

ŠTORE Q STEEL

Interni informativni časopis, št. 2 - 17



VREDNOTE SO BILE V NAŠEM PODJETJU VEDNO POMEMBNE



IVAN JURKOŠEK, GLAVNI DIREKTOR

Vrednote so bile v našem podjetju vedno pomembne, negovali in nadgrajevali smo jih skozi čas. Tokrat smo jih z delavnicami in anketami želeli izpostaviti kot ključen člen uspeha. Hkrati smo želeli preveriti, ali te vrednote dejansko tudi širše prepoznamo in jih podobno razumemo. Zadovoljen sem, da se je to potrdilo in da smo najpomembnejše skupaj formalno izpostavili in zapisali. Na vseh nas je, da bodo živele med nami tudi vnaprej.



BORIS KUMER, TEHNIČNI DIREKTOR

Poleg vrednot, ki formalno simbolizirajo Štore Steel, se mi zdi posebej pomembno omeniti še eno, ki naj bo temelj vseh ostalih. Gre za **empatijo!** Pomembno je, da nam je mar, o čem razmišljajo drugi, kako s svojimi dejanji vplivamo na svoje sodelavce in okolico ter da poskušamo razumeti, zakaj je kupec z našim jeklom zadovoljen ali nezadovoljen. Skratka, da nam je **mar za soljudi in naše okolje ter da to tudi pokažemo!**

Vrednote so namreč palica z dvema koncema! Ni dovolj, da o vrednotah predavamo in od drugih pričakujemo, da bodo živeli skladno z njimi. Naša največja **odgovornost** je ravno v tem, da tisto, v kar verjamemo, na svojem delovnem mestu tudi sami živimo in smo drugim za zgled. Skupne vrednote nas povezujejo na človeškem nivoju, ko ni važno, kdo je direktor, kdo vodja oddelka ali kdo operater stroja ... Pomagajo nam, da vsak na svojem delovnem mestu lažje in hitreje sprejemamo pomembne in pravilne odločitve, ki so v korist zaposlenih, lastnikov, kupcev, dobaviteljev, okolja.



MARJAN MAČKOŠEK, SVETOVALEC POSLOVODSTVA

Vrednote so vedno bile vodilo za način dela v podjetju, čeprav nekoč niso bile zapisane. Vedno smo vzpodbujali timsko delo in sodelovanje različnih generacij. Nekateri zaposleni so potomci tretje ali že četrte generacije železarjev. Med generacijami ter na splošno med starejšimi zaposlenimi in novinci so se prenašale delovne izkušnje in z njimi tudi vrednote.

Proces prenosa delovnih izkušenj, ki je izredno pomemben za akumuliranje metalurškega in proizvodnega znanja, je bil včasih izrazito enosmeren. Danes ga mora nadomestiti dvosmeren proces – starejši prenašajo nakopičene izkušnje iz preteklosti, mladi pa nazaj znanja uporabe novih tehnologij, ki so vedno hitreje in širše dostopna. Oboje skupaj je zmagovalna kombinacija.

Vrednote so narekovale naš odnos do okolja, v katerem delujemo. Narekovale so razumevanje potreb vseh deležnikov, odprtost do lokalnega okolja in obzirnost pri načrtovanju razvoja.



GORAZD TRATNIK, POMOČNIK DIREKTORJA, KADRI

Sodelavci, ki so identificirali nabor vrednot podjetja, so svoje delo dobro opravili. V njih so strnjena naša prepričanja, kaj je dobro, kaj je prav in za kaj se je vredno truditi. Po teh se v našem podjetju večinoma že ravnamo in naj bodo v zavesti pri naših odločitvah, našem delu in v medsebojni komunikaciji.

OPREDELILI SMO VREDNOTE PODJETJA

MARIJA LUKEŽ, SKRBNIK UPRAVLJANJA S ČLOVEŠKIMI VIRI, KADROVSKA SLUŽBA

V začetku letošnjega leta smo v podjetju pričeli s procesom posodobitve organizacijskih vrednot, s katerimi smo določili smerokaz za naše delovanje v prihodnosti.

Opredelili smo, katera ravnanja velja ohraniti in jih negovati še naprej, da bomo uspešni in poslovanju, da bomo še naprej dobro delali skupaj in bomo na svoje delo v Štore Steel ponosni.

Odločitev za ponovno opredelitev vrednot je bila sprejeta kot odgovor na spremembe v podjetju in širšem okolju. Spremembe v vodstvu, zaposlovanje večjega števila mlajših sodelavcev, velik razkorak med generacijami v podjetju in skrb za zagotavljanje pripadnosti zaposlenih podjetju so nam narekovali, da moramo še posebej skrbno proučiti, katere vrednote velja izpostaviti in jih implementirati v našo organizacijsko kulturo.

V procesu opredelitve je sodelovalo deset predstavnikov različnih organizacijskih enot, proces je potekal sistematično, od opredelitve vrednot do njihove potrditve v okviru fokusnih skupin. Sledila je komunikacija vrednot širše do zaposlenih. Na delavnicah so člani projektne skupine v vlogi ambasadorjev vrednote sodelavcem predstavili tudi na svoj osebni način.

Ker imajo pomembno vlogo pri prenosu vrednot ravno vodje, smo v prvi vrsti organizirali delavnice za vodje po različnih nivojih ter nato za tehnologe in strokovni kader.

Naleteli smo na izredno pozitiven odziv in konstruktivno sodelovanje udeležencev. Naši vodje se zavedajo, da



imamo na področju vrednot postavljene dobre temelje, na katerih želimo graditi tudi vnaprej.

V nadaljevanju bomo vrednote podjetja podrobno predstavili v naši e-učilnici in jih na ta način približali vsem zaposlenim v podjetju. Za prihodnje leto načrtujemo izobraževanja na temo »vodenje z vrednotami«, kjer bomo s pomočjo vrednot spodbujali večjo zavzetost in odgovornost sodelavcev.

Glede na to, da so zaposleni vrednote hitro »vzeli za svoje« in ker menimo, da so vrednote podjetja v veliki meri skladne z osebnimi prepričanji naših zaposlenih, smo nekatere posameznike pozvali, da nam predstavijo svoj osebni pogled na novo opredeljene vrednote podjetja in nam na konkretnih primerih orišejo, kako podjetje živi vrednote v praksi.



NAŠA LADJA DOBRO PLUJE PO NEMIRNIH VODAH SVETOVNEGA TRGA

KLEMEN STOPAR, POMOČNIK OBRATOVODJE, VZDRŽEVANJE

Opisal bom vsakdanje delovne procese v Vzdrževanju. Odkar se ljudje zavedamo svojega obstoja, so del tega obstoja tudi vrednote, ki jim sledimo. Vrednote obstajajo tudi za naše podjetje in so zapisane. Zakaj smo vrednotam sledili tudi, ko še niso bile zapisane in jim sledimo sedaj, ko so zapisane? Kaj nam vrednote v podjetju predstavljajo? Za nas – vse zaposlene so kot kažipot vsakemu posamezniku, kako s svojim prispevkom in ravnanjem doprinese k uspehu celotnega podjetja.

Poenostavljeno lahko zapišem: podjetje je kot velika ladja, ki pluje po oceanu, vsi zaposleni smo posadka, katere cilj je samo en – varno prispeti v pristanišče. Varna plovba ladje je odvisna od strokovnosti posadke, od sodelovanja, odgovornosti vsakega posameznika za dobro opravljeno delo, pa še bi lahko našteval.

Enako je tudi v podjetju. Vsi zaposleni moramo ravnati na svojem področju strokovno, moramo sodelovati med seboj in prevzemati odgovornost za opravljeno delo, sprejete odločitve, držati obljube, spoštovati dogovore, biti moramo usmerjeni k iskanju rešitev nastalega izziva. Vse delovne aktivnosti morajo biti izvedene varno in pazljivo, da ne pride do poškodb zaposlenih, opreme in orodja.

Vrednote so zapisane in veljajo za celotno podjetje, tudi v Vzdrževanju jim sledimo in vrednote izvajamo v vsakdanji praksi. Velikokrat se zgodi, da je za rešitev nastalega problema potrebna visoka strokovna usposobljenost odgovornih, pomembno je sodelovanje in izmenjava mnenj o problematiki in včasih tudi kompromis glede rešitve nastale situacije. Pri odločitvah in navodilih operativnim delavcem moramo biti pozorni tudi na ravnanje z okoljem, vse odločitve in navodila morajo biti profesionalno in nedvoumno predana. Ti procesi se odvijajo na nivoju vodstva in tehnologov vzdrževanja.

Operativnim delavcem pa je zaupana izvedba popravila



in odprava nepravilnosti. Tudi pri aktivnostih operativnih delavcev mora biti prisotna strokovnost in timsko delo, ter vsekakor tudi odgovornost, da je delo opravljeno varno (pazijo na svojo varnost), pazljivo (da ne poškodujejo naprav in orodja), kvalitetno, skladno s pravili ravnanja z okoljem in v najkrajšem možnem času. Tudi povratna informacija o opravljenem delu mora biti predana odgovornim – profesionalno in nedvoumno.

Naša ladja dobro pluje po nemirnih vodah svetovnega trga. Vsi zaposleni prispevamo z upoštevanjem vrednot k mirnejši in bolj varni plovbi.

V veselje mi je, da sem lahko del posadke, ki skrbi za tehnično kondicijo naše ladje. Ekipe operativnih delavcev in tehnologov so strokovne, inovativne, pripravljene se izobraževati, ekipe med seboj sodelujejo in si pomagajo v kritičnih trenutkih, gojijo profesionalen odnos ter delo opravljajo kvalitetno in varno. Dokler bodo v zavesti vseh zaposlenih prisotne in v praksi upoštevane zapisane vrednote našega podjetja, bo naša ladja lahko premagovala tudi močno razburkane vode svetovnega gospodarstva.

PRI DELU V RAČUNOVODSTVU JE ZELO POMEMBNA ZAUPNOST

NEDA JAVERNIK, VODJA SLUŽBE, EKONOMIKA IN RAČUNOVODSTVO



V oddelku Ekonomika se nenehno srečujemo z vrednotami, ki smo jih oblikovali v podjetju.

Strokovnost zahteva od računovodskih delavcev dobro poznavanje slovenskih predpisov in slovenskih

računovodskih standardov. Zato je potrebno nenehno strokovno izobraževanje, ki nam zagotavlja, da ohranjamo ustrezno raven strokovnosti.

Vrednota, ki je zelo pomembna pri našem delu, je tudi zaupnost, saj smo dolžni varovati zaupne podatke. Prav tako je zelo pomembna vrednota poštenost, saj morajo izkazi podjetja odražati dejansko sliko poslovanja podjetja.

Pri našem delu je zelo pomembno sodelovanje. Naša služba pri pripravi poročil in planov sodeluje z vsemi ostalimi službami in obrati v podjetju. Sodelujemo tudi v različnih timih, na primer pri pripravi investicijskih projektov in strategij podjetja.

Prav tako je pomembno sodelovanje med sodelavci znotraj oddelka, kjer si nenehno izmenjujemo svoja znanja. Veliko je medgeneracijskega sodelovanja, ko starejše sodelavke na mlajše prenašamo svoje izkušnje. Mlajše sodelavke pa nam prinašajo nova, sveža znanja in znanja na področju dela z računalniki.



Na fotografijah: izdelki iz jekel Štore Steel

V OKOLJU, V KATEREM SE DOBRO POČUTIMO, SMO LAHKO USTVARJALNI IN PRODUKTIVNI

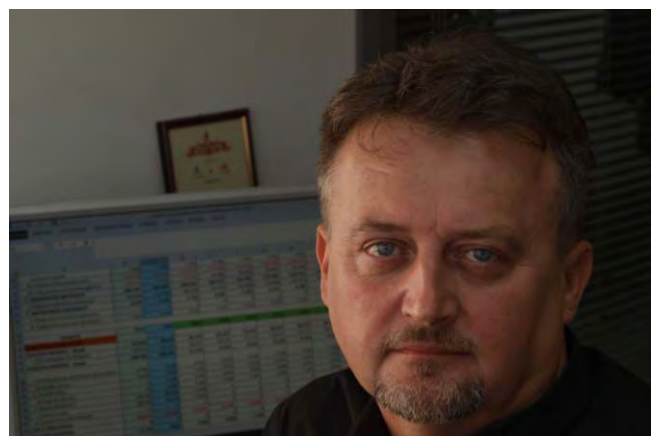
ALFRED ŠARLAH, POMOČNIK DIREKTORJA, FINANCE

Strokovnost je temelj, brez katerega svojega dela ne bi mogel opravljati. Nujna je za sprejemanje odločitev in dajanje usmeritev podjetju s finančnega vidika, ki je zrcalo celotnega poslovanja podjetja. V podjetju imamo več strok (metalurgija, strojništvo, energetika, ekonomija ...) in pomembno je, da se zavedamo odvisnosti vsake izmed njih z drugimi – če odpove samo ena, podjetje ne bi moglo uspešno poslovati. Zato je potrebno nenehno izpopolnjevanje, izobraževanje, sledenje trendom in inovativnost vseh deležnikov v podjetju.

Odgovornost mi pomeni, da s svojim delom, dejanji in besedami verodostojno in pošteno opravim naloge, ki so mi zaupane.

Samo če sem sam odgovoren, lahko to zahtevam tudi od drugih.

Od sodelavcev pričakujem, da so pri svojem delu odgovorni, saj odgovornost vsakega zaposlenega tvori skupno odgovornost podjetja in s tem tudi verodostojnost ravnanj in obljub. Vsi smo neposredno ali posredno odgovorni do vseh deležnikov v podjetju: zaposlenih, sodelavcev, kupcev, dobaviteljev, bank, našega okolja.



Samo v **okolju**, v katerem se dobro počutimo, lahko ustvarjamo in smo produktivni. V kolikor ne bomo sami poskrbeli za to – kako bomo vzor mlajšim sodelavcem, ki prihajajo za nami? Zelo pomembno je, kaj bomo pustili prihodnjim generacijam.

Če bomo začeli o tem razmišljati v slogu »vedno jutri, ne danes«, potem bo žal prepozno.

V kolikor bomo delo, ki nam je zaupano, opravljali **strokovno** in **odgovorno**, potem tudi ne bodo izostali rezultati, ki bodo kakovostni in odlični v očeh vseh udeležencev pri poslovanju podjetja.



METOD MAROLT , OBRATOVODJA, JEKLARNA

Največja vrednota zame ni dogodek, ampak dogajanje. In to dogajanje traja že od vsega mojega začetka v podjetju - izboljševanje strokovnosti, timskega dela, odgovornosti, ravnanja z okoljem in etičnosti.

Najbolj pozitivno pri vsem tem dogajanju je, da nikoli ni končano ter da je še vedno prisoten močan trend izboljševanja na vseh področjih.

Ravno dejstvo, da je to dogajanje, ki še traja, nam lahko pripomore pri reševanju vseh problemov v podjetju in rasti v prihodnje.

SODELAVCU SMO POMAGALI PO NAŠIH NAJBOLJŠIH MOČEH

SILVESTER ŠTRUKELJ, VODJA TEHNOLOŠKEGA VZDRŽEVANJA, JEKLARNA

Dogodek se je zgodil pred nekaj leti, ko so Celje prizadele katastrofalne poplave.

Ena od prizadetih družin je bila tudi družina našega sodelavca, saj jim je voda zalila precejšnji del stanovanjske hiše. Ni moj namen opisovati katastrofalnega stanja po tej naravni ujmi, ki je bilo strašno. Poanta je nekje drugje. O nesreči našega sodelavca in njegove družine smo bili seznanjeni tudi delavci v jeklarni. Ni bilo potrebno prositi ali ukazovati, dovolj je bil namig in vsi njegovi sodelavci iz delavnice tehnološkega vzdrževanja smo se naslednjega dne zbrali pred njegovo razdežno hišo. Pomagali smo po naših najboljših močeh. Zavedam se, da je bila naša pomoč le majhen doprinos k sanaciji nastalega stanja. Mislim pa, da je pomemben pristop, kako so se člani tima odzvali na tragični dogodek, ki je prizadel našega sodelavca. Kakšni so bili pri tem njegovi občutki, ve le naš sodelavec sam.

Da je bila izkušnja tako pozitivna, gre sigurno pripisati dobrim medsebojnim odnosom, sodelovanju in enotnosti med člani tima. Tega se ne da predpisati ali zaukazati, to se doseže le z dobro klimo v kolektivu skozi daljše časovno obdobje.

Za dobro sodelovanje tima ni potrebno, da pride do tako tragične situacije, kot je opisana v zgornjem primeru. Potrudimo se, da bodo odnosi znotraj kolektiva dobri, da bo kolektiv enoten – potem bo sodelovanje in pomoč sodelavcem nekaj samoumevnega za vsakega izmed nas.



ŠE POSEBEJ DOBRO MORAMO SODELOVATI OB NEPREDVIDENIH DOGODKIH

ANDREJ GOLČMAN, GLAVNI DELOVODJA, JEKLARNA

Posebej opredeliti dogodek, ki bi izstopal iz povprečja, v obratu, kjer delam, torej v jeklarni, ni enostavno. Razmere so razmeroma težke, zdravju neprijazne, velikokrat žal tudi izredno nevarne, zato brez usklajenega timskega in strokovnega dela enostavno ne gre.

Najtežje je, ko pride do nekontroliranega preboja taline na katerem izmed agregatov, najsi bo to na livni ponovci ali še huje elektroobložni peči. To slednje sem žal tudi sam doživel, takrat pa je potrebna vrednota, ki med novo opredeljenimi vrednotami ni posebej izpostavljen – rabsodnost oz. prisebnost hitrega ukrepanja.

Pomembno je poznati sposobnosti vsakega sodelavca v ekipi, vedeti s kom lahko izredne situacije rešuješ, da ne ogroziš življenj sodelujočih.



Vsekakor pa vedno težimo k odgovornemu delu za dobro kakovost, tudi s tem, da se o tej tematiki redno pogovarjamo in seznanjamo.

KAKOVOST IZDELKOV JE NUJEN PREDPOGOJ, DA LAHKO USPEŠNO PLASIRAMO NAŠE IZDELKE NA TRŽIŠČE

MIRANDA ČANDER, PRODAJNI KOMERCIALIST I, PRODAJA

Strokovnost pri mojem delu pomeni dobro poznavanje svojega področja delovanja – biti seznanjen z vsemi postopki in procesi, ki so ključnega pomena za delo prodajnega komercialista.

Timsko delo je bistveno za uspešno delo in posledično za celotno organizacijo. Glede na prostorsko razporeditev oddelka prodaje v enem velikem prostoru sploh ni dvoma o nujnosti dobrega medsebojnega poslovanja.

Kakovost izdelkov je nujen predpogoj, ki mora biti izpolnjen, da lahko uspešno plasiramo naše izdelke na tržišče. Poudarila pa bi tudi kakovost medsebojnih odnosov, ki v končni fazi pokažejo pravo sliko podjetja.



POZITIVNO MEDGENERACIJSKO SODELOVANJE

JANKO CESAR, VODJA ODLIVANJA JEKLA, JEKLARNA

Kot primer pozitivnega delovanja v podjetju bi izpostavil projekt umestitve in izgradnjo nove livne naprave KN3 v Jeklarni. Projektno skupino za izgradnjo je imenovalo poslovodstvo podjetja in v tej skupini so bili zaposleni z različnih strokovnih področij (tehnologije, vodenja, financ, vzdrževanja itd.)

Izredno pomembno se mi je zdelo to, da je delovanje in dogovarjanje ter sprejemanje odločitev potekalo brez večjih notranjih napetosti kljub veliki starostni razliki med člani tima.

Dejansko se je tukaj izrazito pokazalo pozitivno medgeneracijsko sodelovanje – vključevanje mladih tehnologov z dobrim strokovnim znanjem, odlično dopolnjevanje znanja z izkušnjami starejših sodelavcev ter prevzemanje odgovornosti posameznika.

V tem primeru je šlo za pravo timsko delo in skupen cilj, da bo projekt uspešno realiziran ter da bo nova livna naprava izdelovala kvaliteten izdelek.

Takšno timsko delo in medgeneracijsko sodelovanje je



potrebno vključevati na vsa področja dela v naši organizaciji, še posebno pa pri projektih, ki so zasnovani za nadaljnji razvoj kvalitetnih produktov in pri zaposlovanju mlajših strokovnih kadrov.

MEDODDELČNO SODELOVANJE JE ZELO POZITIVNA IZKUŠNJA

ANDREJA LUCIJA GRIL, VODJA PRIPRAVE PROIZVODNJE

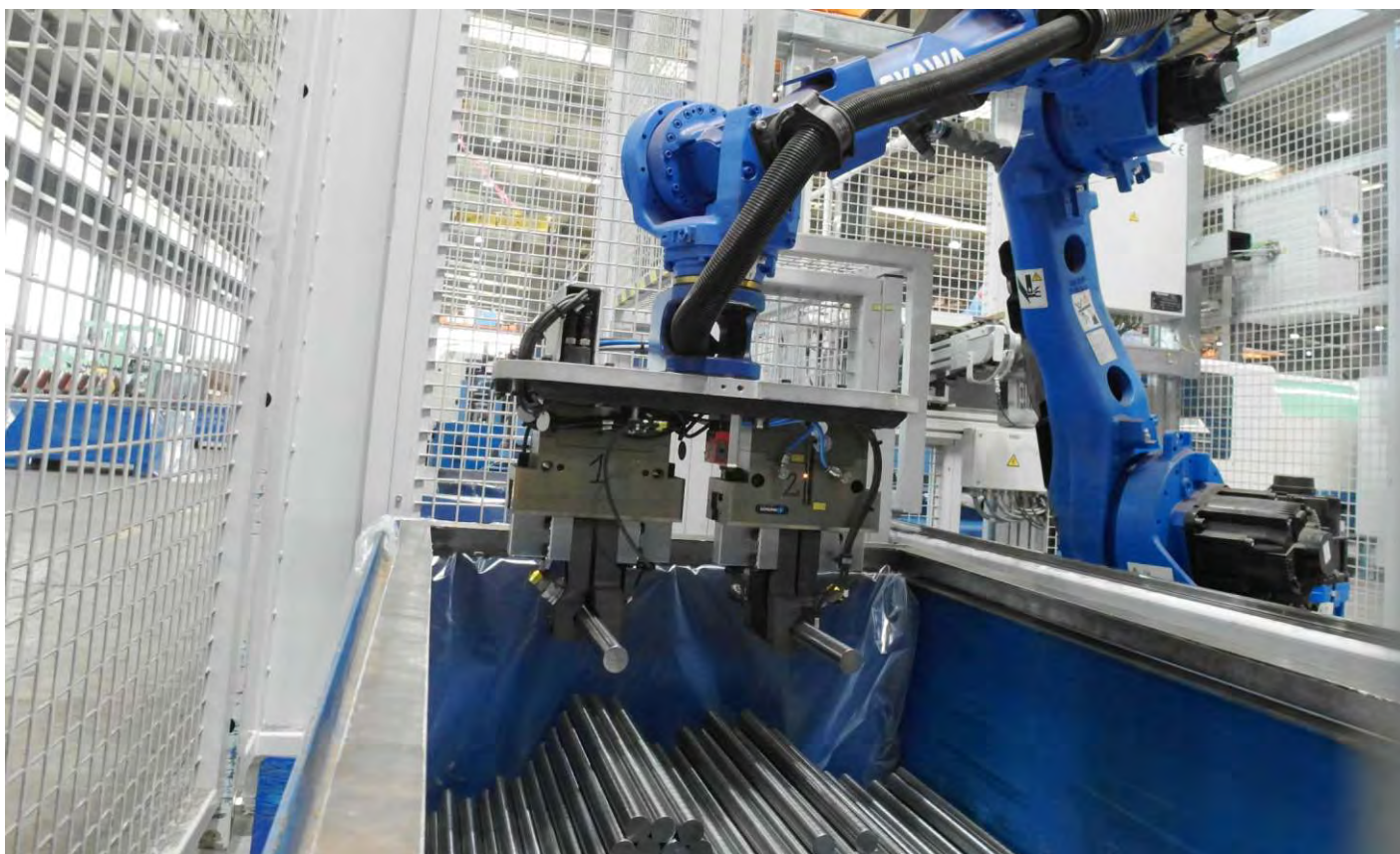
Zaradi velikega povpraševanja po naših izdelkih in povečanega obsega naročil se vsakodnevno dogovarjamo, katera naročila potrditi. Vedno več imamo povpraševanj po kvalitetah z večjo vsebnostjo niklja v različnem obsegu dimenzij. Pri večjih dimenzijah imamo probleme z UZ- napakami.

Pred nekaj meseci smo dobili prav takšno povpraševanje, za katerega pa se nismo mogli uskladiti s komercialo, zakaj ga ne bi potrdili. Minilo je kar nekaj dni slabe volje, dokler se nismo s tehnologi v proizvodnji in s komercialo usedli za isto mizo ter dorekli, kakšne so prednosti in slabosti v primeru potrjenega naročila. Na koncu tega naročila nismo potrdili, zaradi možnosti prevelikega UZ-izmeta.

Ta dogodek je temeljil na timskem delu, strokovnosti in etičnosti ravnanj in odločitev. Predvsem timsko delo je tisto, pri katerem smo poslušali drug drugega in med oddelčno sodelovali.

To pozitivno izkušnjo sedaj že uporabljamo; vendar menim, da bi moralo biti tega še več in na vseh področjih v podjetju. Na podlagi te pozitivne izkušnje deluje v podjetju tudi razvojno-tehnološki tim, kjer naj bi se vrednote dobrega sodelovanja upoštevale in spoštovale.





Na fotografiji: robotizirano zlaganje palic za polosovine

ALOJZ GAJŠEK, OBRATOVODJA, HLADNA PREDELAVA

Vrednote tako posameznika kot podjetja so zelo pomembne za razvoj in poslovno odličnost vsake firme. So cilj, ki ga cenimo, oziroma mišljenje o tem, kaj je dobro ali prav in zakaj si je vredno prizadevati. Zato je zelo pomembno, da ima podjetje oblikovane prave vrednote, za katere si prizadeva in jih razvija. Vse vrednote v Štore Steel, ki so bile na novo definirane, dejansko obstajajo že ves čas, vendar so določenemu času primerne. Če ne bi bilo pravih vrednot, tudi podjetja Štore Steel najbrž ne bi bilo v obliki kot je danes.

Strokovnost, timsko delo in sodelovanje ter odgovornost vseh deležnikov so tiste vrednote, ki veliko pripomorejo k uspešnosti podjetja. In če je podjetje uspešno, potem so uspešni - zadovoljni tudi zaposleni.

Tudi sam sem bil skozi vso dolgo delovno kariero



zagovornik prav teh vrednot: STROKOVNOST, SODELOVANJE IN ODGOVORNOST. Te vrednote skupaj z ostalimi so porok za uspešno poslovanje firme in zadovoljstvo zaposlenih.

MATEJ KAČ, OBRATOVODJA, VZDRŽEVANJE

STROKOVNOST daje jeklu **UPORABNO VREDNOST**,
TIMSKO DELO povečuje jeklu **DODANO VREDNOST**,
ODGOVORNOST prinaša jeklu **PONOVLJIVO VREDNOST**,
RAVNANJE Z OKOLJEM zagotavlja jeklu **TRAJNO VREDNOST**,
ETIČNOST ravnanj in odločitev jeklu določa **PRAVO VREDNOST**,
Q-KAKOVOST jekla in odličnost naših vrednot je **NAŠA VREDNOST**.



SPOŠTLJIV IN VLJUDEN ODNOS DO SODELAVCEV JE TEMELJ ZA USPEŠNO DELO

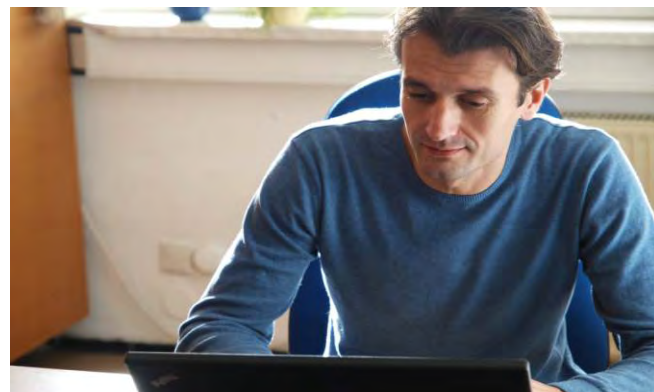
ČEDOMIR MINIĆ, OBRATOVODJA, VALJARNA

V okviru vsakodnevnih opravil se premalokrat zares ozremo okoli sebe.

Kmalu po zaposlitvi v vodstvu valjarne sem bil napoten na enega izmed strokovnih izobraževanj, ki jih podjetje redno organizira v duhu stalno učeče se organizacije in z namenom pridobivanja novih strokovnih znanj. Pred vhom Izobraževalnega centra Štore, kjer so se udeleženci izobraževanja zbirali, sem stal v krogu najožjih sodelavcev. Okoli nas se je nahajalo še vsaj petnajst meni takrat še neznanih sodelavcev iz drugih služb oz. obratov. Eden izmed njih je pristopil, se prijazno predstavil z »Jaz sem Jani« in me vljudno ter spoštljivo ogovoril z uvodnimi besedami, kot so: Dobrodošel, veseli me, kakšni so prvi vtisi, veselim se prihodnjega sodelovanja ... Kasneje sem spoznal, da gre za vodjo službe Kontrole kakovosti in pomočnika glavnega direktorja. Najbrž je odveč, da povem, da je ta oseba danes glavni direktor podjetja.

Pravzaprav gre za gesto, ki ni oz. ne bi smela biti tako nenavadna, pa kljub temu ni tako pogosta.

Kot je zapisano v vrednotah podjetja, gre v prvi vrsti za spodbujanje medsebojnega zaupanja in sodelovanja, poudarjanje pomena skupine oz. tima, da se o stvareh razpravlja na odprt in prijateljski način ter spoštovanje



različnosti in njihovih mnenj. Na ta način se izkaže skrb za potrebe drugih sodelavcev in vzpostavljanje dobrih medsebojnih odnosov.

Spoštljiv in vljuden odnos do sodelavcev je temelj za uspešno timsko delo.

Na začetku delovne kariere – še posebej, če gre za prvo zaposlitev in neznano delovno okolje, je pri večini oseb prisotna merica nelagodja in nesproščenosti ali recimo temu okornosti. Ta občutek se lahko z našim korektnim in poštenim odnosom do novega sodelavca kaj hitro zniža na minimum in s tem olajšamo pot novemu sodelavcu v intenzivno uvajanje v delovne naloge podjetja.

PODJETJE OMOGOČA STALNO UČENJE Z ORGANIZACIJO USPOSABLJANJ IN IZOBRAŽEVANJ

KATJA VRBEK, TEHNOLOG, JEKLARNA

Delam kot tehnolog v proizvodnji – **strokovnost** je pri mojem delu izjemnega pomena. Za izboljšave je potrebno stalno učenje – iz praktičnih primerov in z raznimi izobraževanji. Podjetje mi to omogoča z organizacijo usposabljanj in izobraževanj, tako s področja metalurgije, kot tudi s področja drugih ved.

Za dobro **timsko delo** so po mojem mnenju ključne tri stvari: člani tima so obravnavani enakopravno, interes posameznika je podrejen skupnemu interesu tima, vodja je pozitivno naravnani in upošteva različna mnenja. Prostor za izboljšave vidim na področju medsebojne komunikacije in upoštevanju oziroma spoštovanju dogovorjenega.

Odgovornost je zame sprejemanje odločitev na podlagi dejstev in ne subjektivnih mnenj ter osebnih interesov. Odgovorno vedenje je takšno, ki ne škoduje sodelavcem in podjetju.

Od sodelavcev pričakujem, da so prijazni, zavzeti, strokovni, konstruktivni, da spoštujejo dogovorjeno ter da sprejemajo odgovornost za svoja dejanja.

Zaposleni v Štore Steel prihajamo večinoma iz bližnje okolice, zato nam je **odnos podjetja do okolja** in okolice še toliko bolj pomemben. Smo družina, kjer v podjetju delava oba starša, pred tem pa so tukaj delali



že starši in stari starši. Štore Steel je stalnica v našem lokalnem okolju in prav je, da podjetje deluje z roko v roki z okolico.

V podjetju je bil v zadnjem času narejen velik korak naprej v smislu izboljšanja **kvalitete** gredic, kar se kaže v močno znižanem izmetu. Razlogov za to je več, vendar gre pomemben del pripisati dobremu delu in zavzetosti zaposlenih, aktivnostim za izboljševanje procesa, hitremu ukrepanju v primeru odstopanj in sodelovanju med oddelki.



Na fotografiji: naprava za označevanje gredic

ZAPOSLENE VZPODBUJAMO K DAJANJU POBUD IN IDEJ

MATJAŽ ŠTOR, VODJA LOGISTIČNIH STORITEV, STC

V skladiščno-transportnem centru (v nadaljevanju STC) skrbimo za kontinuiran razvoj upravljavcev logističnih storitev. V zadnjih letih želimo pri zaposlenih vzpostaviti zavedanje, da mora biti organizacija dela fleksibilna in da se drug od drugega čim več naučimo. S tem v zvezi skrbimo za ustrezen prenos znanj in izkušenj starejših sodelavcev na mlajšo generacijo, ki prihaja v našo sredino, saj smo imeli v zadnjih letih velik naravni odliv delovne sile. Zaradi tega je bilo medgeneracijsko sodelovanje in učenje ob delu ter iz dela vsakdanja potreba. Organiziramo funkcionalna in strokovna izobraževanja zaposlenih. Tako osmišljamo vlaganja v razvoj kadrov, v njihova obstoječa in nova znanja ter kompetence. Zaposlene bomo še naprej vzpodbujali k dajanju pobud in idej v smeri pametne racionalizacije, avtomatizacije, informatizacije ter prenove procesov z namenom zagotavljanja ustrezne kakovosti logističnih storitev.

Med zaposlenimi v STC-ju vzpodbujamo **sodelovanje** in zavedanje, da lahko vsi enakovredno oziroma enakopravno prispevamo h krepitvi logistične dejavnosti ter v skupno dobro podjetja Štore Steel, d. o. o. Na ta način tudi uresničujemo medgeneracijsko sodelovanje, prepletenost zaposlenih in njihovo osebno zavzetost. Zaposlene vzpodbujamo k temu, da so njihovi osebni interesi usklajeni z ekipo, kjer delujejo in da na human način rešujejo konflikte. Skupaj poskušamo oblikovati norme obnašanja v delovnih sredinah in razvijamo sodelovanje ter zaupanje med sodelavci. Z uresničevanjem matrike usposobljenosti in modelom napredovanja v STC-ju nagradujemo multidisciplinarnost. Med zaposlenimi poslušamo vzpostavljati čim boljši dialog – da poslušajo drug drugega in da je komunikacija med njimi pravočasna ter odkrita.

Od sodelavcev v STC-ju pričakujem **osebno odgovornost**, saj je odgovoren posameznik temelj za odgovorno ekipo, ta pa vodi do odgovornega opravljanja del in nalog STC-ja in celotnega podjetja. Še naprej bomo ohranjali korektne odnose s strateškimi zunanji izvajalci storitev in si prizadevali za soglasje in uravnoveženost interesov med njimi ter podjetjem Štore Steel, d. o. o. Iz tega razloga je potrebno držati besedo in spoštovati sklenjene dogovore. Ker delujemo na globalnem trgu, le-ta narekuje maso plač v podjetju, zato žal ne more biti naša edina in glavna prioriteta



zaposlenim zagotoviti kratkoročno nadpovprečne plače, ampak dolgoročno krepiti spoštljive in korektne odnose do zaposlenih. Od teh pa na drugi strani pričakujemo odgovornost in lojalnost do poklica, stroke ter podjetja. Zaposleni v STC-ju morajo za doseganje samostojnosti in zavedanja lastne odgovornosti pri delu upoštevati pravila stroke, etiko, moralne norme, kar pomeni tudi prevzemanje odgovornosti za napake. Tudi vodje moramo korektno ravnati z zaposlenimi, kar pomeni, da ni naš osnovni namen iskati krivce, ampak iskati rešitve za prepoznane probleme. Pri vseh zaposlenih pa bo potrebno krepiti zavedanje, da je pomemben tudi spoštljiv odnos do osnovnih sredstev oz. vse vrste lastnine podjetja Štore Steel, d. o. o. Zaposleni v STC-ju smo skupaj zavezani k uresničevanju strateških ciljev, poslovni strategiji in viziji podjetja. V STC-ju ravnamo strokovno, profesionalno, v maksimalni meri se trudimo, da najprej »počistimo pred svojim pragom«, predno se lotimo čiščenja drugih »vrtičkov«.

V STC-ju pričakujemo od zaposlenih nadaljnje zavzemanje za standarde **kakovosti**. Ravnanja zaposlenih morajo biti proaktivna, na odstopanja od dogovorjenega se morajo hitro odzvati. Kakovost opravljanja logističnih storitev bo imela prednost pred količino. Iz tega razloga bomo še naprej vzpodbujali zaposlene, da iščejo priložnosti za izboljšave logističnih storitev. Vsled tega imamo v STC-ju določene dolgoročne strateške cilje, in sicer, da bomo še naprej racionalizirali, avtomatizirali, prenavljali, informatizirali logistične procese v duhu »zdrave pameti«, ki je je na srečo še dovolj med nami.

TIMSKO DELO JE ENA OD ZAHTEV AVTOMOBILSKEGA STANDARDA

BRIGITA KOKLIČ, VODJA KAKOVOSTI

Služba Kakovosti je odgovorna za več področij delovanja, ki jih lahko obvladujemo samo s primerno usposobljenimi zaposlenimi.

Zahteve kupcev je potrebno najprej pregledati in opredeliti možnost izvedbe, predpisati pogoje, pod katerimi bo izdelek ustrezal zahtevanim normativom in na osnovi postavljenega sistema obvladovanja kakovosti slediti ustreznosti njegove izvedbe skozi celoten proizvodni proces.

Kakovost proizvodov določamo s pomočjo izvedbe več deset različnih preskusov, dobljene rezultate pa brez strokovnega kadra ne bi bilo mogoče ovrednotiti in razložiti odjemalcem.

Timsko delo je ena od zahtev avtomobilskega standarda in je implementirano v vsa področja delovanja v našem oddelku in med ostalimi procesi v podjetju.

Vsak posameznik pomembno prispeva k delovanju tima kot celote. Poznati mora svoj prispevek h kakovosti proizvoda kot tudi to, kako bi lahko morebitno neskladno delo vplivalo na uporabo izdelka pri kupcu. Posledično je odgovoren za izvedbo dela, ki ga mora opravljati skladno z zahtevami kupcev, predpisov, ki veljajo v podjetju, kot tudi z zahtevami v podjetju vpeljanih standardov.



Kar se tiče ustreznega **ravnanja z okoljem** – zemlja je ena sama, na drugih planetih življenje trenutno še ni mogoče, predvsem pa ni naša last, ampak last vseh njenih prebivalcev. Tudi naši otroci in njihovi otroci imajo pravico uživati njene lepote in sadove in le v primeru, da bomo z njo odgovorno ravnali, bodo tudi lahko.

Pri svojem delu želimo in moramo biti najboljši, **odlični**. Zmagovalec je lahko samo eden, na vrhu ni mesta za vse. S poznavanjem lastnosti in obnašanja materiala v različnih okoliščinah in namenih uporabe lahko odjemalcu pomagamo pravilno predelati proizvod, ki je izhod iz našega proizvodnega procesa. Tako posledično vplivamo na daljšo življenjsko dobo naših izdelkov kot tudi na varnost njihovih uporabnikov.

NENEHNO IŠČEMO PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE IZDELKOV IN PROCESOV

JOŽE JUG, VODJA ADJUSTAŽE, VALJARNA

Pri svojem delu skrbim za osebni in **strokovni razvoj**. Vsestransko sem odprt za spremembe ter vzpodbujam nenehen razvoj procesov. Svojim podrejenim sem pripravljen prisluhniti in jim na strokoven način svetovati, kar opažam, da se vrača kot pozitivna vrednota.

Moje izkušnje s **timskim delom** so kot celota pozitivne. Kot posameznik se trudim, da imamo v timu dobre odnose in si prizadevam za enakopravnost med člani tima.

Odgovornost mi v zasebnem življenju ogromno pomeni, zato enako stopnjo odgovornosti gojim tudi v službi in jo pričakujem tudi od svojih sodelavcev.

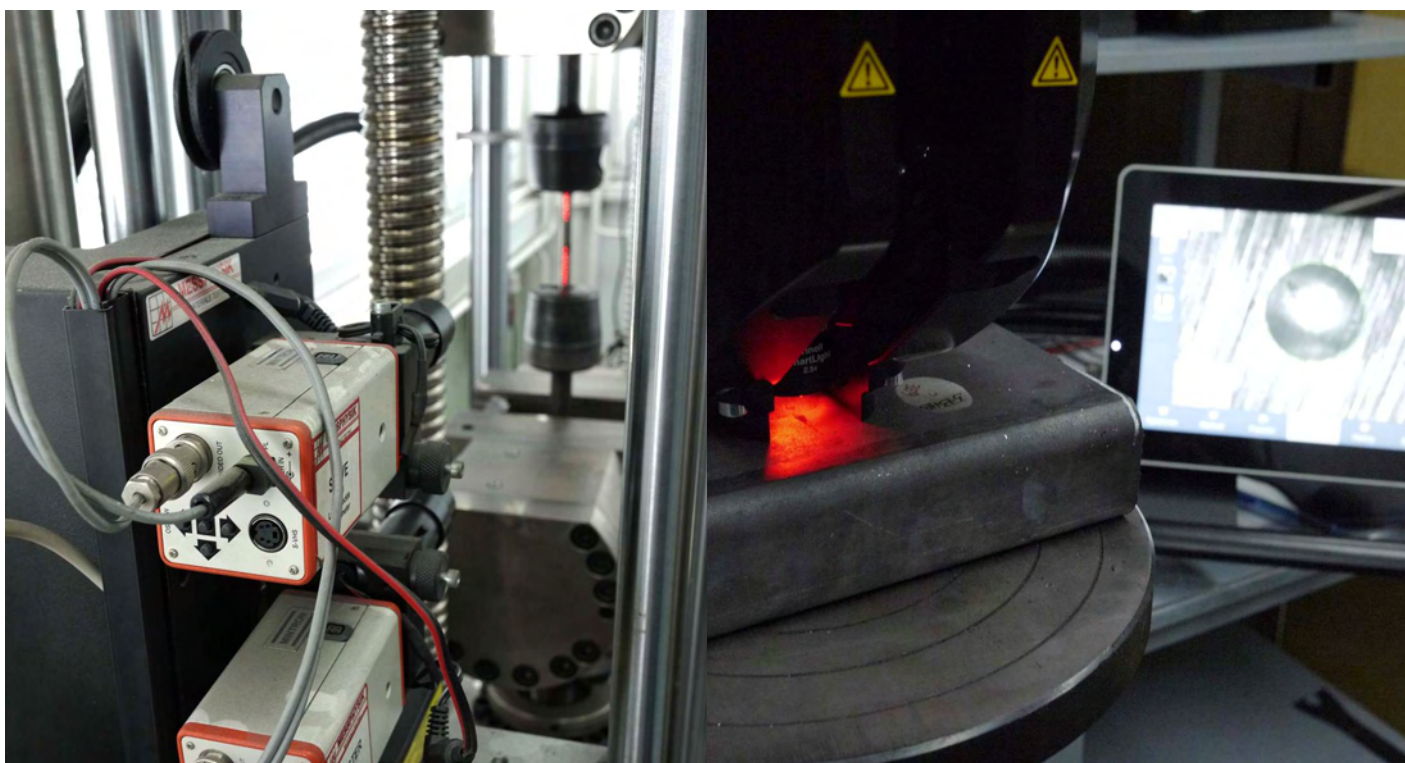
Zavestno **ravnanje z okoljem** in spoštovanje zakonskih omejitev je pomemben dejavnik za spoštovanje lokalne skupnosti. Le z zavestnim ravnanjem z okoljem lahko zagotovimo urejenost delovnega mesta in okolice, saj le tako lahko vplivamo na trajnostni razvoj.

Etičnost si predstavljam kot spoštovanje splošnih družbenih etičnih in moralnih norm. V krogu sodelavcev in v podjetju se etičnost odraža tako, da ohranjamo nivo



zavezanosti poklicni etiki in profesionalnim normativom, preglednost in skladnost v poslovanju.

Bistven odgovor na vprašanje glede **kakovosti in odličnosti** je, da se ne zadovoljimo s povprečnostjo. Nenehno je potrebno iskati priložnosti za izboljšave izdelkov in procesov. Kakovost pred količino? Vsekakor – a le če nam ekonomika to omogoča. Kakovost mora pomeniti večjo dodano vrednost materiala.



Na fotografijah: preiskave materialov

RAVNANJE Z OKOLJEM JE ZA NAŠE PODJETJE ZELO POMEMBNO

ALEKSANDER PESJAK, RAZISKOVALEC, TEHNIČNI RAZVOJ

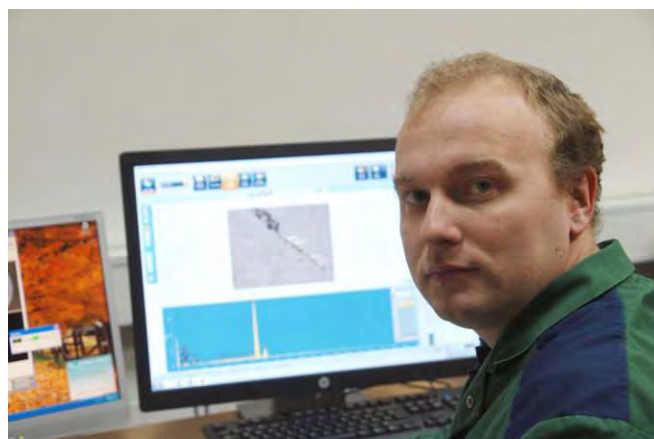
Ravnanje z okoljem in trajnostni razvoj je za naše podjetje zelo pomembno.

Pri tem vprašanju gre za globalni vpliv prebivalcev Zemlje in vpliv podjetja na naš življenjski prostor. Na ta način se posredno vpliva na razvoj družbe v bodočnosti kot celote.

Od industrijske revolucije naprej se zaznava velik tehnološki napredek v vseh smereh. Žal pa se je ob napredku pojavil problem prekomernega obremenjevanja in poseganja v okolje, s tem pa so se pojavile nove težave. Pojav novih bolezni in ekološke katastrofe so ene tistih, ki od nas zahtevajo nenehno prilagajanje novim situacijam, ki jih narekuje mati narava. V zadnjih petnajstih letih se je tako globalno kot tudi v našem podjetju na področju ekologije postorilo ogromno, da se čim bolj razbremenimo okolje in da pričnemo ravnati z našim planetom bolj odgovorno. Po eni strani je država tista, ki z zakoni in predpisi posredno vpliva na vse nas, ki obremenjujemo okolje, krepiti pa se tudi zavest o čistejšem okolju v podjetjih in pri posameznikih.

S politiko ravnanja z okoljem dajemo možnost, da bodo lahko tudi naši potomci živeli z vsaj podobno kvaliteto zraka, kot živimo v današnjem času. Velik korak k ohranjanju okolja je ločevanje odpadkov, upoštevanje ergonomskih standardov, normativov, zagotavljanje dobrih, zdravih in varnih delovnih pogojev. S tem se zagotavlja izpolnjevanje standardov družbene odgovornosti.

Kar se tiče kakovosti in odličnosti – širše okolje bo prepoznalo naše prizadevanje za **kakovost in odličnost**, če bo splošen imidž podjetja dober. Dober imidž pa lahko dosežemo tako, da smo prilagodljivi, se



odzovemo na napake in jih poskusimo rešiti tako, da v prvi meri čim bolj zadovoljimo našega kupca. Če je kupec zadovoljen, smo tudi mi kot posamezniki zadovoljni, saj vemo, da se kupec lahko na nas zanese, dolgoročno pa to pomeni dobro sodelovanje in oblikovanje imidža na tržišču. V tem primeru velja še vedno rek: »Dober glas seže v deveto vas« in samo zadovoljstvo obstoječih kupcev nam lahko pomaga pri pridobivanju novih kupcev. S tem si krepimo svojo pozicijo na trgu, si ustvarimo dobiček in vlagamo v investicije, ki še dodatno omogočajo rast podjetja. Velik prispevek pa lahko dodamo tudi na lokalni ravni in širše. Vemo pa, da je za doseganje kakovosti in odličnosti potrebno veliko naporov in nenehno iskanje najboljših možnosti za izboljšavo v prvi vrsti naših izdelkov, storitev in procesov. Na trgu je prisotna huda konkurenca in le tisti, ki smo dovezetni za spremembe in se na njih pravočasno odzivamo, lahko dolgoročno preživimo.



MIHA KOVAČIČ, VODJA RAZVOJA

Vrednote podjetja lahko smiselno, vzročno-posledično sestavimo in povzamemo: V kolikor bo SODELAVEC ETIČEN, da bo ločil, kaj je dobro in slabo in prepoznaval

vzroke in posledice svojih dejanj (ODGOVORNOST) ter se trajnostno RAZVIJAL (izboljševal), bo KAKOVOSTNO (pozitivno) v pomoč sebi, sočloveku (SODELAVCU in DRUŽBI) ter OKOLJU.

Verjetno je ključnega pomena to – kje in kako takšne ljudi prepoznati ali drugače – v takšne vzgojiti. Tako se včasih pri svojem delu namuznem ob asociaciji na kratko zgodnico, ki govori o treh delavcih z imeni NEKDO, VSAKDO in NIHČE. Zveni nekako takole:

» Nekega dne direktor podjetja naroči, da bi NEKDO moral opraviti določeno delo do predvidenega termina. Toda NEKDO se je branil, da tega že ne bo počel, ker lahko to delo opravi VSAKDO. Podobno se je branil VSAKDO ... In na koncu je planirano delo opravil NIHČE.«

Menim, da bi bil čas, da zgodnico s skupnimi močmi predrugačimo: »da ni smiselno obtoževati NEKOGA in da lahko VSAKDO naredi, kar je koristno za nas, družbo in okolje, pa četudi tisto, kar NIHČE ne zna, ne zmore ali ne želi.«

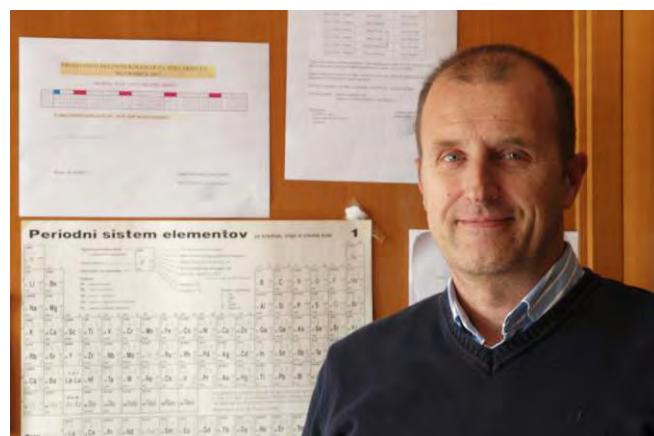
POSKRBETI MORAMO ZA VKLJUČENOST VSEH SODELAVCEV

BENO JURJOVEC, GLAVNI TEHNOLOG, JEKLARNA

Kot pozitiven dogodek bi navedel piknik jeklarjev na Velenjskem jezeru junija 2017: druženje med zaposlenimi.

Ključ za uspešno izvedeni dogodek je udeležba prav vseh zaposlenih iz obrata. Sodelavci v obratu, ki so v vertikalni pod delovnim mestom delovodja, do sedaj niso bili vključeni v tim buildinge, strokovne ekskurzije. Vključenost vseh pomeni veliko za zaposlene in posledično se pozitivna energija prenaša na delovna mesta in v angažirano opravljanje vsakodnevnih nalog. Na skupnem srečanju smo poudarili vrednoti timsko delo in odgovornost.

V bodoče bi bilo smiselno organizirati strokovne ekskurzije v drugih jeklarnah, da bi naši zaposleni pridobili koristne izkušnje in idejo, kako kakšen postopek v proizvodnem procesu na svojem delovnem mestu izboljšati. Prihranki so lahko na ta način za podjetje ogromni. Moramo se zavedati, da so naši delavci v proizvodnji tudi popoldan, ponoči, med vikendi in včasih med praznikih, ko smo ostali večinoma



doma. Zato se mi zdi zelo pomembno, da so zaposleni enakopravni v podjetju. Sicer pa je najpomembnejše, kakšen vzgled smo vodstveni zaposleni.

Dobro bi bilo pri projektih bolj vključevati sodelavce, ki neposredno delajo s stroji in napravami, kjer se izvajajo projekti.

PODJETJE SI Z ETIČNIM RAVNANJEM ZVIŠUJE UGLED

URŠKA PIRC, FINANČNI ANALITIK II, FINANCE



Odgovornost zame pomeni, da svoje delo opravljam suvereno in v mejah svojih zmožnosti, da imam pozitivno naravnani odnos, da sem pripravljena sodelovati. S takšnim ravnanjem lahko dobro uresničujem tudi odgovornost do vseh zaposlenih, podjetja in do strank, s katerimi poslovno sodelujem. Od svojih sodelavcev ravno tako pričakujem korektnost, medsebojno sodelovanje in spoštovanje.

Etičnost v krogu sodelavcev si predstavljam kot prijaznost, spoštovanje, sočutje (skrb za sodelavce), poštenost in pravičnost.

Etičnost v podjetju si predstavljam tako, da podjetje ne sme gledati le na lastne želje in cilje, ampak mora upoštevati tudi potrebe in želje zaposlenih, da je dober zgled v ožjem in širšem okolju, v katerem deluje in da si prizadeva za vzpostavitev dobrega odnosa z vsemi poslovnimi partnerji. S takšnimi dejanji si zvišuje ugled in konkurenčnost.

ČE SMO PRIPRAVLJENI SODELOVATI, JE POT DO CILJA LAŽJA

DRAGO JAKOPIČ, TEHNOLOG VZDRŽEVANJA, VZDRŽEVANJE

V podjetju Štore Steel je timsko delo nepogrešljivo. Uspešno se težave rešijo le ob sodelovanju.

Kot primer bi izpostavil reševanje večje okvare, katere posledica je bila večurna zaustavitev proizvodnje. Kljub temu da se je dogodek zgodil izven delovnega časa, smo se nanj odzvali in v najkrajšem možnem času odpravili težavo ter zagotovili pogoje za nemoteno proizvodnjo. Vsak udeleženec je prispeval svoj del in skupaj smo dosegli cilj.

Vedno, kadar so ljudje pripravljeni sodelovati, je pot do cilja lažja.

Pripravljenost na sodelovanje pa je včasih lahko navidezna in zato primeri kot zgoraj opisani name naredijo še posebej pozitiven vtis. Pri tem dogodku so bile ključne vrednote predvsem strokovnost, timsko delo in odgovornost.

Sam dogodek kot tak je sedaj že preteklost, kot je preteklost tudi izkušnja iz tega dogodka.

Važno je, da bo pozitivnih izkušenj z reševanjem problemov čim več. To pa nam bo uspelo, če bomo ponotranjili čim več novo opredeljenih vrednot in še kakšno zraven.

*Fotografija levo: naprava za vezanje snopov
Fotografija spodaj: kabina valjarskega ogrodja 650*



VISOKI ETIČNI STANDARDI MORAJO BITI VODILO PRI DELOVANJU V OŽJEM IN ŠIRŠEM OKOLJU

BARBARA ŽEKAR, FINANČNI ANALITIK I, FINANCE

Strokovnost se pri delu odraža na vsakem koraku. Podjetje mi omogoča razvoj tako na strokovnem, kot tudi na osebnem področju. Pestrost dela, vsakdanje spremembe in s tem nove zahteve gredo z roko v roki z nenehnim učenjem in razvojem. Strokovna usposabljanja, ki jih organizira podjetje, omogočajo pridobivanje širine, ki se z uporabo pri delu uspešno prenašajo v prakso.

Strokovnost kot vrednoto si tolmačim, ali so moje znanje, veščine in kompetence primerne delu, ki ga opravljam? Podjetje mi že ves čas omogoča, da držim in nadgrajujem nivo strokovnosti skozi usposabljanja na nivoju zahtevnosti dela.

Trajnostni razvoj pokriva vsa področja poslovanja; ekonomskega, povečevanje vrednosti za lastnike, okoljski vidik, trajnostni razvoj varnosti in zdravja pri delu, trajnostni razvoj visokih etičnih standardov, odkritosti in transparentnosti ter trajnostni razvoj ožjega socialnega ter širšega okolja, kar se vse odraža v dolgoročnosti delovanja.

Trajnostni razvoj ekonomskega področja poslovanja in povečevanje vrednosti za lastnike nam omogoča uspešno delovanje, finančno in poslovno stabilnost na dolgi rok za vse deležnike podjetja.

Okoljski vidik trajnostnega razvoja pripomore k optimizaciji, nenehnemu razvoju novih tehnologij,



zniževanju emisij in krožnemu gospodarstvu. Vse to vpliva na kakovost življenja v ožjem in tudi širšem okolju organizacije. Kakovosten zrak in dostopnost vode bosta v svetu kmalu postala redki dobrini, zato ju je nujno ohranjati.

Trajnostni razvoj zdravja in varnosti pri delu mora zagotavljati nenehne izboljšave delovnih pogojev za zagotovitev ustrezne varnosti in zdravja pri delu vseh zaposlenih.

Visoki etični standardi morajo biti vodilo pri delovanju v ožjem in širšem okolju, deljenje znanja najboljše trajnostne prakse pa mora izhajati iz odkritosti oz. transparentnosti obnašanja ter komuniciranja.

ODGOVORNOST JE POTREBNO PREVZEMATI TAKO PRI DOBRIH KOT PRI SLABIH DOLOČITVAH

ANDREJ RESNIK, VODJA PROG, VALJARNA

Strokovnost se pri mojem delu izraža z medsebojnim prenašanjem znanja, tako iz delovnih izkušenj kot tudi strokovnih znanj in tudi z drugimi oblikami pridobivanja novih znanj – dodatna izobraževanja in podobno.

S **timskim delom** imam pozitivne izkušnje, saj omogoča lažje, hitrejše in bolj produktivno delo. Pri učinkovitosti timskega dela pa je zelo pomemben vsak član tima, ki lahko pripomore k večji učinkovitosti ali pa lahko v najslabšem primeru cel tim tudi poruši.

Odgovornost mi pomeni neko priznanje, da delo, ki ga opravljam, opravljam dobro in s tem pridobivam tudi večjo odgovornost. Enako pričakujem od sodelavcev. Odgovornost je potrebno prevzeti tako v dobrih kot slabih odločitvah, ker to po mojem mnenju pripomore h konstruktivnim in hitrim rešitvam.

Trajnostni razvoj predstavlja vsa področja delovanja podjetja, od povečanja in optimiziranja proizvodnega procesa, do povečanja ekonomskega učinka, skrb za varnost in zdravje zaposlenih, kot tudi skrb za okolico in skupnost.



Vsak posameznik v organizaciji na svoj način pripomore h **kakovosti in odličnosti**, kar se nato prepozna v ožjem in širšem okolju. Za kar najboljše zagotavljanje kakovosti in odličnosti je pomemben vsak člen v podjetju, pa naj zgleda še tako nepomemben ali majhen.

ŽELEZARSKI MUZEJ ŠTORE – PROSTOR SKUPNEGA SPOMINA IN VREDNOT PODJETJA

SLAVICA GLAVAN, DIREKTORICA, IZOBRAŽEVALNI CENTER ŠTORE

Muzeji imajo pomembno vlogo pri ustvarjanju in predstavljanju skupne kulturne dediščine. Muzeji so tudi pomembna socialna mesta, kjer se ljudje srečujemo in vzpostavljamo družbene odnose ter tako izboljšujemo družbo. Tako vsi skupaj postajamo pomembni sooblikovalci družbe in njenih vrednot. Od leta 2004 predstavljamo v Železarskem muzeju Štore zgodovino železarstva v našem okolju. Ob predstavitvi dokumentov, fotografij in eksponatov predstavljamo tudi skupne spomine zaposlenih v naši železarni, ki so hkrati tudi pričevalci skupnih vrednot, ki so se spreminjale skozi čas. Muzej tako postaja osrednji prostor skupnega spomina, ki se povezuje v našo železarsko zgodbo.

Vrednote se nanašajo na sam način življenja v železarskem industrijskem kraju, vodenje podjetja, soupravljanje delavcev v času samoupravljanja, stanovanjsko kulturo, odnos do kulture in izobraževanja, športnega udejstvovanja in preživljanja prostega časa.



Skupni odnos do teh področij se je sooblikoval v skupne vrednote, kar je spodbudilo tudi glasbeno, literarno, likovno in dramsko ustvarjalnost z nastopi in predstavami kulturnih društev, izdajo glasil, prirejanje športnih tekmovanj, organiziranje proslav in druženj itd.



Godba igra na Svetini, ki je priljubljena izletniška točka ob praznovanju prvega maja v času prvih praznovanj po drugi svetovni vojni vse do današnjih dni, hrani Tehnični arhiv Železarne Štore

Postavljanje mlaja v šestdesetih letih prejšnjega stoletja, hrani Tehnični arhiv Železarne Štore



VARSTVO PRI DELU JE V PODJETJU NA PRVEM MESTU

MATJAŽ ČASL, DIREKTOR, VARSTVO ŠTORE

Kako se pri vašem delu s podjetjem Štore Steel, d. o. o. odraža strokovnost?

Področje mojega sodelovanja s podjetjem Štore Steel, d. o. o. je varnost in zdravje pri delu. To je področje, ki se dotika skoraj vseh procesov, ki se odvijajo v podjetju. Od tehničnega področja, organizacije dela, kadrovskega, zdravstvenega, usposablja, dela z ljudmi in še marsikaj bi se našlo.

S podjetjem sodelujem kot »zunanji sodelavec« že več kot 22 let, prej pa sem bil tudi več kot tri leta redno zaposlen pri vas. Z gotovostjo lahko trdim, da pri mojem delu vaša strokovnost ni bila nikoli vprašljiva. Res je, da je varnost vedno na tehtnici, ampak jeziček se je vedno nagnil na varno stran. Tudi vaše geslo VARNOSTI PREDNOST, ki visi na vhodu v podjetje, izraža to stanje. Velikokrat smo bili z vašimi zaposlenimi pred rešitvami, ki so narekovala izboljšanje stanja na področju varnosti in zdravja pri delu, odkrivali smo vzroke za poškodbe pri delu in predlagali izboljšave in ukrepe za preprečitev podobnih poškodb itd.

Da v podjetju z roko v roki delamo strokovno in pravilno nam nenazadnje pokaže tudi dolgoletna statistika nezdod pri delu. Od sto poškodb pri delu v enem letu v obdobju izpred 15 let, v današnjem času beležimo 36 lažjih nezdod pri delu na leto. In tudi to številko moramo še izboljšati. Torej se je trud in veliko vloženih sredstev v posodobitev proizvodnje vsekakor obrestoval.

Kakšne so vaše izkušnje s timskim delom v podjetju, ste bili del skupine in kako ste delovali v skupini z našimi zaposlenimi?

Ko pišemo ukrepe varnosti in zdravja pri delu in iščemo rešitve, kako povečati varnost, brez timskega dela seveda ne gre. Vsak mora pristaviti svoj lonček s svojega področja, od tehnologov, vodij, delovodij in seveda tudi zaposleni. Zavedam se, da vsak svoje področje najbolj pozna. Moja naloga pa je, da vse to zberem, predelam, prefiltriram in nato z odgovornimi, večinoma so to obratvodje, spravimo ukrepe tudi v življenje.

Ali menite, da naše podjetje ravna odgovorno? Na kakšen način se odgovorno ravnanje odraža?

Prepričan sem, da vaše podjetje ravna odgovorno. Pokrivam namreč področje, ki se lahko v primeru neodgovornega ravnanja konča z velikimi posledicami in s kazenskimi ovadbami na sodišču. Tega dejstva se v podjetju odgovorni vsekakor zavedajo. In še več – odgovorno ravnanje podjetja dokazuje odločitev vodstva pred več leti, da uvedejo standard OHSAS, ki ni zakonska obveza, ampak nadgradnja. Uvedli ste torej nekaj več, kot predpisuje država.

Zakaj sta ravnanje z okoljem in trajnostni razvoj tako pomembna za naše delovanje? Ali naše podjetje deluje v smeri trajnostnega razvoja? Kako?

Ravnanje z okoljem sicer ni moje področje – del trajnostnega razvoja v podjetju pa je vsekakor varnost in zdravje vseh zaposlenih, ki je zelo vpeta v delovanje podjetja.

Podjetje se trudi delovati tudi »navzven«, ne samo na delovnih mestih. Nenazadnje v okviru vsakoletne akcije Promocije zdravja potekajo razne aktivnosti, kot so rekreacija, planinarjenje, spodbujanje



zdravega načina življenja, zdrave prehrane in še marsikaj bi se našlo. Opažamo, da je tudi s strani zaposlenih zanimanje vsako leto večje, kar nas seveda zelo veseli.

Kaj vam pomeni etičnost – v krogu sodelavcev, v podjetju, v širšem okolju (družbi)?

Etičnost je seveda eden od temeljev zdrave družbe. Opažam, da se etičnost v krogu sodelavcev v podjetju Štore Steel še nekako ohranja (čeprav se tudi po mojem mnenju nivo manjša, vedno manj je solidarnosti med zaposlenimi), na področju širše družbe pa se mi zdi, da je je veliko manj. Še posebej pri prebiranju časopisov in poslušanju dnevne »politike«.

Kakovost in odličnost – kaj lahko k temu prispevamo – vsi, ki smo na kakršenkoli način povezani s podjetjem?

Kakovost ter odličnost gresta vedno skupaj z roko v roki z varnostjo in zdravjem pri delu. Torej, če bomo izdelovali kvalitetne izdelke, te izdelke izdelali brez zastojev, poškodb in pomanjkljivosti – bomo odlični, naši kupci bodo zadovoljni in ni se nam potrebno bati prihodnosti.

Intervju je vodila Marija Lukež

NASMEH IN ZADOVOLJSTVO OB MISLI NA NAŠE OSEBNE IN STROKOVNE DOSEŽKE JE TISTO, KAR NAM POVE, DA SMO ODLIČNO IZKORISTILI DAN, MESEC, LETO

ANEMARI GRAČNAR, VODJA PROJEKTA I, KAKOVOST

Učenje je življenjski proces, ki se nikoli ne konča. Trudimo se vedno več znati in s svojim strokovnim in osebnim razvojem vplivati na jutrišnji dan. S pridobivanjem znanja pridobivamo tudi na kvaliteti idej in rešitev, s katerimi izboljšujemo naše izdelke, storitve in procese.

Več glav več ve! Zato je zelo pomembno, da pri reševanju problemov sodelujemo z drugimi in s skupnimi močmi najdemo najboljšo rešitev. **Timsko delo** je v tako velikem podjetju, kot je Štore Steel, še posebej pomembno, tako znotraj oddelka, kot tudi med njimi, saj celotna sestava pokriva toliko različnih del, da jih en sam človek ne more obvladati. Prav tako pa multidisciplinaren pristop k reševanju problemov prinese realnejšo sliko, rešitev pa je hitrejša in učinkovitejša za celotno podjetje.

Odgovornost mi pomeni zavzetost, da bomo svoje delo dobro opravljali in se potrudili po najboljših močeh, da bodo naši rezultati vedno znova najboljši. Odgovorni sodelavci drug drugega spoštujejo, kar se kaže pri nesebični pomoči in upoštevanju dogovorov in pravil.

V krogu sodelavcev mi **etičnost** pomeni predvsem to, da se zavedamo, da je vsak človek drugačen in poseben. Tako moramo pri spoznavanju ljudi, s katerimi delamo ali pa so kako drugače vključeni v naše



življenje, ostati brez predsodkov in vsakega sprejeti z odprtim srcem.

Kaj lahko danes naredite še boljše kot včeraj? Sta zadovoljni s tem, kar počnete? Kaj lahko naredimo, da bomo še bolj zadovoljni? Z odgovori na ta vprašanja nenehno izboljšujemo in nadgrajujemo **kvaliteto** svojega dela, kar pozitivno vpliva na naše počutje in tudi na uspeh podjetja. Nasmeh in občutek zadovoljstva ob misli na naše osebne in strokovne dosežke je konec dneva tisto, kar nam pove, da smo odlično izkoristili dan, mesec, leto.

ŠTORE**Q**STEEL
PROIZVAJALEC JEKEL OD 1851

EN SI

COMPANY - PRODUCTION PROGRAMME - STEEL MANUFACTURING CONTACT NEWS AND MEDIA -

Our Steels

SPRING STEEL:

We have more than 100 years of experience with spring steel (round and flat) manufacturing. Knowledge, perfection and experience we gathered through many years of production, are priceless for us as well as for our clients. Besides typical features of steel, this group of steels needs to have an additional feature. After having been substantially bent and twisted, this steel has to return to its original form after being unloaded. Close cooperation with our clients, research institutes and our own knowledge have enabled us to follow all the demands of automotive industry. Development of spring steels ensures increasing durable dynamic strength. All we have achieved in the previous years, places us among the leading European spring steel manufacturers. Round spring steel is delivered in peeled state too.

Spring steels

EN 10089: 51CrV4, 52CrMoV4, 56SiCr7, 56Si7, 61SiCr7, 55Cr3
WNR.:1.5025: 51Si7
WNR.:1.7792: 58CrMoV4

[Production programme - catalogue \(6,4 MB\)](#)

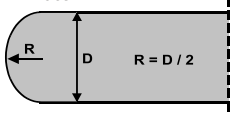
Zgoraj: nova spletna stran podjetja

OBLIKE PREREZOV

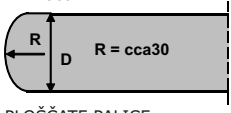
PLOŠČATE PALICE - OSTROROBE
EN 10058



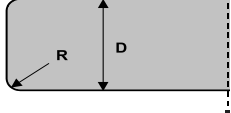
PLOŠČATE PALICE
EN 10092-1-A



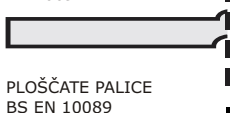
PLOŠČATE PALICE
EN 10092-1-B



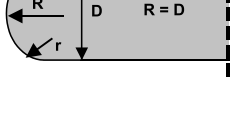
PLOŠČATE PALICE
EN 10092-1-C



PLOŠČATE PALICE
EN 10092-2



PLOŠČATE PALICE
BS EN 10089



VZMETNA JEKLA:
EN 10089: 51CrV4, 52CrMoV4, 56SiCr7, 56Si7, 61SiCr7, 55Cr3
Wnr.:1.5025: 51Si7
Wnr.:1.7792: 58CrMoV4

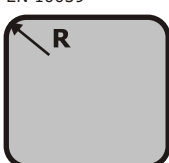
INŽENIRSKA JEKLA:

Jekla za kovanje
EN 10025-2: S355J2, S235JR
EN 10083-2: od C22R, C35R, C40R, C45R, C50R, C55R, C60R
EN 10084: 16MnCr(S)5, 20MoCr(S)5, 20MnCr(S)5
EN 10083-3: 30MnB5, 25CrMo(S)4, 34CrMo(S)4, 42CrMo(S)4,
DIN 17350: 31CrV3, 51CrV4
Ogljikova jekla - za cementacijo
EN 10084: C10E, C15E, C10R, C15R
Legirana jekla - za cementacijo
EN 10084: 17Cr3, 16MnCr5, 20MnCr5, 18CrMo4, 20MoCr4, 17CrNi6-6, 20NiCrMo2-2, 18CrNiMo7-6
Ogljikova jekla - za poboljšanje
EN 10083-2: C22E, C35E, C45E, C55E, C50E, C60E
Legirana jekla - za poboljšanje
EN 10083-3: 30CrNiMo8, 34CrNiMo6, 34Cr4, 41Cr4, 25CrMo4, 34CrMo4, 42CrMo4, 50CrMo4, 51CrV4
Navadna konstrukcijska jekla
EN 10025-2: S235JR, S275JR, S355J2, E295, E335, E360,
Jekla za varjene verige
DIN 17115: 27MnSi5, 20NiCrMo2, 23MnNiMoCr54, 30CrMoV8
Jekla za hladno kovanje
EN 10263: C4C, 17Cr3, 17CrNi6-6, 18CrMoS4, 34CrNiMo4, 20NiCrMoS2-2, 38Cr2, 34Cr4, 37Cr4, 41Cr4, 16MnCrS5, 20MnCrS5, 25CrMo4, 34CrMo4, 22B2
Legirana jekla
Wnr.:1.5231: 38Cr4
EN 10083-3: 30CrNiMo8, 34CrNiMo6, 34CrS4, 37CrS4, 41CrS4, 25CrMoS4, 34CrMoS4, 42CrMoS4, 50CrMo4, 51CrV4
EN 10085: 31CrMoV9
Jekla za ohišje ležajev
DIN EN ISO 683-17: 100Cr6, 100CrMnSi6-4
Jekla za močno obremenjene avtomobilske dele
Wnr.:1.5231: 38MnVS5
VW-TL 1427: 27MnSiVS6, 27MnSiVS6+Ti, 30MnSiVS6
VW-500-30: 36MnVS4, 70MnVS4, 46MnVS5

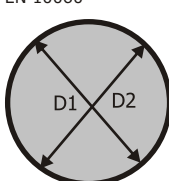
EXEM JEKLA Z IZBOLJŠANO OBDELOVALNOSTJO:
po Wnr.: 20MnV6 EX, 38MnVS6 EX, 30MnB4+Ti EX
EN 10084: C15R EX, 16MnCrS5 EX, 20NiCrMoS2-2 EX, 20MnCrS5 EX,
EN 10084 in UNI 7846: 16CrNi4 EX,
EN 10025-2: S235JR EX, S355J2 EX,
EN 10083-2: C22R EX, C35R EX, C40R EX, C45R EX,
EN 10083-3: 25CrMo4 EX, 41CrS4 EX, 42CrMoS4 EX
UNI 7845: 39NiCrMo3 EX,
UNI 7846: 18NiCrMo5 EX,



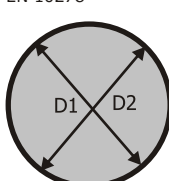
KVADRATNE PALICE Z
ZAOBLJENIMI ROBOVI
EN 10059



OKROGLE PALICE
EN 10060



OKROGLE PALICE - SVETLI PROFILI
EN 10278



KVADRATI		PLOŠČATO	
Dimenzije (mm)	Radius (mm)	Standard	Dimenzije (mm)
40 x 40	6	EN 10058	50-200 x 8-62
45 x 45	6	EN 10092-1-A	60-150 x 8-36
50 x 50	6	EN 10092-1-B	50-200 x 8-35
55 x 55	8	EN 10092-1-C	60-120 x 14-67
60 x 60	10	EN 10092-2	120 x 12-20
65 x 65	10	BS EN 10089	60-120 x 27-42
70 x 70	10		
80 x 80	12		

OKROGLJO	
Standard	Premer/Proces
EN 10060	20-50.5 (korak 0.5 mm), 51 - 58 (korak 1 mm) 60, 62.5, 65, 68.5, 70, 72, 75, 77.5, 80, 83, 85, 90, 95, 100, 105 mm/ valjano
EN 10278 (h11)	18-105 mm / luščeno
EN 10278 (h9)	18-100 mm / luščeno

ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification
N° 214241 / N° 221243 / N° 224323

ISO/TS 16949
BUREAU VERITAS
Certification
N° SLO - 16561/TS

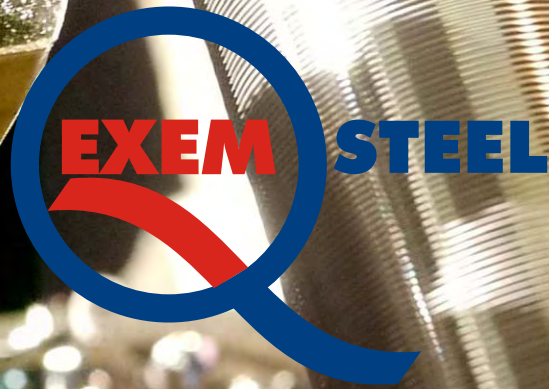
ISO/TS 16949
BUREAU VERITAS
Certification

N° SLO - 16561/TS



ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification

N° 214241 / N° 221243 / N° 224323



**extreme
machinability**

Železarska cesta 3, 3220 Štore, Slovenia
Phone: ++386 3 78 05 100
Fax: ++386 3 78 05 384
www.store-steel.si