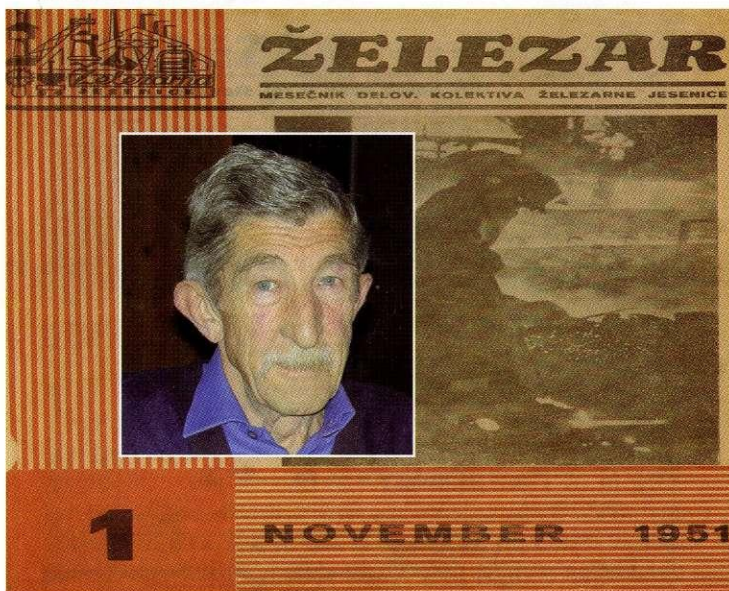
Na 100 km porabi 18 litrov nafte. Prazen tehta 8100 kg, dopustna nosilnost je še 4400 kg. Ima 45 usnjenih sedežev za potnike in dva sedeža za šoferja in spremljevalca. Posebnost modernega avtobusa je gretje na paro, radio, mikrofoni in štirje zvočniki po vsej dolžini. Zaupan je šoferju tov. Filipu Pančurju in ko bo opremljen še z napisom "Železarna Jesenice", naj bi vozil na progi Podvin - Jesenice. Moderni avtobus bo v ponos vsakemu članu našega kolektiva, saj mu bo nudil prijetno in udobno vožnjo.

V okviru medobratnega tekmovanja je bila odigrana nogometna tekma med Elektro delavnico in Mehanično delavnico. Elektro delavnica je z lepo igro in boljšim tehničnim znanjem ugnala rutiniranega in požrtvovalnega nasprotnika z rezultatom 3:1. Igra je bila živahna in zanimiva, sodnik pa je sodil zadovoljivo in po predpisanih pravilih.

Izvečki iz člankov 1. številke "Železarja",
mesečnika delovnega kolektiva Železarne Jesenice.
Zdravko Kovačič

KULTURA - RAZVEDRILLO - PROSTI ČAS

OB 50-LETNICI PRVE ŠTEVILKE »ŽELEZARJA«, GLASILA ŽELEZARNE JESENICE



Jeseniški železarji ali še bolje rečeno Jeseničani smo dolga leta prebirali tovarniški časopis, ki je s svojo raznoliko vsebino preskočil visoke tovarniške ograje. Mnogi ga še danes pogrešajo, saj je tednik prinašal zanimivosti in novice iz takrat precej večje jeseniške občine v skoraj vsako gospodinjstvo. Nasploh je zgodovina tovarniških časopisov na Jesenicah bogata. Segajeta v predvojna leta, saj sta »Tovarniški vestnik« in »Naš kovinar« izhajala od januarja 1937 že v Kranjski industrijski družbi. Prva številka »Železarja« pa je izšla 26. novembra 1951. Najdaljše obdobje je bil njegov glavni in odgovorni urednik Joža Varl. Takole se spominja svojih uredniških časov:

»Glavni in odgovorni urednik tednika ŽELEZAR, glasila delavcev Železarne Jesenice, sem bil skoraj 19 let. Najprej moram omeniti, da je Železar začel izhajati kot mesečnik, 15. aprila 1959 je postal štirinajstdnevnik, od prvega januarja 1962 naprej pa tednik. K temu odgovornemu delu me je po tem, ko je moj predhodnik Remigij Noč odšel na drugo delovno mesto, povabil decembra 1966 takratni poslovodni odbor Železarne Jesenice, na čelu z direktorjem dipl. inž. Matevžem Hafnerjem. Nisem mogel odkloniti njihovega zaupanja in po 20 letnem delovanju v šolstvu, nekaj časa tudi v

Metalurški industrijski šoli na Jesenicah, sem tako postal glavni in odgovorni urednik, novinar, korektor, tehnični urednik, skratka vse, kar je takrat sodilo v ta delokrog.

Pot do kar najbolj neodvisnega časopisa, kar sem si zastavil za nalogo, pa ni bila prav lahka. V prvem obdobju izhajanja glasila je bil glavni urednik sekretar Železarne, v drugem obdobju je Železar že imel glavnega urednika, vendar pa je soglasje za objavo posameznega članka še vedno moral dati sekretar Železarne. Že pred mojim prihodom pa so se začela prizadevanja za neodvisen položaj urednika, kar sem tudi s pomočjo zakonodaje izpeljal do konca in dejansko postal edini odgovoren za objavljene prispevke. Oblikoval sem »temeljno vsebinsko zasnovo« glasila, ki jo je potrdil pristojen organ, imenovan pa je bil tudi uredniški odbor.

Še povečati bralnost glasila, kar je bil naš cilj, pa je pomenilo vsebinsko odpreti glasilo v širši prostor, tudi na območja, od koder so prihajali delavci na delo v Železarno, ter na področja njihovih zelo raznolikih interesov in interesov drugih bralcev Železarja, svojcev železarjev in drugih. Železar je namreč izhajal v 10.600 izvodih, in poleg aktivnih delavcev so ga brezplačno prejeli tudi upokoјenci in študenti Železarne, poslovni partnerji, organizacije, društva in drugi zainteresirani. Tako je zahajal v številne družine in različne starostne strukture. Naša programska usmeritev je bila, da tednik mora vsebovati za vsakega nekaj.

To doseči pa ni bilo preprosto, ker sem bil v glavnem odvisen od zunanjih, amaterskih dopisnikov in od tedensko zelo skopo odmerjenega časa. Uspel sem pridobiti tako znotraj Železarne, kakor izven nje, nekaj stalnih dopisnikov za posamezna področja, za nekatera področja informacij pa so bile zadolžene tudi nekatere službe v Železarni. Veliko je bilo občasnih dopisnikov. V posamezni številki je sodelovalo od 40 do 65 dopisnikov, med katerimi ni manjkalo kritičnih in polemičnih člankov, ki so se nanašali tako na Železarno, kakor na širše občinsko območje. Železar je postal odprto in neodvisno glasilo, pa tudi vedno bolj brano. Naj omenim, da je bilo potrebno vsak teden pripraviti od 120 do 160 razprto tipkanih strani gradiva, ki ga je bilo potrebno pred tem vsebinsko in jezikovno pripraviti ter pretipkati, poleg slikovnega gradiva. Moj delovni čas ni bil opredeljen, tri dni v tednu je trajal ves dan in pozno v noč, veliko pa sem za to porabil tudi prostega časa. Vendar sem to rad in z veseljem delal, ker sem imel rad Železarno in železarje ter ljudi pod jeseniškimi dimniki, pa tudi zato ker je bil Železar odmevno glasilo. Večkrat sem se moral zaradi posameznih člankov zagovarjati pred poslovnimi organi ali partijo. Toda vedno sem bil na to pripravljen z argumenti in dokazi. Vzdržal sem do upokoјitve leta 1985. Žal pa je Železar ravno ob svoji 40-letnici prenehal izhajati.

Naj za zaključek dodam še to, da sem leta 1977 prejel kot prvi in edini tovarniški urednik republiško nagrado sklada Toneta Tomšiča, ki jih je vsako leto podeljevalo Društvo novinarjev Slovenije. V utemeljitvi je med drugim pisalo: »Joža Varl, glavni in odgovorni urednik jeseniškega Železarja, je iz nekdanjega glasila jeseniške železarne v večletnem delu ustvaril družbenopolitično angažiran list, ki ga prebirajo po vsej jeseniški občini in drugod, kjer so doma delavci Železarne. Med 487 glasili organizacij združenega dela, ki v skupni nakladi 800.000 izvodov izhajajo v Sloveniji, velja ŽELEZAR gotovo za enega najboljših in najbolj razširjenih...«

To je bila dejanska nagrada tudi vsem mojim sodelavcem, ki so mi pomagali 19 let oblikovati tednik Železar, pa tudi nagrada vodstvu Železarne, ki je doumelo tako širino, odprtost in avtonomnost glasila.«

Jožu Varlu najlepša hvala za prispevek, ki je popestril naše Novice - nekakšne naslednice Železarja, a le v smislu tovarniškega časopisa. Vabimo ga, da ostane tudi v prihodnje naš stalni zunanji dopisnik za področje kulture, da bodo tudi Novice vedno bolj podobne Železarju.

L.M.

ŠPIKOV KOT

Je s čistočo vedno bolje,
to pozna se vsepovsod,
posameznike pa še kolje-
odpadke mečljejo za plot.

Splošen vtis zato ni prida.
Za njim pospravljaj dan na dan.
Je pujs, navadna gnida –
zanj ni Evropa – je Balkan!

Ko čik zabriše tja po cesti,
mu tega je prav figo mar.
Bo moral pač nekdo pomesti.
Le on ne – ni njegova stvar.

V košarki smo pa pravi asi,
če to je žoga in ne smet.
Se vest morda le oglasi
in čista fabrika bo spet!?

Metla čudno je orodje.
Z roko dela, pa križ boli.
Zato reš prosim vas gospodje:
NE MEČJITE MI VEC SMETI!

Morda pa pridem do ideje.
Pogrnal avtomatik bom robot!
Naj cel Acroni se mi smeje,
a jaz brez metle bom gospod!

Se za inovacijo prijavim,
dobil denarcev bom obilo.
Se spleča, to vam pravim,
če le ne »rata« mi strašilo...

Gorenjci nismo čist' bedaška sorta,
zgodovina jasno pravi.
Saj ni vse kemik in retorta
idej je dosti v bistri glavi.

Poznam človeka, ki res vse izdela,
a revež nima prida šol.
Les, kovino – vse obdela,
a ubožec lačen je in gol.

In jaz, uboga para,
ko nimam tehničnih odlik?
Kar si izmislim, že zastara,
kar brez patenta –

Boter Špik.



ŠPIKOV PREBLISKI

Izposojena:

Kaj vse smo pripravljeni storiti z denarjem! Toda to ni nič v primerjavi s tem, kaj vse smo mi pripravljeni storiti zanj...

Vsi imamo vsega na kupe. Eni kupe denarja, drugi kupe težav.

Bojda je močan kot bik. Pameten ravno toliko.

Nikogar se ni bal – je pisalo na svežem nagrobniku...

Tak je kot mravljica. Priden in – neopazen.

Zdaj razumem stavek: »Stopiti v zakon«. Zakoni so bili le redko napisani v prid revežev...

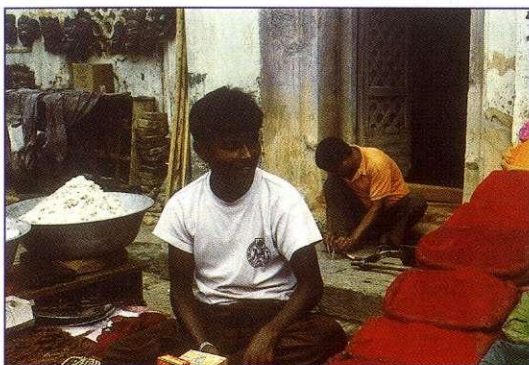
Če te kdo pohvali za dobro opravljeno delo, je zagotovo kje kaj narobe.

Nekdo mi je rekel, da ni primerno v naših Novicah pisati o seksu. Vendar, kaj jaz morem. Tudi lačni se najraje pogovarjajo o kruhu...

Strokovnjaki pravijo, da se z fizičnimi napori krepi telo. Mene je pa iz dneva v dan manj...



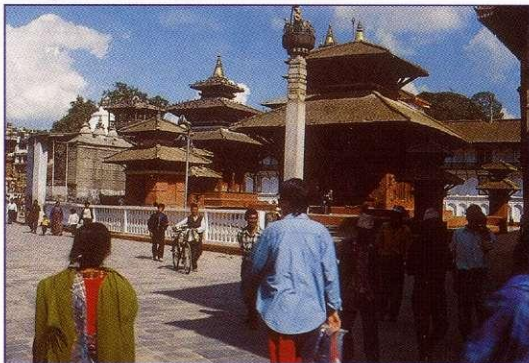
Pashupatinath - sežigališče umrlih Hindujev.



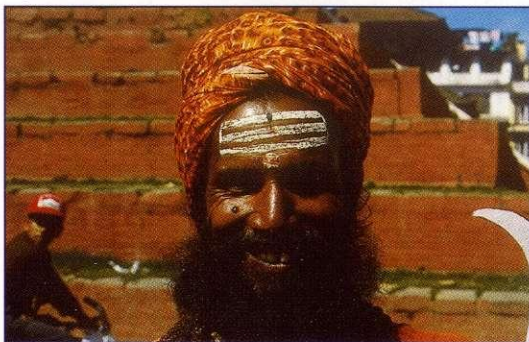
Prah, ki ga Hinduji uporabljajo za tiko - piko na čelu.



Rikšarji.



Trg Durbar.



Hindujski sveti mož.

NEPAL

Katmandu (1.del)

Vsak, ki sliši za državo Nepal, najprej pomisli na Himalajo in najvišjo goro na svetu Mount Everest, vendar dežela ponuja še marsikaj drugega. Budistične stupe, hinduistične templje, tekinge pod osemstisočaki, gorsko kolesarjenje, rafting po deročih rekah, nočne vožnje z rikšami po ulicah Katmanduja in še marsikaj ponuja Nepal.

Nepal - nenavadna eksotična država, leži med Indijo in kitajskim Tibetom. Je gorska kraljevina na južnem robu mogočne himalajske verige. Šteje okoli 24 milijonov prebivalcev, od tega je 90 odstotkov hindujcev in le okoli 5 odstotkov budistov. Hinduizem je že dolgo časa državna vera. Nekateri Nepalci častijo svojega kralja kot utelešenega hindujskega boga Višnuja. Večina prebivalcev se preživlja s kmetijstvom, razvija pa se tudi turizem, ki zaposluje vedno več ljudi. Denarna enota je rupija - za en ameriški dolar dobite 75 rupij.

Najlepše verske in posvetne stavbe so ohranjene v treh mestih - Katmanduju, Patanu in Bhaktapurju. Prestolnica te čudovite dežele je Katmandu na nadmorski višini 1337 metrov. Staro jedro leži ob rekah Vishumati in Bagmati ter je zgrajeno okoli trga Durbar, kjer stoji stara kraljeva palača in množica templjev. Samo mesto ima okoli 300.000 prebivalcev, celotna katmandujska dolina pa okoli milijon.

Turistični del mesta predstavlja ulica Thamel, kjer so številni hoteli, trgovinice, ki ponujajo poceni spominke, delavnice, kjer šivajo majice in hlače ter več manjših tržnic.

Ob sveti reki Bagmati leži najpomembnejši hindujski tempelj v Nepal, Pashupatinath. Poleg sadujev, ki se za nekaj rupij postavijo pred fotoaparate turistov, lahko naletimo na obred upepeljevanja teles umrlih hindujcev. Na posebej zgrajeni ploščadi ob reki na skladownicah lesa sežigajo mrtve in nato ostanke pomečejo v reko Bagmati, ki se izliva v sveto reko Ganges v Indiji. Sežiganje mrtvih je ločeno za višje in nižje sloje ljudi - kaste, oziroma za bogate in revne. Vsako leto obišče tempelj tudi množica gorečih vernikov iz sosednje Indije in iz celega Nepala.

Vzhodno od Pashupatinatha leži Bodnath in je v nasprotju z njim budistično svetišče. Tam se nahaja mogočna in ena najlepših stup, ki je versko središče nepalskih Tibetancev in plemena Šerp.

Na griču nad mestom Katmandu pa bdi najbolj obiskan budistični tempelj Swayambunath, ki je tudi razpoznavni znak mesta. Zaradi opic, ki se potepajo okoli templja in nadlegujejo turiste ter vernike se imenuje tudi Opičji tempelj. Somrak na Swayambunathu je najlepši del dneva v Katmanduju. Iz svetišča se oglasijo trombe, ki oznanjajo konec dneva. Opice se ne hajo preganjati med nogami turistov, potepuški psi ne hajo stikati za hrano, spodaj v mestu se prižgejo luči in Nepalci se dotaknejo znamenja na čelu. Verjamejo namreč, da je svetloba boginja, ki skozi luč pride k njim. Na ulicah Katmanduja je cel dan direndaj, hupanje taksijev, prerivanje rikš, ropot šivalnih strojev v delavnicah. ob desetih zvečer pa ulice zamrejo, le še rikšarji čakajo na turiste, ki so se izgubili in ne najdejo svojega hotela ter seveda tuljenje potepuških psov.

Utrip glavnega mesta ene najrevnejših dežel sveta narekuje civiliziran svet in njegove vrednote, ki jih prinašajo turisti, na drugi strani pa domačini z življenjem, ki je zavezano religiji in tradiciji. Po nekaj dneh bivanja v mestu spoznaš vdanost ljudi v voljo bogov, ki naj bi jim pomagali premagati revščino.

Namaste je beseda, ki se v Nepal, največkrat izgovori. Uporablja se kot pozdrav skupaj s sklenitvijo rok in rahlim priklonom. Pravi dan v mestu je za popotnika iz Zahoda svojevrstno doživetje - kot da bi se ustavil čas. Smrad in hrup avtomobilov po ulicah, potepuški psi na vsakem koraku te prepričujejo, da bi kar odšel, vendar prijaznost ljudi in njihov način življenja te sili, da ostaneš.

NAMASTE!



AVTOR DRAGO RONNER	DUHOVNIK, KI MAŠUJE	MESTNI PREDEL HAMBURGA	UMETNO NAREJENA BESEDA	SVINJSKA ZAREBER- NICA	EVA LONGYKA	LJUBLAN. KIPAR (FRAN- CESCO)	KIRURŠKA STRGALKA	ŠVICAR. POLITIK (GUSTAV)	POTI JE GRUZIJSKA LUKA	JAPONSKA PIJAČA IZ RIŽA	SLOVENSKI ŠAHIST (MARKO)	KONEC POLOTOKA	MESTO V ROMUNIJI	GENOVSKI ADMIRAL (ANDREA)	BOGOVI V GERMAN. MITOLOGIJI	ZELIŠČNI NAPITEK
ŽENSKA, KI MASKIRA									MOŠKI, KI STRADA							
DUŠIKOVA RASTLINSK A BAZA									BOLEZEN SKLEPOV ŠLIBAR JOŽE							
NERODEN ČLOVEK					NAPRSNA ZAPONKA SL IGRALKA (ZVEZDANA)							ZAČETEK ARI- ANSTVA SOL SEČNE KISLINE				
GESLO															KONEC GESLA	SVETLA KRHK KOVINA
NEMŠKA PISATELJIC A SEIDEL				KORUŽNI STORŽ TRG				NIKOLA TESLA	OCENA PRESOJA	100m2 DOBRO DUHOVNO BITJE			KRILO RIM. KONJENICE STADION V BUDIM- PEŠTI			
POSODA ZA SMETI						KRAJ V SL. PRIMORJU								VEZNIK SLABA KOSA		
DORIA JE GENOVSKI ADMIRAL	MAJHEN GRM	JADRANSKI OTOK TROPSKA OVIJALKA				NIVO VRŠINA	RASTLIN. BODICA				NAPISANO BESEDILO PTICA UJEDA					
SLOVEN. IGRALKA (TEJA)							ALKALOID JE DUŠIK. BAZA	JAREM GLASBENIK CLAPTON				GRUZIJSKA LUKA OB ČRNEM MORJU				
RAFKO IRGOLIČ			RIM. BOG. JEZE PLEME, RASA				TEKOČINA ZA NARKOZO TROPSKA KUKAVICA					HRAST S HRAPAVO SKORJO	RIBA Z BRKI			
VOJAŠKI POHOD					DELAVEC, KI VARI LOVRO TOMAN								VULKAN NA FILIPINIH ŠORLI IVO			
IZRAZ, KI IMA EN ČLEN MONOM										PREBIVAL. LESC						
ŠOLA ZA KADETE										ARTROZA JE BOLEZEN SKLEPOV	GL. MESTO SAUDSKE ARABIJE					ACRONI



ŽELJEZARNA SENICE

RAZPIS

ukrepov za pospeševanje inovacijske dejavnosti

V skladu s Pravilnikom o invencijsko-inovacijski dejavnosti ter pripadajočimi pravilniki Služba za inovacijsko dejavnost objavlja natečaj za podelitev:

1. Pantzovega priznanja
2. priznanja inovator leta
3. priznanja za najdonosnejši inovacijski dosežek leta
4. priznanja za inovacijski dosežek leta
za področje varstva in zdravja pri delu
5. priznanja za inovacijski dosežek leta za področje okoljevarstva
6. priznanja za najinovativnejši profitni center
7. priznanja za najinovativnejšo delovno skupino.

NA POSPEŠEVANJE
NA RAZVOJU
METALURŠKE TEHNOLOGIJE

V natečaj bodo avtomatsko vključeni vsi, ki so v preteklih dveh letih prijavili vsaj en smiselni inovacijski predlog. Izjema je priznanje za najdonosnejši inovacijski dosežek leta, kjer pridejo v poštev predlogi, za katere je od realizacije (prevzemni zapisnik) preteklo eno leto, in Pantzovo priznanje, za katerega je potrebna posebna pisna prijava. Natečaj se zaključi 30. 11. 2001.

Priznanja bodo podeljena na svečanem srečanju inovatorjev v mesecu decembru. Na tem srečanju bomo izvedli tudi akcijo »Za inovacije je potrebna tudi sreča«, v okviru katere bo žreb podelil pet praktičnih nagrad med vse smiselne inovacijske predloge, ki so bili prijavljeni po ponovnem zagonu spontane inovacijske dejavnosti decembra 1999. Upoštevali bomo vse predloge, ki jih bodo avtorji v skladu s pravilnikom prijavili do 30. 11. 2001. Nagrade so :

1. petdnevna smučarska karta
2. dvodnevna smučarska karta
3. enodnevna smučarska karta
4. enodnevna smučarska karta
5. enodnevna smučarska karta
za kranjskogorska smučišča.

Podrobne informacije o akciji lahko dobite pri vodjih organizacijskih enot ali na Službi za inovacijsko dejavnost, telefon 1329 in 1330.