

Izhaja od leta 1959  
Letnik XXXXIII, št. 1  
Hrastnik, 25.3.2003

# STEKLAR

GLASILO POSLOVNE SKUPINE STEKLARNA HRASTNIK

Poslovanje v letu 2002

Sejem Ambiente

Standard ISO 9001

Ločeno zbiranje odpadkov

Ključ 1 - leto dni kasneje

Dobri delavci:

Mateja Koritnik,

Irena Brunček,

Danica Matjašič

Opal - prodajne aktivnosti

Opal dobil certifikat ISO 9001

Praznovali smo Dan žena

Sindikati

Varčevanje

Zdravje zaposlenih



## MISLI UREDNIKA...



*Spomladanska številka našega glasila vam zopet prinaša vrsto zanimivih novic iz razgibanega poslovnega dogajanja v naših družbah. Z mesecem februarjem so dokončno zaključena poročila in znani poslovni izidi za preteklo leto, ki vam jih s svojimi komentarji in pogledi predstavljajo direktorji naših družb. S poslovnimi pričakovanji in plani za letošnje leto smo vas seznanili že v decembrski številki.*

*Predstavitvi poslovnega načrta so sledili številni sestanki v vseh družbah poslovnega sistema Steklarne Hrastnik, kjer so posamezne skupine v okviru sistema uvajanja 20 ključev določile svoje cilje za letošnje leto. Jasno so določeni merljivi cilji za vse delovne sredine, določene prednostne naloge in napravljeni terminski plani. V družbah Opal in Stedek so v mesecu februarju večmesečne napore zaposlenih kronali z pridobitvijo certifikata 9001. Urejeno podjetje z jasno definiranimi cilji, pristojnostmi in odgovornostmi vsakega posameznika je garant, da bomo tudi v bodoče uspešno nastopali na vse bolj negotovih razmerah, ki vladajo na zahtevnih svetovnih trgih.*

*Želim vam prijetno branje, več kot dobrodošle pa bodo tudi vaše ideje in predlogi za popestritev vsebine našega glasila. Pišite nam!*

Glavni urednik  
Soniboj Knežak

Hrastnik odločili, da dejavnost podjetja razširimo, ter prezaposlimo v njegovo sredino vse tiste delavce, ki ob reorganizaciji Steklarne Hrastnik d.d. in formiranju podjetij Steklarna Hrastnik - skupina d.d. in Steklarna Hrastnik - Vitrum d.o.o., ne bodo našli dela v obeh novonastalih podjetjih. Delavci v podjetju Glascom naj bi se ukvarjali predvsem z opravljanjem pomožnih del, kot so pakiranje, etiketiranje, kompletiranje, itd..

Podjetje je po nekajmesečnem poslovanju zabredlo v take težave, da je bil z dnevom 21.10.2002 oklican njegov stečaj. Stečajni postopek v tem trenutku še ni zaključen, večina delavcev je prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, nekaj delavcev, ki so izkazali voljo in pripravljenost za delo, pa je prezaposlenih v podjetje Steklarna Hrastnik - Vitrum d.o.o..

V drugi polovici leta 2002 smo kupili tudi 49,47 % delež Tovarne pohišta Trbovlje d.d.. Ta nakup je bil smiseln in racionalen zaradi Zakona o postopnem zapiranju Rudnika Trbovlje Hrastnik in zaradi ekoloških projektov. Podjetja v občinah Trbovlje in Hrastnik bodo v naslednjih letih zaradi zapiranja Rudnika deležna finančnih spodbud na investicijskem in kadrovskega področju, kar predstavlja poslovno priložnost tudi za Tovarno pohišta Trbovlje d.d.. Na področju ekologije pa je to podjetje zanimivo zaradi sodelovanja na ekoloških projektih vezanih na Pravilnik o ravnanju z embalažo in odpadno embalažo.

V letu 2002 je na področju proizvodnje steklenih izdelkov ne glede na vrsto programa še vedno vladala velika recesija. Po podatkih Slovenske izvozne družbe je bilo največ odškodnin slovenskim podjetjem izplačanih zaradi problemov s poslovanjem z nemškimi podjetji. Nemški trg je za podjetja Steklarne Hrastnik največji in najpomembnejši, zato smo in bomo tudi v bodoče pri poslovanju zelo pazljivi. Vrednost spornih terjatev ni omembe vredna in praktično ne vpliva na poslovni izid podjetja. Kljub recesiji na najpomembnejših evropskih trgih smo uspeli povečati obseg poslovanja na vseh programih.

Poslovni sistem je v letu 2002 posloval zelo uspešno, kar je posledica organizacijskih sprememb ter proizvodnih, tehnoloških in tržnih prestrukturiranj, ter dejstva, da v poslovnem letu nismo imeli večjih motenj v proizvodnji. Poslovni sistem bo v celoti izpolnil poslovni načrt predvsem na finančnem področju ter ustvaril donos skladno s pričakovanji. Nadvse je tudi pomembno, da je prestrukturirano podjetje Steklarno Hrastnik evropski prostor sprejel, konkurenti in partnerji nas ocenjujejo zelo pozitivno in pozicionirajo v sam vrh najnaprednejših in v razvoj usmerjenih podjetij v evropskem prostoru.

V letu 2002 so se izvajale aktivnosti za pridobitev certifikata ISO 9001 tudi v hčerinskih družbah Opal Hrastnik d.o.o. in Stedek d.o.o., zunanjo presojo pred podelitvijo certifikata pričakujemo v prvem kvartalu leta 2003. Tudi aktivnosti na področju stalnih izboljšav na vseh področjih poslovnega procesa po metodi "20 ključev" tečejo skladno s planom, v vseh delovnih sredinah so zaposleni sprejeli izziv, pozitivne učinke uvajanja te metode je že zaznati.

S poslovnega stališča je za celoten poslovni sistem Steklarne Hrastnik zelo pomemben Zakon o zapiranju Rudnika Trbovlje Hrastnik, saj je moč na podlagi tega Zakona pridobiti znatna finančna sredstva za sofinanciranje tehnološkega razvoja. V poslovnem letu 2002 smo bili na tem področju zelo uspešni, saj smo z dobro pripravljenimi prijavitelji na različne razpise pridobili kar tretjino vseh finančnih sredstev, ki so bila namenjena celotnemu Zasavju. Samo upamo lahko, da bomo tudi v nadaljevanju tako uspešni.

Doseženi rezultati v letu 2002 so dobra osnova za planiranje poslovnih aktivnosti vnaprej, saj so pred nami obsežna investicijska vlaganja, ki bodo imela negativni učinek na poslovne rezultate v letih 2003 in 2004. Kljub temu sem prepričan, da bomo tudi to obdobje preživeli brez vsakršnih stresov ter nadaljevali politiko trajnih tehnoloških, programskih in tržnih prestrukturiranj. Zaradi polnopravne vključitve Slovenije v Evropsko unijo je pred nami veliko neznanck. Odrta so vprašanja na področju monetarne, fiskalne in drugih politik, saj obstaja bojazen, da bodo največjo ceno vključevanja Slovenije v Evropsko unijo zopet plačala izvozno usmerjena podjetja.

Mag. Stojan Binder

## LETNO POROČILO



S 1.1.2002 se je Steklarna Hrastnik dokončno reorganizirala oziroma prestrukturirala ter postala obvladujoče podjetje Steklarna Hrastnik - skupina d.d.s štirimih hčerinskimi družbami, in sicer:

- Steklarna Hrastnik - Vitrum, družba za proizvodnjo steklenih izdelkov, d.o.o.
- Opal Hrastnik, družba za proizvodnjo svetil, d.o.o.
- Stedek, podjetje za obdelavo in dekoriranje stekla, d.o.o.
- Glascom, družba za trženje, d.o.o.

Podjetje Steklarna Hrastnik - Vitrum d.o.o. ima v strukturi prihodkov poslovnega sistema največji delež, zato je bila v prvem letu poslovanja tej družbi namenjena velika pozornost in skrb s strani posloводства Steklarne Hrastnik - skupina d.d.. Podjetje je bilo potrebno uveljaviti na evropskem trgu in vsem nekdanjim partnerjem Steklarne Hrastnik d.d. pojasniti mesto in vlogo novo nastalega podjetja. To nam je v največji možni meri tudi uspelo.

Podjetje Opal Hrastnik d.o.o. je v letu 2002 poslovalo kot samostojno podjetje že tretje leto. Otroške bolezni je v celoti prebolelo, v evropskem prostoru, kamor izvaža preko 90% svoje proizvodnje, se je dodobra uveljavilo in utrdilo svojo pozicijo. V Evropi vlada v tej panogi recesija, kljub temu pa je podjetje uspelo v letu 2002 v celoti konsolidirati prodajno politiko, najti nove kupce, opraviti selekcijo proizvodnega in prodajnega asortimana, dvigniti produktivnost in kvaliteto svojih izdelkov ter ustvariti poslovne rezultate skladno s poslovnim načrtom.

V jesenskem delu leta 2001 smo kupili 100% delež podjetja Stedek. To je podjetje za dekoriranje steklenih izdelkov iz Trbovelj, ki je dopolnilo ponudbo Steklarne Hrastnik na domačem in evropskem trgu. Prva naloga podjetja v letu 2002 je bila dinamična rast prihodkov in konsolidacija razmer na vseh področjih. V veliki meri nam je cilje uspelo doseči, v celoti pa bodo doseženi v poslovnem letu 2003.

Podjetje Glascom d.o.o. je bilo ustanovljeno za trženje blaga široke potrošnje predvsem na slovenskem trgu, vendar rezultati niso bili skladni s pričakovanjem. Zato smo se v poslovodstvu Steklarne



## POSLOVANJE STEKLARNE HRASTNIK - VITRUM V LETU 2002



Leto 2002 bo ostalo za Steklarno Hrastnik - Vitrum, d.o.o. nepozabno, saj se beleži kot začetek samostojnega poslovanja družbe. Nadaljujemo osnovno dejavnost ustanovitelja Steklarne Hrastnik d.d., to je avtomatsko proizvodnjo steklenih izdelkov.

Svojo priložnost smo videli v tem, da kritično razmislimo o svojem poslanstvu, kupcih in potrebah, ki jih lahko zadovoljimo dobičkonosno in bolje od konkurentov ter oblikujemo jasne trženjske strategije, ki bodo zagotavljale boljše rezultate.

Izhajajoč iz domačih in tujih pogojev poslovanja je vidno, da so se splošni pogoji poslovanja v preteklem letu zaostri. Gospodarska rast se je pričela v tujini zniževati, znani dogodki v ZDA pa imajo daljnosežne in dolgotrajne posledice.

Podjetje je svoje poslovanje pričelo z velikim pomanjkanjem naročil, ki je že resno ogrožalo zagotavljanje neprekinjene proizvodnje vseh razpoložljivih zmogljivosti in visokimi zalogami izdelkov široke potrošnje, ki so vse do poletja še naraščale. Tako so bile prve, najpomembnejše naloge agresivno **trženje**, zmanjšanje rizika in odvisnosti podjetja od nemškega tržišča in velikih kupcev, iskanje novih trgov in novih kupcev, sistematično kreiranje lastnega prodajnega programa, prenova kartonske embalaže, tehnološka dovršenost izdelkov, uvajanje novih tehnologij, temeljita analiza zalog gotovih izdelkov in uvajanje sistematičnega upravljanja zalog. Rezultati vseh navedenih aktivnosti so v drugi polovici leta zagotovili zadosten obseg naročil, normalno stanje zalog gotovih izdelkov, učvrstitev tržnega položaja podjetja ter prihodke od prodaje izdelkov, ki so preseglili plan za to leto.

Zaradi tržne, in s tem ustrezne programske usmeritve našega podjetja, smo vzpostavili tudi sodelovanje z Akademijo za likovno umetnost in oblikovanje, da bi pridobili nove poglede, sodobne ideje in morda tudi bodoče sodelavce.

V **proizvodnji** smo si sistematično prizadevali dvigniti produktivnost kot eno od najpomembnejših orodij uspešnega poslovanja. Rezultati niso izostali, saj smo dosegli s poslovnim načrtom zastavljen cilj ter ob 7% povečani uspešnosti proizvodnje preseglili načrtovan fizični obseg proizvodnje. Višjo dodano vrednost smo skušali dosegati z razvojem tehnološko zahtevnih novih izdelkov in sicer smo v programu široke potrošnje razvili 34 novih izdelkov delno v sodelovanju s kupci, delno pa lastnega prodajnega programa ter proizvedli 161 novih izdelkov embalažnega stekla na osnovi idej in sokreiranja z različnimi kupci.

V smislu prilagajanja tržnim razmeram in povpraševanja po naših izdelkih, smo konec meseca marca 2002 uspešno izvedli zamenjavo linije za proizvodnjo izdelkov široke potrošnje z obnovljeno linijo za proizvodnjo embalažnega stekla, po katerem je povpraševanje bistveno presehalo naše proizvodne zmogljivosti.

1.2.2002 smo pridobili certifikat kakovosti (**standard kakovosti ISO 9001**). S tem smo dokazali, da smo sposobni slediti spremembam ter razmišljati in delati v smeri doseganja boljše kakovosti za vse in vsakogar.

V mesecu marcu 2002 smo pričeli s konkretnimi aktivnostmi uvajanja **Metode 20 ključev** v naše poslovanje. Tako smo se pridružili tretji skupini slovenskih podjetij, ki si želimo izboljševanja vseh področij delovanja, ki so ključna za pridobitev konkurenčnih prednosti in doseganje strateških ciljev. Metoda temelji na razvoju in teamskem delu na vseh nivojih podjetja. Naši osnovni cilji so izboljšati konkurenčnost podjetja, kakovost procesov, proizvodov in storitev, povečati učinkovitost in zadovoljstvo zaposlenih, vključevati in spodbujati razvoj dobaviteljev ter pri tem upoštevati interese lastnika, zakonodaje in širše skupnosti.

Sredi leta 2002 smo se lotili tudi **ločenega zbiranja odpadkov** s ciljem, da zmanjšamo količino odpadkov, upoštevamo izdelana pravila ravnanja, zbiranja in odstranjevanja odpadkov, zagotovimo podporo izvajanju Metode 20 ključev, ustvarimo urejeno, varno in prijetno delovno okolje.

Z najrazličnejšimi ukrepi: varno in čisto delovno okolje, izobraževanje zaposlenih po programu usposabljanja in občasnih preizkusov

usposobljenosti za varno delo, oskrba in nadzor nad uporabo osebnih zaščitnih sredstev, meritve kemijske škodljivosti, zaprašnosti, hrupa, redni zdravniški pregledi... smo skušali vplivati na čim bolj varno delo in zmanjšanje poškodb pri delu.

V letu 2002 smo dosegli dobiček, zagotovili finančno stabilnost podjetja ter vzpostavili ugodno strukturo virov financiranja.

Na osnovi dobrih izhodišč smo si zastavili jasne in optimistične cilje za uspešnost in rast podjetja.

### FRANKFURT - SEJEM AMBIENTE - svet navdiha

Osrednja tema letošnjega AMBIENTE - Kaj je lahko bolj razburljivo, kot ujeti in oblikovati nove, inovativne smernice ter začrtati novo pot v svetu, ki nas obdaja?

Steklarna Hrastnik - Vitrum si je že na začetku začrtala novo pot - hočemo postati prepoznavni, z lastnim programom pridobivati nove kupce in trge, se otresti odvisnosti od velikih, obstoječih kupcev, z lastno blagovno znamko VITRUM graditi svojo identiteto in imidž. Z majhnim, vendar sodobnim in opaznim razstavnim prostorom smo si zagotovili nadpovprečni obisk kupcev. S sejma smo se vrnilo trdno prepričani, da je naša nova pot prava.

Frankfurtski sejem je vir navdiha - nudi nov pogled na trg in daje vrsto novih idej, ki lahko aktivno zaznamujejo prihodnost. Tu se vidi vse, kar je novo - najnovejše trende v svetu potrošnih dobrin. Vrhunski izdelki, inovativne zamisli in koncepti marketinga, predstavitev in prodajne aktivnosti so tisto, kar dela sejem Ambiente nekaj posebnega v smislu vira idej in motivacij za nadaljnje delo. Ambiente združuje ljudi, ki se vrtijo - krožijo po svetu in želijo vrteti ta svet.

Letošnji sejem Ambiente je za naše

podjetje še posebej pomemben, saj smo pričeli uvajati lastno blagovno znamko VITRUM, in sicer z novo družino izdelkov IMPILABILE. Rednim bralcem našega glasila ni tuje, da že nekaj let proučujem blagovne znamke in trdno verjamem, da so velik tržni kapital podjetja. Vendar pa ugledne blagovne znamke ne padejo z neba - treba jih je graditi in učinkovito upravljati. Vsem, ki bomo imeli kakršenkoli stik z blagovno znamko VITRUM, torej vsem zaposlenim v Steklarni Hrastnik - Vitrum, mora biti poznano, da je blagovna znamka za potrošnike obljuba in simbol. V to so zajeti kakovost, uporabna vrednost, izbrane lastnosti izdelka in vrednote, zato je razumljivo, da imajo za potrošnike velik simbolni pomen. S tega stališča je blagovna znamka velik, čeprav neotipljiv kapital, ki ga je treba preudarno uporabljati in s tem ustvarjati bogastvo podjetja. Po drugi strani pa je občutljivo marketinško orodje. Uspešna politika v zvezi z blagovnimi znamkami v podjetju vodi do bogastva na podlagi nižjih stroškov trženja, doseganja višjih cen na trgu, učinkovitejše obrambe pred konkurenco ter uspešnejšega in cenejšega uvajanja novih izdelkov na trg.

Naše prodajno osebje Matjaž, Damjana, Simona in Gregor so izvrstno zastopali podjetje na sejmu, opravili razgovore s številnimi kupci in prevzeli nešteto obveznosti. V nadaljevanju vam bodo predstavili poslovni utrip sejma. Slavko je temeljito preučil razvojne dosežke proizvajalcev stekla in oblikovalske trende svetovnega trga.

Srečko pa se je posebej posvetil tehnološkimi izzivom v steklu, ki očitno nimajo meja.

Majda Krošlin



## AMBIENTE 2003



### A) Trendi:

1. Najpomembnejši ponudniki popolnega namiznega programa (npr. Nachtmann), pa tudi delnega (steklenega) namiznega programa (npr. J. G. Durand, Pasabahce) gradijo na programski in tržni prepoznavnosti. Sredstvi za doseganje tega cilja sta prezentacija in promocija, vsebina pa je zgrajena na skrbno izbrani sintezi designa in tehnologije.

2. Pomembni ponudniki stekla (steklarne) za namizni program ne iščejo senzacionalnih izdelkov ali programov, vendar ostaja njihova ponudba tradicionalno popolna. "Obvezni" elementi bravure izdelave (H-28 ali Olivotto, stiskalnica ali centrifuga itd.) sestavljajo njihove programe izdelkov in kažejo doseženi nivo glede na konkurenco.

3. "Obvezni liki" pa niso domena Glaskocha, saj nastopa v segmentu ponudbe, ki se inspirira na kreativnosti. Tako ne tekmuje s steklarnami (pa tudi s ponudniki popolnega namiznega programa ne), ampak nadgrajuje njihove dosežke. Pri tem je zelo uspešen in ohranja vodilno vlogo ponudnika programov in izdelkov, ki jih pravzaprav nihče ne rabi, a jih vsi kupujejo.



Sinteza najzahtevnejšega steklenega izdelka (Steklarna Hrastnik - Vitrum) in podstavka - rezultat je ekskluzivni izdelek: Glaskoch Leonardo

**4. Specialisti in avantgarda:** Vetri delle Venezie (Caldier) in J.G. Durand sta danes primerljiva na vrhunskih izdelkih v funkciji designa in programa, ki nimajo prave konkurence v svetu.

**5. Ekskluzivne steklarne:** ponudba teh steklarn ohranja ekskluzivne programe z vsemi elementi enkratnosti, a postopoma sprejema medse tudi bolj uporabne izdelke višjega srednjega razreda.

### B) Tehnologije

**1. Avtomatsko stiskano:** ne tako dolgo nazaj (ok. 1990) je bila ta tehnologija še (ali pa že) odpisana. Vsi (tudi takratna Steklarna Hrastnik) so stavili na pihano tehnologijo (H-28 ali Olivotto). Splet okoliščin je botroval popolni renesansi (tudi v Steklarna Hrastnik) in danes je ta tehnologija vodilna v namiznem programu stekla. Res pa je, da sta tehnološka in programska evolucija na tem segmentu izjemni in temu primerni so tudi izdelki in programi. Vse znane steklarne imajo to tehnologijo za nosilno, Vetri delle Venezie pa kot edino.

**2. Avtomatsko pihano (H-28 ali Olivotto):** ta tehnologija je doživljala programiran razvoj (ne v



Ločnica med ročno in avtomatsko izdelanimi posodami izginja: Marc Aurel, Nemčija

Steklarni Hrastnik) in rezultati so pričakovani. Tržne zahteve po imitaciji ročno pihanih izdelkov so tehnologi reševali z inovativnostjo, novimi stroji (Olivotto) in nenehnim analiziranjem, primerjanjem in tekmovanjem s konkurenco. Zato so tudi rezultati zelo primerljivi ne glede na različnost steklarn. Vseeno ostaja avantgarda L. Bormioli.

**3. Centrifuga:** Ta tehnologija sicer ni nova, a je tudi doživela prenovu. Je razbremenitev in dopolnilo tehnologije stiskanja, saj so izdelki in programi komplementarni, deloma tudi enaki. Toda poudarek je na unikatnem izgledu (npr. valoviti robovi) in na sijajni notranji površini izdelka, kar je na stiskalnicah težje izvedljivo.

**4. IS tehnologija:** Vse znane steklarne imajo v namiznem programu izdelke te tehnologije; programske usmeritve vključujejo to tehnologijo kot nadomestek ročno in polavtomatsko pihanim izdelkom, a v skoraj isti kvaliteti.

**5. Dekoracija:** tehnologije podpirajo tržnike in oblikovalce, so bistveno orodje v rokah kreatorjev trendov (npr. Glaskoch), čeprav sami ne razpolagajo z njimi. Vse pomembne steklarne obvladujejo tehnologijo dekoracije v najboljšem pomenu besede.

### C) Programi:

1. Programsko sta na področju najpomembnejših steklarn prisotna dva segmenta:

#### a) Lasten program:

- ta je neke vrste osebna izkaznica: bolj ko steklarna gradi na prepoznavnosti, večji in pomembnejši je lasten program; lahko je tudi prevladujoč (npr. Vetri delle Venezie, L. Bormioli);

- sestavni deli lastnega programa so: vrhunska tehnologija, inovativen design, sodobno trženje (blagovna znamka) z vsem arzenalom promocije in prezentacije.

#### b) Programi za masovno potrošnjo:

- veliki ponudniki stekla razpolagajo z "mednarodnimi" programi v katerih nič ne manjka. Na tem področju je konkurenca najhujša, velike steklarne obvladujejo vse potencialne - kapital, svetovno trgovsko mrežo, tehnologijo, kapacitete itd. Vseeno uspevajo vtakati vanje določene elemente prepoznavnosti npr. serija kozarcev Harley, ki varira glede imena in oblike ponudnika, pa serija Tina itd.

2. Popolni ponudniki namiznega programa ter ponudniki darilnih programov praviloma ponujajo samo lasten program, katerega pa sami le deloma proizvajajo ali pa še to ne (npr. Glaskoch). Te firme

so nosilci kreacij in trendov ter tržne slave, a brez izrednih dobaviteljev (steklarn, dekoraterjev itd) njihove ideje ne bi bile nikoli realizirane. Se pa dobavitelji iz takšnega sodelovanja tudi veliko naučijo in to je za njih priložnost, da koncept lastnega programa postavijo za svojo poslovno filozofijo.

prodajne usmeritve Steklarne Hrastnik - Vitrum.

## 2. Blagovna znamka Vitrum:

a) Sistematični pristop k uvajanju blagovne znamke Vitrum je upošteval vse elemente znamke: prepoznavno embalažo, definirano barvo in zahtevane kriterije - stopnjo novosti, nosilca znamke, pravnega lastništva, dejavnosti lastnika znamke, števila predmetov znotraj znamke, povezanost znamke in firme organizacije, stopnje dodelanosti izdelka, tipa odjemalcev, geografskega področja in števila lastnikov znamke.



b) Serija Impilabile je bila platforma uvajanja blagovne znamke Vitrum. Serija predstavlja sintezo sodobne oblike, tržne atraktivnosti (tendi), uporabnosti in stiskane avtomatske produkcije; mogoče jo je nadgraditi z izdelki iste ali ostalih razpoložljivih tehnologij, izvedbami (strukture, optike) in dekoracijo.

Slavko Marcen



Ena izmed novih kartonskih embalaž iz serije Impilabile

## D) Steklarna Hrastnik - Vitrum:

1. Predstavitve Steklarne Hrastnik - Vitrum je bila v trendu vodilnih razstavljalcev, nastop z blagovno znamko Vitrum pa začetek nove poslovne filozofije. Oboje je bilo opazno sprejeto, le največji kupec Steklarne Hrastnik - Vitrum je pokazal zaskrbljenost zaradi nove



Sejemski utrip

dolgoročnih poslovnih partnerjev ter širitvi naše prodajne mreže tudi v države, kjer sedaj še nismo prisotni.

Zaradi tradicionalno bolj obiskanege zimskega sejma, smo povečano število obiskovalcev seveda pričakovali, a so bila naša pričakovanja kljub temu presežena. Pa si tudi tokrat na kratko preglejmo strukturo naših obiskovalcev na AMBIENTE 2003:

AMBIENTE 2003 nam je dal kar 168 uradno zabeleženih formalnih razgovorov, kar predstavlja kar 52% več kot na poletni TENDENCE 2002. Tudi tokrat smo zabeležili obiskovalce iz vseh celin in kar iz 52 držav sveta (20% več kot na prejšnjem sejmu). Po pričakovanjih jih je seveda večina prišla iz Evrope - kar 68% s povečanjem 57% v primerjavi s poletnim sejemom. Znatne strukturne spremembe pa smo lahko zabeležili med ostalimi kontinenti. Znatno se je zmanjšalo število

obiskovalcev iz Bližnjega Vzhoda (33%), le te pa so uspešno nadomestili obiskovalci iz razvitejših trgov Severne Amerike (USA skoraj trikrat več kot lani ter Kanade) ter povsem na novo zabeležen interes iz Avstralije in Nove Zelandije. Deleži po posameznih območjih so predstavljeni v grafu.

Tudi tokrat so nas obiskali vsi najpomembnejši obstoječi poslovni partnerji, kar je predstavljalo cca. 20% števila zabeleženih sestankov. Kar 80% pa je bilo tako imenovanih "prvih kontaktov", kar zagotovo kaže na naše velike možnosti plasiranja proizvodov na svetovni trg, kar pa ob trenutni zasedenosti kapacitet prestavlja velik izziv.

Glede na to, da naše podjetje večinski delež izdelkov plasira na evropski trg, se osredotočimo na. Ponovno pričakovano prvo mesto zasedajo poslovni partnerji iz Nemčije. V strukturi obiskovalcev

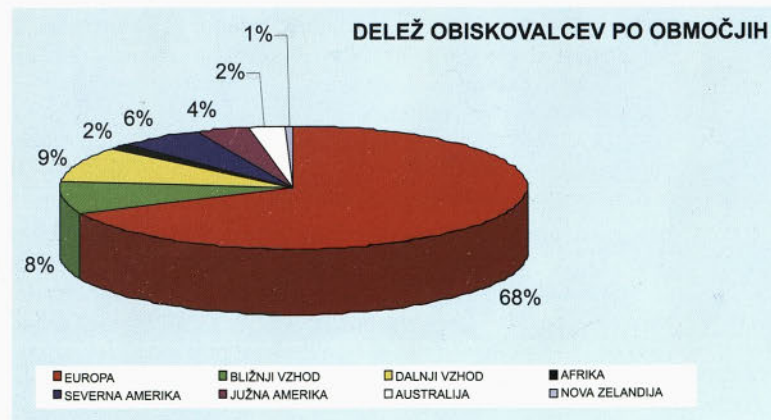
## Ambiente 2003 - naraščujoč interes obiskovalcev



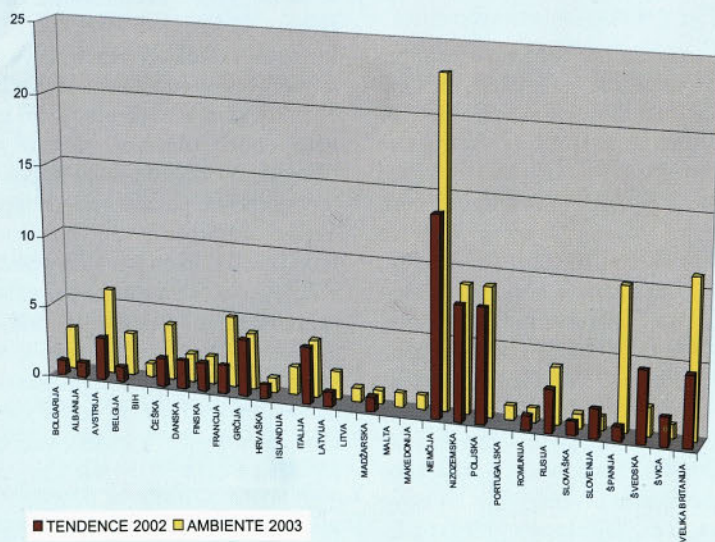
prizadevanja celotnega tima, ki pripravlja naši najpomembnejši razstavnici prireditvi, dosegli še večji obisk. Velike zasluge k temu je seveda pripomogla učinkovita in sveža predstavitev naše nove linije proizvodov pod blagovno znamko VITRUM.

Najpomembnejši cilj tokratne predstavitve je bil torej izpolnjen - trgu smo prvič predstavili novo serijo proizvodov ter novo blagovno znamko, pod katero bomo v prihodnje vključevali nove linije našega programa. Hkrati pa še vedno sledimo stalnemu cilju pridobivanja novih potencialnih

Že v oktobrskem Steklarju 2002, ko smo predstavljali naše delo na sejmu Tendence 2002, smo lahko opazili naraščanje pretoka obiskovalcev našega razstavnega prostora. Tako so neprekinjena



PRIMERJAVA TENDENCE2002/ AMBIENTE2003 - EVROPA



se pozna sistematsko obdelovanje nizozemskega, poljskega in ruskega trga, kjer smo zabeležili povečan delež obiskovalcev. Izstopa pa povečan interes iz trgov Velike Britanije, Španije, Francije, Avstrije in Češke. Nove obiskovalce pa smo zabeležili iz trgov Portugalske, Malte, Litve in Islandije.

Z veseljem lahko ugotovimo, da naša celotna sejemska predstavitev vabi na naš razstavni prostor vedno večje število obiskovalcev. Vsekakor je ponovno potrebno poudariti, da zgornji rezultati niso

naključni in so plod prizadevanj celotnega podjetja in nove tržne usmeritve. S temi cilji pa tudi že vodimo aktivnosti in razvijamo novosti za TENDENCE 2003 ter pripravljamo predstavitev za napovedan in težko pričakovan novi večji razstavni prostor.

Damjana Gutenberger



Stojnica Steklarne Hrastnik - Vitrum je bila stičišče številnih obiskovalcev

## Ambiente 2003 - poslovni utrip



Od 14. do 18. februarja se je na frankfurtskem sejmišču odvijal tradicionalni sejem široke potrošnje. Steklarna Hrastnik - Vitrum se je predstavila na svoji stalni lokaciji v hali 9 v drugem nadstropju. Na tej lokaciji smo se predstavili zadnjič, saj Sejem Frankfurt načrtuje popolno reorganizacijo razstavnih prostorov, predvsem pa želijo ločiti namene obeh sejmov TENDENCE, ki se odvija poleti in AMBIENTE, ki se odvija pozimi. Ravno v teh dneh se pripravlja nov koncept sejma, tako bomo kmalu izvedeli, kje bo nova lokacija Steklarne Hrastnik-

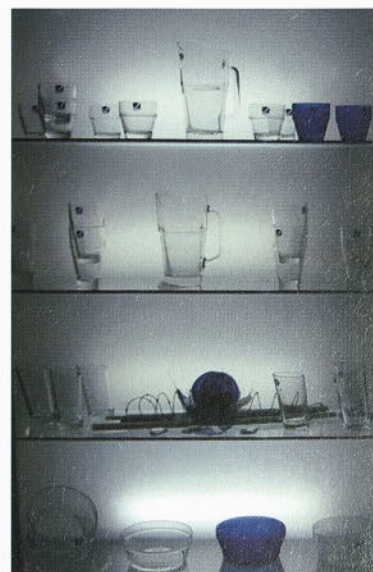
Vitrum. Žal razstavljalci sami ne morejo kaj dosti vplivati na svojo lokacijo in je to predvsem domena sejma samega. Upamo, da bodo upoštevali vse naše želje, predvsem po večjem razstavnem prostoru.

Razstavni prostor je bil v osnovi enak kot že nekajkrat poprej, spremenili smo samo police, na katerih smo predstavili nove izdelke iz družine IMPILABILE, ki so bili dodatno osvetljeni, tako da so obiskovalcem takoj padli v oči. Naš razstavni prostor je bil spet zelo dobro obiskan, saj so nas obiskali vsi tradicionalni kupci ter mnogo novih potencialnih kupcev. Veliko zanimanje so povzročili novi izdelki, ki so kar silili obiskovalce, da so se ustavili pri našem razstavnem prostoru. Veseli nas, da so bili vsi novi izdelki zelo dobro sprejeti, kar nam potrjuje pravilno usmeritev pri razvoju novih izdelkov, ki smo jih v obliki vzorcev predstavili že na sejmu TENDENCE 2002.

Pri razgovorih s stalnimi kupci smo

ugotovili, da pozitivno sprejemajo novo programsko usmeritev Steklarne Hrastnik - Vitrum, saj so vsi želeli vzorce in prodajne pogoje za nove izdelke, najpomembnejše pri tem pa je, da prvi pogoj za nakup ni bila cena, tako kot je to pri vseh standardnih izdelkih, ki jih proizvajajo tudi druge steklarne in je pritisk na cene zelo močan. Dejstvo je, da le pri novih izdelkih lahko dosežemo višjo ceno od povprečne, zato je razvoj novih izdelkov zelo pomemben. Sejem AMBIENTE nam je še enkrat potrdil, da gremo v pravo smer, kar pomeni razvoj svojega lastnega prodajnega programa in aktivno trženje le tega.

Matjaž Žolnir



Ena od vitrin na našem razstavnem prostoru

## Ambiente 2003 - tehnološki izzivi



Sejem Ambiente ponuja široko paleto izdelkov za dom in nasploh bivalno okolje. To je največji sejem te vrste na svetu, saj na njem razstavlja okoli 5000 razstavljalcev z vsega sveta. Med njimi smo razstavljali svoje izdelke tudi mi. Letošnji razstavni prostor Steklarne Hrastnik - Vitrum je bil posebno

zanimiv, saj smo predstaviteli svojo blagovno znamko VITRUM.

Pri ostalih ponudnikih steklenih izdelkov za namizni program ni bilo zaznati kakšnih velikih novosti, je pa poudarek na raznolikosti variacij nekega izdelka in širini programa. Tehnološko gledano so to prešani izdelki, pihani izdelki in izdelki izdelani na centrifugi. Pri prešanih izdelkih smo povsem primerljivi z ostalimi večjimi ponudniki, tako po tehnološki plati kot programsko. Pri pihanih kozarcih (H-28) pa smo v zaostanku, predvsem v tehnološkem smislu. Vsi ponudniki pihanih kozarcev ponujajo kozarce s stis-



Vzorčni primeri izdelkov najzahtevnejših tehnologij H-28 (Olivotto): Pasabahce, Turčija



njeno nogo (kozarec Pago ali Fructal) ali malo manj izrazito nogo, potem so tu kozarci z različnimi vtisi v dnu kozarca (kozarec Perla), podaljšani kozarci za pivo in čvrsto pihani kozarci. Torej nas na tem segmentu proizvodnje čaka še ogromno dela.

Po ogledu vseh večjih proizvajalcev steklenih izdelkov za namizni program lahko rečem, da imamo veliko izdelkov, ki so aktualni tudi na svetovnem trgu. Na tem sejmu pa se je pokazala naša majhnost v širini programske ponudbe izdelkov in seveda v kapaciteti, saj smo tako rekoč v hipu razprodali naše kapacitete namiznega programa za več kot pol leta vnaprej. Zato bo potrebno v prihodnosti graditi na povečanju proizvodnih kapacitet in širjenju programa (centrifuga, barvni feeder).

Srečko Medvešek



Računalniška 3D simulacija nadgradnje obstoječe serije Impilabile.

## STANDARD ISO 9001

### Zunanja presoja in predstavitev novele standarda ISO 9001: 2000



Zunanja presoja je deloma potekala že v duhu priprav na novelo standarda in zahtev, povezanih z njo. Prehod na novelo standarda moramo opraviti do naslednje zunanje presoje, ki je planirana v začetku meseca julija 2003.

#### Bistvene novosti novele standarda ISO 9001: 2000

Omenjena izdaja standarda je naslednica izdaje ISO 9001: 1994, ki je prepoznavna predvsem po nekateri slabostih, ki so jih zaznali uporabniki, kot so:

- preozka usmerjenost;
- preskromno obravnavanje ciljev in rezultatov;
- nezadostna usmerjenost v odjemalce, to je kupce;
- zaostajanje za razvojem "dobre svetovne prakse";
- preskromna vpletenost zahtev zakonodaje in pravnih zahtev;
- nejasna terminologija - pojmi.

Glavne skupine novosti so:

**1. Procesni pristop:** je največja vsebinska sprememba, ki zajema identifikacijo temeljnih in podpornih procesov družbe, njihovo vzajemno delovanje in merjenje njihove uspešnosti in učinkovitosti

**2. Dokumentacija:** zahteva obvezne dokumentirane postopke (obveznih je 6 dokumentiranih postopkov) in njihovo povezanost s kompetencami zaposlenih (izobrazba, izkušnje, usposobljenost, veščine)

**3. Nenehno izboljševanje** po principu Demingovega kroga: planiraj, izvedi, kontroliraj in ukrepaj

Nadaljnje novosti so še:

- a) poudarjena vloga najvišjega vodstva
- b) večja pozornost do izrabe človeških virov
- c) zahteve, povezane z delovnim okoljem
- d) zahteve v zvezi s cilji in rezultati na več ravneh organizacije
- e) transformacije klasičnih funkcij v procese, npr. prodaje, nabave, razvoja in drugih
- f) večja osredotočenost na odjemalce in merjenje zadovoljstva le-teh
- g) zahteve po merjenju, analiziranju in ukrepanju na vseh področjih

Prvi korak pri prehodu na novelo standarda je usposabljanje zaposlenih, seminar za izvajanje notranjih presoj po ISO 9001: 2000 morajo opraviti tudi vsi notranji presojevalci. Sledi identifikacija procesov in njihova prenova, povezave procesov, zagotavljanje skladnosti z novimi zahtevami

standarda in dograjevanje obstoječega sistema vodenja.

Izdelali smo tudi že terminski plan, po katerem bomo opisali vse procese, ki smo jih določili. Novela standarda ne zahteva popolne prenove že izdanih organizacijskih predpisov in delovnih navodil.

Do naslednje kontrolne presoje planiramo le prenovo glavnega dokumenta, to je Poslovnika kakovosti ter nadgradnjo tistih predpisov, ki bodo zaradi določitve procesov bistveno spremenjeni. Čeprav je oblika poslovnika kakovosti prepuščena izbiri družbe, je priporočilo zunanje presojevalca in izkušnja nekaterih podjetij, da je najlažje izdelati Poslovnik po točkah, ki ji določa standard.

Opis procesov bo jasen, predstavljen večinoma z diagrami poteka, ki nam bodo omogočili, da se bomo lahko izognili dolgemu, zapletenemu in včasih nerazumljivemu opisu postopkov, s čimer smo se do sedaj mnogokrat srečevali.

Zato upamo, da bo izvajanje novele standarda ISO 9001: 2000 primernejše in bolj simpatično kot dosedaj.

Sodelujoči pri izdelavi dokumentov vam bomo skušali pripraviti čim bolj prijazno obliko dokumentov, tako da vam bo lajšala vaše delo.

Sabina Žlindra



## Projekt LOČENO ZBIRANJE ODPADKOV



uporabljamo tudi v Vitrumu, in sicer pri pripravi zmesi za H peč.

Splošni vtis kviri le izgled t.i. "EKOLOŠKE TOČKE" pri zbirališču za komunalne odpadke, kartone in folijo. Sami se lahko prepričate, da le-ta vse prevečkrat ne daje videza pretirane urejenosti. Zato bomo temu v prihodnje morali nameniti nekaj več pozornosti in tudi finančnih sredstev, da bo mimoidoči dejansko dobil vtis, da imamo v našem podjetju zgledno urejen sistem ločenega zbiranja odpadkov.

V ta namen v prihodnje planiramo:

- manjša gradbena dela (zazidava lukenj v zidovih, pleskanje);
- odstranitev nepotrebnega materiala, ki ne sodi na to lokacijo;
- predelavo vrat mrežnih zabojnikov za folijo in karton.

Seveda pa bomo vsi, ki na tem mestu odlagamo odpadke, morali poskrbeti, da le ti ne bodo končali pred zabojniki namesto v njih, kar se zdaj vse prevečkrat dogaja. Kopica nagradenih kartonov in folije pred praznimi zabojniki zgovorno pričajo o tem.

Verjamem pa, da nam bo uspelo na tem področju stvari urediti tako, da bomo v bodoče tudi mimo centralnega zbirališča odpadkov popeljali zunanje obiskovalce brez zadrege.

Mateja Koritnik

Preteklo je že nekaj mesecev, odkar smo k zbiranju odpadkov v naši sredini pristopili na nekoliko drugačen, bolj vester in urejen način. Seveda niti nismo pričakovali, da bo stvar popolnoma stekla kar čez noč. Za vsako stvar je namreč potreben določen čas, da jo sprejmemo za svojo in se nanjo navadimo. V tem času smo vsi sodelujoči pri projektu spremljali kako poteka zbiranje, kje so dobre pa tudi slabe strani oz. šibke točke, katerim moramo posvetiti še nekaj več pozornosti.

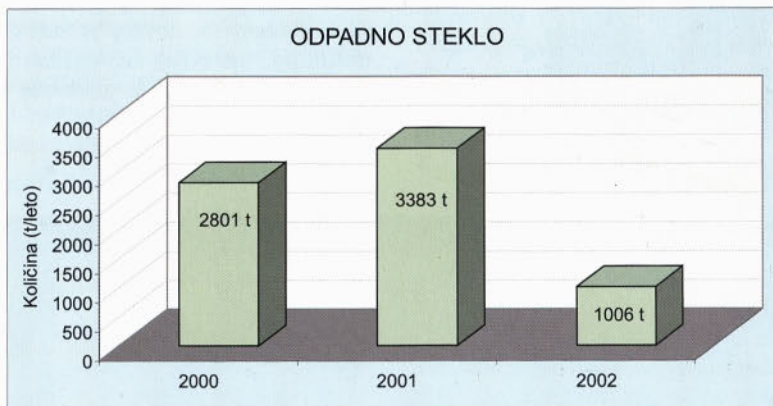
Splošna ocena o količini zbranih odpadkov je pozitivna, kar je razvidno tudi iz priloženih grafikonov.

### PAPIR IN FOLIJA

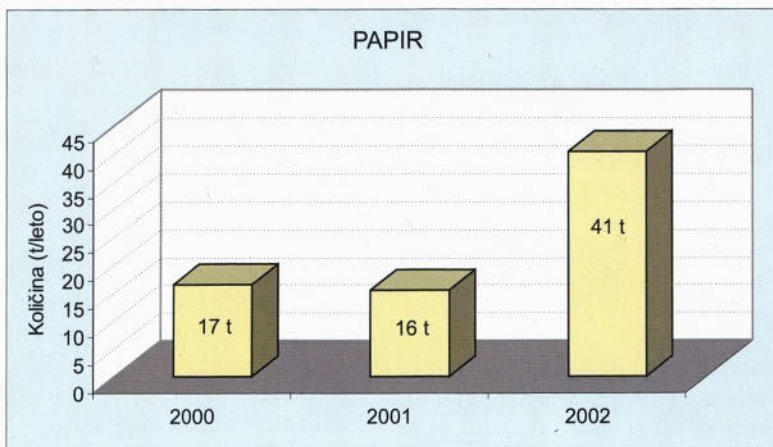
V zadnjem letu smo ju zbrali več kot prej v dveh letih skupaj, kar je vsekakor vzpodbuden podatek.

### ODPADNO STEKLO

Količina odpadnega stekla, ki ga ne recikliramo, pač pa odvažamo na deponijo, se je v zadnjem letu občutno zmanjšala. Zasluga za to gre predvsem firmi OPAL, ki je v postopek priprave zmesi za steklo F peči vključila tudi opalne črepinje, manjši del le-teh pa



Graf 1. Količina odpadnega stekla izražena v t/leto



Graf 2. Količina zbranega papirja izražena v t/leto





## KLJUČ 1: ČIŠČENJE IN ORGANIZIRANJE LETO DNI KASNEJE

Leto dni mineva, odkar smo se v podjetju pričeli resneje ukvarjati z uvajanjem metode 20 ključev. Po dobrem letu lahko ugotovimo, da so bojazni in številni pomisleki, ki so spremljali začetne korake uvajanja sistema nenehnih izboljšav del preteklosti in da sistem bolj ali manj postaja del našega vsakdanjega življenja. Na področju, ki ga zajema osnovni Ključ 1 - čiščenje in organiziranje, smo dosegli kar nekaj vidnih rezultatov, saj se je izkazalo, da si zaposleni želimo delati v čistem in urejenem delovnem okolju.

Opravili smo tudi prvo ocenjevanje s pomočjo strokovnjakov svetovalne družbe Deloitte&Touche. Rezultati so bili prav spodbudni. Najboljše sredine so bile tudi nagrajene. V mesecu aprilu načrtujemo drugo in obenem zadnjo

ocenitev, ki jo bomo predhodno napovedali. V naslednjih obdobjih pa bodo občasne ocenitve potekale nenapovedano, saj je osnovni namen Ključa 1 - čisto in urejeno delovno okolje vsak dan in ne le ob napovedanih ocenitvah. Osebnostno menim, da to ne bo bistveno vplivalo na ocenitve, saj je razlika v podjetju očitna na vsakem koraku. Še posebej smo to spoznali, ko so nas ob dnevu odprtih vrat skoraj vsi obiskovalci pohvalili, kako smo lepo očistili tovarno za njihov prihod. Kar verjeti niso mogli ko smo jim pojasnili, da ni bilo nobenih dodatnih naporov vloženih zaradi njihovega obiska, temveč da je podjetje kakršnega so si ogledali, del našega vsakdana.

Želja in načrtov po preureditvi delovnih sredin je precej. Mnogo načrtov je vezanih tudi z dodat-

nimi vlaganji, tako da je bila odločitev vodstva, da se zadeve urejajo postopoma in temeljito. V kratkem bo dokončana temeljita preureditev delavnice za vzdrževanje strojev, prav tako pa so z deli pričeli v delavnici vzdrževanja orodja. Značilnost vseh preureditev je, da prej utesnjeni in temačni delovni prostori postajajo prostor-

na, svetla in urejena delovna okolja. Delovna okolja, kjer se tudi vsakdanji problemi ob boljšem počutju zaposlenih lažje rešujejo. Nenazadnje pa je to tudi eden izmed osnovnih namenov uvajanja sistema nenehnih izboljšav.

Soniboj Knežak



MAREC 2002



MAREC 2003



MAREC 2003



MAREC 2002



MAREC 2003

**RAZLIKA JE OČITNA!**



## Dobri delavci

## MATEJA KORITNIK

Za tokratno rubriko dobrih sodelavcev v podjetju Vitrum je bila izbrana Mateja Koritnik. Čeprav v podjetju ni še niti sedem let, se je izkazala na mnogo različnih področjih, ki jih suvereno obvladuje. Takole je tekel najin pogovor:

**Vsa tvoja delovna doba je seštevek let, pridobljenih v Steklarni.**

Res je, bila sem štipendistka Steklarne v času obiskovanja srednje naravoslovno matematične šole in tudi kasneje na Fakulteti za kemijo in kemijsko tehnologijo. Zato je bilo nekako samoumevno, kje bom opravljala pripravništvo. Že pred tem sem skoraj vsake počitnice delno preživela na delu v raznih delih tovarne - v skladišču, kartonaži...

**Kako je teklo tvoje pripravništvo?**

V laboratoriju sem opravljala tudi obvezno šolsko prakso, prav tako nato tudi pripravništvo kot analitik. Moja predpostavljena je bila takratna vodja laboratorija Sabina Žlindra, mentor pa Marjan Polak. Z njegovo pomočjo sem počasi spoznavala tudi druge dele tovarne, od peči, same proizvodnje ipd. Ravno, ko se mi je pripravništvo iztekalo, je bilo potrebno nadomestiti vrzel za dotedanjim vodjem kontrole, kamor so razporedili mojo šefinjo, na izpraznjeno mesto vodje laboratorija pa mene. Organizacijsko je laboratorij takrat sodil pod službo zagotavljanja kakovosti.

**Bila si najmlajša med sodelavkami. Je šlo?**

Kot sem že omenila, sem vse sodelavke poznala že od prej, ker

sem v laboratoriju opravljala že obvezno delovno prakso. Zato s tem nisem imela nobenih težav. Učila sem se iz njihovih izkušenj in jih dopolnjevala s svojimi idejami in mogoče malce drugačnim načinom razmišljanja. Vsak človek je pač svet zase, jaz poskušam razumeti njih, one mene in mislim, da zaenkrat kar dobro shajamo.

**Laboratorij je bil takrat v zelo slabem stanju, pred časom je bil posodobljen. Kakšna je razlika med delom v enem in drugem?**

Razmere v starem laboratoriju so bile obupne. Ko sem prišla prvi dan v službo, nisem mogla verjeti, da je v takem prostoru sploh možno delati. Neometani zidovi, zarjavele police, skratka delovni pogoji so bili skratka nemogoči. Povedati je treba, da so bili to zasilni oz. začasni prostori, kamor se je prestavil laboratorij po požaru. Ta "začasno" pa je na žalost trajal več kot deset let. Ampak kdor čaka, dočaka in končno smo tudi mi prišli do popolnoma prenovljenih prostorov in nove opreme. Zdaj delo opravljamo z večjim veseljem, pa tudi sram nas ni več, če kakšnega gosta, ki si ogleduje tovarno, pripeljejo na obisk tudi k nam.

Sicer pa analitsko delo v laboratoriju prav gotovo ni nepomembno, saj nosimo velik del odgovornosti za to, da gredo v proces priprave zmesi le surovine, ki ustrezajo našim standardom in zagotavljajo



kvalitetno steklo. Na žalost pa je narava našega dela taka, da smo najbolj opazne takrat, ko kaj ni v redu.

**Kasneje pa je tvoje delo preraslo okvire laboratorija. Kako je prišlo do tega?**

Kasneje je laboratorij spadal pod Obrat zmesarne in vzdrževanja. Ker je Marjan Polak dobival vedno več novih zadolžitve, ki jih fizično ni zmožal več opravljati sam, je nekatere med njimi zato prenesel na svoje podrejene. Pred približno dvema letoma sva se dogovorila, da prevzamem operativne obveznosti še za oddelek zmesarne. Tako zdaj pomagam pri organizaciji dela, koordinaciji med izmenami, spremljam porabe surovin, stanje zalog, recepture za steklo ipd. Še vedno se posvetujem z njim, zlasti pri pomembnejših odločitvah, - npr. pri spremembah receptur ipd.

**Kako pa si se znašla pri tem delu?**

Dejansko sem dotlej zmesarno poznala zelo površno - drugih opravkov, kot je jemanje vzorcev tu nisem imela. Zato sem se na začetku malo ustrašila te zadolžitve in dokaj velike obveznosti, povezane z njo. Na drugi strani pa sem tudi vedela, da me Marjan ne bo pustil same, dokler ne bo name prenesel svojih znanj in vedenj, ki so za to delo potrebna in ne bo res prepričan, da zadeve obvladam. On je resnično dober učitelj in lahko

rečem, da me je skoraj vse, kar vem s področja steklarstva naučil on. Bojazni, da bo zaradi tega, ker razdaja svoje znanje in na več ljudi prenaša določene "skrivnosti" poklica, kaj izgubil na pomembnosti in veljavi, ne pozna.

Na začetku je bilo vsem nenavadno, da sem se pojavila pri tem delu. Nenazadnje je bila to vsa leta izključno moška sredina. Fantje so me najprej kar opazovali malo z začudenjem. Dejansko pa je res, da ženski pristop prinese neko novo energijo in mi je morda pri delu z njimi celo lažje. Mislim, da smo se lepo ujeli, dejansko nimam večjih problemov.

**Kakšna je ta "ženska energija"?**

Predvsem mislim, da se ženske bolj zavedamo, da lepa beseda lepo mesto najde. Morda znamo nekatere zadeve videti tudi z drugega zornega kota. Delavci zmesarne niso bili nikdar kaj prida cenjeni. Tudi jaz sem šele zdaj spoznala, da je njihovo delo dejansko zelo odgovorno, ki pa se večinoma opazi le takrat, ko se s steklom kaj "čudnega dogaja", kot pravijo kolegi strojniki. Hkrati pa je to eno od najtežjih fizičnih del v tej tovarni, za opravljanje katerega je potrebno ogromno moči in pridnosti.

**Kaj je najtežje pri tem delu in kakšni so siceršnji problemi?**

Vsak ponedeljek je potrebno ročno raztovoriti trinajst vagonov peska



po 50 ton, pri kakršnih koli temperaturah. Delavcev na izmeni je pet, njihova starostna struktura je krepko nad povprečjem tovarne - mladih ni. Seveda se tudi pozimi preznajo, gredo nato mokri na mraz... Preden pa lahko sploh pričnejo z delom, morajo očistiti zamrzel tirnice. Zato me jezijo vprašanja: "Kaj pa počnete toliko časa, da še niste izpraznili?". Poleg tega nekateri pričakujejo, da bodo naši delavci zadolženi tudi za vsa težaška dela po tovarni in izven nje - prestavljanje pohištva, čiščenje snega... Nikomur ne pride na misel, da bi za takšna dela poklical npr. strojnika, delavca na menjavah, ključavničarja... Vem, ta miselnost izvira še iz časov, ko je bilo v zmesarni in transportu zaposlenih veliko več ljudi, bili so delavci težaki, ki so opravljali tudi taka dela. Ampak ti časi so minili. Da je delavcev premalo, je najbolj vidno sedaj, ko nov zakon o delovnih razmerjih strožje omejuje število in način opravljanja nadur. Delovnih mest je v zmesarni toliko, da bi morali biti vedno vsi prisotni. Vsak dopust, bolniška ali drug izostanek pomeni zahtevek za opravljanje nadur nekoga drugega.

#### **Kako pa je z njihovim nagrajevanjem?**

Ti delavci so že od nekdaj veljali za manjvredne tako po ocenitvah, kot po stimulaciji.

Sedanji sistem daje videz, da se vse pomembno v tej tovarni začne pri strojih in konča na hladilnih pečeh. Na naš obstoj se spomnijo šele takrat, ko je kaj narobe. Pa je odgovornosti mnogo - od nabave kvalitetne surovine, priprave kvalitetne zmesi, regulacije peči, do samega vzdrževanja naprav. Šele ko je vse to optimalno, lahko strojnik izkoristi stroj in dela dobre proizvode. Menim, da pri našem delu ni bolj in manj pomembnih, vsak mora prispevati svoj delež, da smo lahko na koncu vsi zadovoljni. Tudi sistem stimulatívnega nagrajevanja v zmesarni po mojem mnenju še ni tisti pravi. Stimulacijo imajo vsi enako, v zelo nizkem procentu, ki se pri nizkih osnovnih plačah skoraj ne pozna. Pa vendar nisom vsi enako prizadevni. Stimulacija šefa je tudi možna, vendar jo je včasih težko utemeljiti - enostavno veš, da je nekdo priden, samoiniciativen, da ti reši nemoogočo situacijo ipd... Mislim, da nihče ne bo nagradil delavca, ki si tega ne zasluži, je motivator zanj, da se bo potrudil tudi drugič in vzpodbuda za ostale, da mu sledijo.

#### **Poleg tega si zadolžena tudi za pripravo varnostnih listov, ki so potrebni pred nabavo izdelkov, ki imajo status nevarne snovi.**

Odgovorna oseba za to področje je sicer Marjan, vendar operativno varnostne liste za nevarne snovi pripravljam jaz. Mednje sodijo vse surovine, olja, maziva... Veliko dela na tem področju smo imeli pred dvema letoma ob nastopu zakona o nevarnih snoveh, ko je bilo potrebno izdelati listine za vse nevarne snovi, zdaj pa le, ko se nabavi kakšna nova snov s to oznako.

#### **Pri vsem tem pa je zelo pomembno spremljanje zakonodaje. Je veliko novosti?**

Zaradi približevanja EU je dejansko veliko sprememb zakonodaje. Ko gre za večje spremembe, se udeležim tudi seminarjev s tega področja, seveda pa sem za natančno spremljanje vseh predpisov odgovorna sama. Nekatera dela se izvajajo kombinirano s Sinetom, predvsem monitoringi odpadnih vod in zraka, zato je včasih težko določiti konkretno odgovornost. Zahtev s tega področja pa je vedno več, zato so v teku dogovori za določitev odgovornega delavca, ki ga bo pokrival.

#### **Odgovorna si tudi za projekt ločenega zbiranja odpadkov. Kako se zadeve odvijajo na tem področju?**

Podlaga za naše delo je bila projektna naloga družbe Sinet, pobuda, da sami naredimo nekaj na tem področju ter izkoristimo lastno znanje, pa tudi materiale, ki v hiši že obstajajo, pa je prišla s strani direktorice. V projektni skupini sodelujejo predstavniki vseh sektorjev, jaz v bistvu ideje nas vseh spravim na papir pa tudi fizično kukam v zaboje za odpadke, s čimer si nakopljem kar precej začudenih pogledov.

Trend je vsekakor pozitiven, čeprav še ni tako, kot je bilo zastavljeno. Vendar na tako kompleksnem področju, ki se tiče vsakogar v hiši, sprememb ne moremo pričakovati čez noč. Prednosti sistema so večstranske, od zunanjega izgleda, manj težav pri silosih, pa tudi finančnem učinku, saj je za večino sortiranih odpadke možno iztržiti tudi plačilo, ki na letnem nivoju ne predstavlja majhnega prihodka. Sicer pa o tem pišem v posebnem članku.

#### **Si notranja presojevalka pri sistemu ISO in tudi vodja skupine v projektu 20 ključev. Kakšne pa so naloge s tega področja?**



Sem ena od notranjih presojevalcev naše tovarne, ki opravljamo predpresajo pred presajo pooblaščen organizacije. Zadeve so že utečene, v letošnjem letu pričakujemo spremembe zaradi novih standardov.

Pri projektu 20 ključev pa sem vodja skupine za zmesarno in laboratorij. Mislim, da mi je predvsem v prvem področju nekatere stvari lažje izpeljati, ker je v ozadju projekt, ki ga ocenjujejo tudi zunanji sodelavci. Ta sistem temelji na zadolžitvah, pohvalah in simboličnih nagradah. Opažam, da delavcem veliko pomeni, da je nekdo njihov dodatni trud opazil in da jim pohvala dobro de. Na tej osnovi lažje sodelujemo tudi vnaprej. To je princip ključev, pa tudi ženski princip, ki sem ga gojila že pred tem. Mislim, da je pomembno predvsem ostati človek v najširšem pomenu besede.

#### **Pri svojih opravilih od tipično ženskih pri analizah v laboratoriju vedno bolj prehajaš na moško domeno, kjer je potrebna praktičnost in različna tehnična znanja.**

Vseskozi se učim, ni me sram vprašati. Na skupnih sestankih našega sektorja, kjer smo prisotni predstavniki vseh obratov v sklopu našega sektorja, t.j. zidarske, ključavničarske, elektro delavnice, oddelka meritve in regulacij ter zmesarne, kjer se dogovarjamo o nadaljnjem delu, na začetku niti izrazov nisem poznala. Zdaj vem o tem že veliko več, pa še vedno premalo. Tudi fantov v zmesarni me ni sram kaj vprašati. Znanje pridobljeno v šoli je eno, dolgoterne izkušnje delavcev pa drugo mnogokrat so tudi nezanimarljiv vir, iz katerega se lahko marsikaj naučimo.

Zadevam, ki jih imam na skrbi, hočem priti do dna, grem tudi na peč, na silos.... Lažje je ukrepati, če do podrobnosti, vemo o čem govorimo, kakšne bodo posledice v takšnem ali drugačnem primeru....

#### **Glede na vrsto področji, ki jih sedaj pokrivaš - si lahko kompletna na vsakem od njih?**

Delo, ki mi je naloženo, želim opraviti dobro, po mojih najboljših močeh in v roku, ki je predviden. Take zahteve postavljam sebi, enako pa tudi drugim. Slabo se počutim pri pogovorih o temah, ki jih ne razumem dobro, zato skušam biti informirana, se maksimalno pripraviti in priti stvarjem do dna. To res vzame precej časa, za kar mi ni žal tudi kakšne dodatne urice. Konec koncev še vedno velja tisto: "Več znaš, več veljaš!"

#### **Pa čas, ki ti ostaja - kako ga izkoristiš.**

Nič posebno inovativnega. Zdaj v zimskem času rada preberem kakšno dobro knjigo in se malo rekreiram na družinskih sobnih pripravah, da se na njih ne nabira prah. Malo prispevam tudi pri gospodinjskih opravilih, sicer pa sem najbolj vesela obiskov sestrine družine, predvsem leto in pol stare nečakinje Jane, ki nam je res v veliko veselje in si kar ne znam več predstavljati časa, ko je še ni bilo. Njene domislice in energija so neizčrpne.

Sicer pa zimo nekako preživim in se ves čas veselim poletja, toplote, sončnih žarkov, morja. To je moj čas in vikendi, ki jih še iz časa študentskih let preživljam v Ljubljani.

#### **In tvoje sporočilo bralcem Steklarja.**

Pomlad je tu, naj nas vse napolni s svežo energijo, da bomo zrlji naprej z optimizmom. Ne vem, vsaj jaz skušam vedno gledati na stvari z obeh plati, dobre in slabe. Včasih stvar le na prvi pogled izgleda slaba, če pa smo jo pripravljene videti tudi z druge strani, lahko najdemo v njej vedno tudi nekaj pozitivnega, če ne drugega, pa kot izkušnjo, iz katere se lahko kaj naučimo. Življenje nas pač vedno postavlja pred nove preizkušnje, od nas samih pa je odvisno ali bomo iz njih izšli kot zmagovalci ali poraženci.

#### **Težko bi našla lepšo misel za zaključek najinega pogovora, zato le tako naprej pa zmage ne morejo izostatati.**

Pogovarjala se je Marinka Anžlovar



## Dobri delavci IRENA BRUNČEK

V podjetju Stedek d.o.o. Trbovlje je zaposlenih dovolj delavcev, za katere bi lahko rekli, da so dobri in bi o njih lahko kaj napisali za rubriko Dobri delavci v časopisu Steklar. Odločili smo se, da bomo kot prvo predstavili Ireno Brunček.

Prosila sem jo za kratek pogovor, iz katerega sem izvedela nekaj stvari in nastal je naslednji članek.

Po končani osnovni šoli v Hrastniku se je vpisala v Pedagoško gimnazijo v Celje, ki jo je uspešno končala. Kmalu po šoli jo je pot zanesla v naš obrat satinirnice, kjer je v proizvodnji opravljala počitniško delo. Kasneje so jo zaposlili kot administratorico v proizvodnji. Urejala je dokumentacijo, ki je potrebna za nemoten potek proizvodnje. S preselitvijo podjetja v Trbovlje, je tudi Irena nastopila na novem delovnem mestu in sicer kot kontrolorka kvalitete in organizacijsko sodi v Službo zagotavljanja kakovosti.

**Že odkar delam s teboj, se čudim, od kod ti toliko znanja o samem proizvodnem procesu v našem podjetju. Po izobrazbi nisi tehnični profil, tudi kot osebnost se mi ne zdiš precej tehnično usmerjena...**

Svoje znanje sem pridobila od kolegov sodelavcev, od vsakega nekaj. Moje zanimanje za delo je botrovalo k hitrejšemu učenju in dojetanju bistva. Večkrat se zgodi, da me kdo kaj vpraša in ker sem človek, ki rad pomaga, vedno poiščem odgovor, pa čeprav se moram posvetovati z drugimi. Skratka, odgovorov: ne vem, ne znam, to ni moje področje,

skorajda ne uporabljam, zato pa se dokopljem do odgovorov, ki mi služijo za boljše poznavanje dela.

**Kako gledaš na pridobitev certifikata kot notranja presojevalka za ISO?**

Dobro smo izpeljali. Kar nekaj noči sem porabila tudi v te namene. A se je splačalo...

Veliko se je spremenilo, uredilo. Imamo pa še nekaj stvari, ki jih bo treba dodelati. Upam, da se bodo tudi te drobne stvari uredile in prepričana sem, da kmalu sploh ne bomo znali delati brez ISO-ta.

**Vem, da delaš nenormalne urnike. Tudi po dve izmeni skupaj. Potem te pa še pokličejo domov in nikoli ni težav. Daš nasvet po telefonu, ali pa se kar oglasiš v podjetju, ne glede na uro. Kako zdržiš tak tempo?**

Nimam še otrok. Imam pa zelo pridnega in razumevajočega moža. Ko mi je težko, se vedno lahko obrnem na njega in pripravljen mi je prisluhniti in pomagati.

**Pa zdravje? Mislim glede na preobremenjenost zadnjih mesecev?**

Pri takem tempu dela, pozabiš na zdravje. Vzameš kakšno tableto, dve in delaš naprej. Kasneje, ko se



umiriš, pa moraš narediti kaj zase. Psihični naporji me bolj uničujejo kot fizični. Vendar pa upam, da se bo umirilo z nastopom tehničnega vodje.

**Zakaj se nisi prijavila na razpis za tehničnega vodjo?**

Zavedam se, da delo tehničnega vodje predstavlja mnogo več, kot to, kar vidimo in občutimo mi, da je njegovo delo.

**Z vsemi sodelavci imaš zelo lepe odnose. Kako ti to uspeva, saj vemo, da smo zelo različni?**

V našem podjetju si ne moreš privoščiti konfliktnih situacij. Preprosto nas je tako malo, da moramo vsi skupaj zelo trdo delati in sodelovati, da dosegamo rezultate. Preveč smo odvisni eden od drugega, da bi si lahko privoščili kakšne osebne interese. Nekateri so konfliktni že po naravi, a v glavnem se z lepo besedo vse doseže.

**Tako pozitivno razmišljaš. Te v našem podjetju sploh kaj moti?**

Vsak dela veliko več kot v preteklosti, plače pa so še vedno majhne. Če se spomnim začetkov. Včasih sem se celo dolgočasila v službi, zdaj pa veliko "prostega" časa porabim za službo. Najbolj pa mi gre na živce, da moraš narediti sto stvari naenkrat. Vse so enako nujne in nobena se ne more izvesti normalno, umirjeno. Ja, to se kar pogosto dogaja.

Prepričana sem, da bi izmenski vodje potrebovali vsaj enega administratorja proizvodnje. Z

avedbo delovnih nalogov in ISO so preobremenjeni in ravno zaradi tega prihaja včasih do kakšnih zmešnjav, ki zahtevajo ogromno časa in tudi denarja, da jih rešimo.

**Vrnili sva se na začetek tvoje kariere administrator proizvodnje. Prijetno se je bilo pogovarjati s teboj.**

**Irena se je rodila 20. 9. 1976.**

**Ta podatek nam pove, da je še mlada.**

**Sicer pa je skromna, natančna, prijazna, premišljena kar dela, dela dobro (mogoče dela malo preveč).**

**Ko premaga občutek skromnosti, postane zgovorna. Znanja ne ceni zaradi znanja samega, ampak da bi ga praktično izkoristila.**

Rosanda Kladnik



## POSLOVANJE PODJETJA STEDEK V LETU 2002



Stedek d.o.o je v letu 2002 dosegel preobrat v poslovanju. Preseženi so bili s planom postavljeni cilji, tako na področju proizvodnje in tudi prodaje. Podjetje je poslovno leto zaključilo z dobičkom. Ustvarjeni dobiček je sicer nekoliko manjši od planiranega, za kar pa najdemo vzroke v nenormalni rasti nekaterih stroškov in pa v določeni meri v pomanjkljivostih v organiziranju proizvodnje.

Proizvodne kapacitete so bile povprečno zasedene v 2,5 izmenah. Vsekakor je to pomenilo, da so bile potrebne določene strukturne spremembe tako v fazi proizvodnje kot tudi v fazi priprave in planiranja. Uvedba spremljanja proizvodnje preko delovnih nalogov in njihove kontrole je prinesla določene pozitivne rezultate, kar pa je potrebno v letu 2003 še dokončati v prvem kvartalu. Določen pozitiven premik je prineslo tudi racionalnejše koriščenje surovin v proizvodnem procesu, kar pa še ni dovolj uspešno.

Skupaj proizvedenih komadov je bilo v letu 2002 10.482.000, kar je 37% več od planiranega. Prodaja v komadih je bila 10.200.000 in za 34% večja od planirane. Na liniji za sitotisk beležimo 60% večjo



proizvodnjo od planirane in smo tako podekorirali 5.200.000 komadov.

Realizacijo smo zabeležili v višini 845 mio sit, kar je 14% več od planiranega. Razmerje prodaje je bilo 52% na domačem trgu in 48% na tujem trgu. Blago je bilo prodano na 4 nova tržišča, povečana je bila prodaja na nemškem in hrvaškem trgu. Konec leta 2002 smo tudi pričeli s trženjem lastne široke potrošnje na slovenskem in hrvaškem trgu, kar pa bo pokazalo

pravilnost odločitve v letu 2003. Konkurenca ponudbe dekoriranih izdelkov se je v zadnjih mesecih zelo zaostila in določeni ponudniki uporabljajo razne metode za pridobitev poslov in med njimi je najslabša nižanje ponudbenih cen do skrajnosti. Vsekakor vsem tem igram na trgu ne moremo slediti.

Povprečno smo imeli zaposlenih čez celo leto 81 delavcev. Zaskrbljujoč je podatek o odstotku bolniškega staleža, in sicer 10%. Boleznine do 30 dni nam pred-

stavljajo 5,5%, nad 30 dni 3,5%. Vzroke iščemo tako v delovnih pogojih, ki so se pričeli urejevati v drugi polovici leta, določenem številu delavcev zaposlenih na 4 ure in pa v tem, da je to večinski ženski delovni kolektiv.

V letu 2003 bo potrebno še veliko postoriti na segmentu izplena proizvodnje, ki je bil v letu 2002 v višini 96,5% in naš cilj v letu 2003 je 98%.

V letu 2002 smo tudi veliko storili na rednem vzdrževanju delovnih naprav in na sanaciji razmer, ki so posledica preteklega obdobja in so nam povzročale težave v normalnem procesu proizvodnje.

V letu 2002 smo tudi pričeli z uvajanjem Sistema kakovosti ISO 9001-1994 in smo uspešno zaključili in pridobili Certifikat sistema kakovosti v mesecu februarju 2003. To pa ne pomeni, da sedaj lahko mirno uživamo. Nadaljevali bomo takoj s pridobivanjem novega, in sicer ISO 9001-2000, ki govori o procesih.

Vsekakor v letu 2002 še nismo uspeli sanirati vseh segmentov proizvodnje in celotnega poslovanja. V letu 2003 je tako pred nami še veliko zahtevnega dela, katerega moramo opraviti s skupnimi močmi. Smatram, da se na izkušnjah iz leta 2002 lahko uspešno nadgradi naše delo v letu 2003.



Direktor  
Vili Petrič

## Dobri delavci

## DANICA MATJAŠIČ

V nadaljevanju v tej rubriki prvič predstavljamo sodelavko, zaposleno v družbi Opal, kjer so že zaradi narave našega dela v glavnem zaposleni pridni delavci. Pa vendar nekateri odstopajo od večine. Za prvo predstavitev smo izbrali Danico Matjašič, ki opravlja delo rezalke stekla in ima poleg pridnosti še veliko lastnosti dobre delavke, zaradi česar je vredna te predstavitve.

**Za razliko od večine zaposlenih pri nas Steklarna Hrastnik ni vaša prva zaposlitev, pa tudi prve korenine ste pognali nekje drugje. Nam lahko odkrijete tančico s "predsteklarskega" obdobja?**

Mladost sem preživela v Jurkloštru. Izhajam iz šestčlanske kmečke družine. Osnovno šolo sem obiskovala v domačem kraju, bila je to prva osvobodjena osnovna šola na Štajerskem. Zaradi skromnih premoženjskih razmer naše družine šolanja nisem mogla nadaljevati. Za začetek sem se za nekaj časa zaposlila v gostinstvu. Morda je naključje, da sem stanovala v neposredni bližini "mame" naše "mame" - Steklarne Jurklošter.

**Kakšen je razlog, da vas je življenjska pot zanesla ravno v Hrastnik.**

V sedemdesetih letih, ko sem iskala delo, ga tudi ni bilo tako lahko najti. V Hrastnik sem prišla predvsem zaradi zaposlitvene možnosti, ki se mi je ponudila v Steklarni. Dokaj kmalu sem našla življenjskega sopotnika, s katerim sva si tu ustvarila družino. Od takrat je že skoraj trideset let. V tem času so se nama rodili trije otroci - najstarejšemu Andreju sta se po nekaj letih pridružila dvojčka - Primož in

Katarina. Ko sta bila stara 14 let, sem ostala vdova in se še toliko bolj borila zanje.

**Ali ste si pred prihodom v Steklarno predstavljali, kakšno delo se tu opravlja?**

Ne. Niti sedemnajst let še nisem imela tisto zimo. Spominjam se, da sem nameravala, ko me je delovodja pripeljal do delovnega mesta, kar v plašču pričeti z delom. Danes se velikokrat razpreda, kako so otroci premladi, ko se morajo odločiti za svojo poklicno kariero. Zase lahko povem, da o bodočem delu nisem vedela ničesar, da mi delo na začetku ni bilo niti všeč in me tudi ni veselilo. Pa vendar sem se ga oprijela, ga počasi vzljubila in ga opravljam že skoraj 30 let.

**Katera dela ste v tem času opravljali?**

Ves čas sem delala v neposredni proizvodnji. Kar dolgo časa sem bila odnašalka, nato odbijalka, potem pa rezalka na stroju Dania in sedaj na Rossi.

**Kaj pa delovne sredine, so se menjavale?**

Vsakah deset let sem dobila novega mojstra. Sama nisem imela nobenih želja po premeščanju, mojstri pa so se prej borili zame, kot me



nudili na razpolago.

Sodelavci, ki so mi križali pot, so bili zelo različni, tako po svoji preteklosti, razmerah, navadah, inteligenci, narodnosti, veri.... Za to se nikdar nisem zanimala, pač pa vsakega sprejela takšnega kot je. Za dobre odnose sem bila vsakemu hvaležna, slabih lastnosti kogarkoli pa nisem skušala spreminjati, zavedajoč se, da človek še sebe težko spreminja, kaj šele druge. Zato tudi nisem imela konfliktov.

**Okolja niste bili navajeni, kako ste se vživeli vanj?**

Res nisem bila utrjena niti za takšen način dela niti takšen način komuniciranja velikokrat nekoliko bolj grob in sočen. Vendar zaradi tega nisem nikoli pomislila, da bi sredino zapustila. Imela sem priložnost, da bi šla na "hladnejšo" stran, v kontrolo, pa sem raje ostala pri svojih glažarjih. Mislim, da je lažje ohraniti dobre medčloveške odnose v moški ali mešani, kot v ženski sredini. Mojega dela pa so me v glavnem naučile izkušenejše sodelavke iz te sredine.

Dolgo sem si želela, da bi nadoknadila tisto, kar v mladosti nisem mogla doseči, da bi dokončala kakšno šolo, recimo strojepisno. Pa se je življenje drugače obrnilo - trije otroci, izmensko delo, moževo šolanje, so predstavljali vsakodnevni tempo, ki ni dopuščal, da bi se sploh preizkusila.

**Kaj je še posebno pomembno pri vašem delu?**

Potrebno je biti natančen, hiter, zbran ter imeti mirno roko. Morda

kdo misli, da je naše delo zelo enostavno, pa ni tako. Še danes, po tolikih letih dela ne znam vsega, vedno je tudi kaj novega. Zahteve so tudi vedno večje, predvsem glede točnosti izdelave. Pri nekaterih artiklih je potrebno vsak odrežan komad stehitati, kar je seveda zamudno. Da bi pri tem izdelke še sama odnašala, kot tudi prakticiramo, je enostavno nemogoče.

**Ste tudi vodja svoje skupine v okviru projekta 20 ključev.**

Mislim, da gre za pozitivno naravnani model, ki je veliko pripomogel k boljšim odnosom med nami. Še vedno imamo vsak teden sestanek, če je kaj spornega tudi večkrat. To je idealna priložnost, da se pogovorimo med seboj, izpostavimo določene probleme (o kvaliteti našega dela, čistoči, disciplini...), predvsem pa se dogovorimo, kako jih bomo reševali. Mislim, da so mi znanja, ki sem jih pridobila na seminarjih v zvezi s tem, zelo pomagala. Vesela sem, da so mojster in ostala sredina dojemljivi za novosti, za katere sedaj že lahko ugotavljamo, da imajo pozitiven učinek. Težko je le linijsko komuniciranje z ostalimi skupinami oz. njihovimi vodji, ker smo na različnih izmenah. Včasih že malenkost, recimo takšna, da ni barvnih pisal, zavre delo. Škoda je, da ni več zunanjih vzpodbud, zato je komuniciranje, ki je bilo izredno težko vzpostavljeno po večini drugih skupin, zamrlo. Še vedno tudi čakamo na ocene naših predlogov, novih skoraj ni več...



### Vaša sedanja delovna sredina, z mojstrom vred, je zelo mlada. Kako se počutite znotraj nje?

Naši fantje so res zelo mladi, pa vendar se med njimi obe s sodelavko, ki je še starejša od mene, dobro počutiva. Popolnoma sem se prilagodila svoji mladi sredini, počutim se mlada, kot so sodelavci. Zavedamo se, da je potrebno za dobre rezultate poprijeti za delo, sicer pa se skupaj z njimi tudi pootročim, ne izključujejo me pri svojih pogovorih o "dogodivščinah"... Medsebojno razumevanje zelo olajša naše naporno delo, včasih ga je potrebno tudi malo popestriti s kakšno neumnostjo, smehom brez razloga....



### Pravite, da radi opravljate svoje delo in ste zadovoljni s sredino. Če pa bi bili še enkrat pred isto odločitvijo glede poklica, kako bi se odločili?

V sredini se dobro počutim. Tudi poklic sem vzljubila, čeprav ima naše delo več negativnih kot pozitivnih lastnosti, zlasti glede vpliva na naše zdravje. Spremljajo ga zadimljenost, žarčenje, preprih, vročina, ropot. Mislim, da zakonodajalci, ko so določali upokojitvene pogoje niso nikoli videli, v kakšnih pogojih se nekatera dela odvijajo. Če bi, najbrž ne bi sprejemali pravil, ko pogojev za upokožitev pri vsaj relativni zmožnosti za delo oz. zdravje, ni mogoče doseči. Mislim, da je trideset let delovne dobe za ženske za takšno delo več kot dovolj. Zaradi tega tudi mislim, da se za isto poklicno pot najbrž ne bi še enkrat odločila.

### Pa vendar, kako bi primerjali pogoje dela nekoč in danes?

Pogoji dela so seveda boljši. To nalaga tudi zakonodaja. Zlasti nam veliko pomeni odsesavanje, za kar sem se zelo borila tudi kot članica sveta delavcev. Sedaj razliko najbolj občutimo, kadar zaradi kakšne okvare sistem ne deluje. Takrat se sprašujemo, kako smo zdržali v takšnih pogojih toliko let. Sicer pa ljudje različno prenašamo slabše pogoje dela. Zelo me moti velik ropot, zlasti če je potrebno komunicirati - zaradi naprežanja glasilk velikokrat odhajam domov brez glasu. Vročino pa smo vzeli v zakup z delom. Sama jo včasih z lahkoto prenašam, spet drugič pa me duši do onemoglosti. Kar nekaj stvari s področja izboljševanja pogojev dela je bilo v zadnjem času narejenih. Hvalevredno je, da je direktor nagnjen izboljšavam s tega področja. Nekaj predlogov, tudi mojih pa še

čaka na realizacijo. Potrebno pa se je zavedati, da se idealnih pogojev dela v steklarstvu ne da vzpostaviti. Kriteriji kvalitete so veliko večji in kljub izredni natančnosti je odpad večji kot včasih. Veliko je tudi novih artiklov, zahtevnejših za izdelavo..

### S čim mislite, da znotraj sredine pozitivno izstopate?

Mislim, da imam morda le malo več možnosti, ker imam kot članica sveta delavcev in vodja skupine za 20 ključev več informacij, pa tudi nekaj moči, da lahko kakšno stvar vsaj izpostavam, če že ne izpeljem. Pri svojem delu tudi vedno razmišljam, kaj bi se dalo še storiti, tako po plati izboljšanja kvalitete dela kot tudi delovnih pogojev, ki tudi pomenijo boljše delo, čeprav rezultati niso vidni takoj. Nenazadnje morajo biti zdravi delavci v obojestranskem interesu tako delavca kot delodajalca.

### Kako pa izpolnite svoj prosti čas?

Zaljubljena sem v hribe, vzponanje me napolnjuje in vzdržuje v kondiciji. Nikdar mi ni žal časa za to. Vikende veliko rajše zabelim s hojo po našem srednjegorju, kot tekanjem po kuhinji in iskanjem vsakega prahu. Brez njih gotovo ne bi bila takšna, kot sem. Tu si polnim dušo, gibanje in svež zrak pa se poznata tudi na zdravju. Naslednjo nedeljo se že veselim Snežnika.

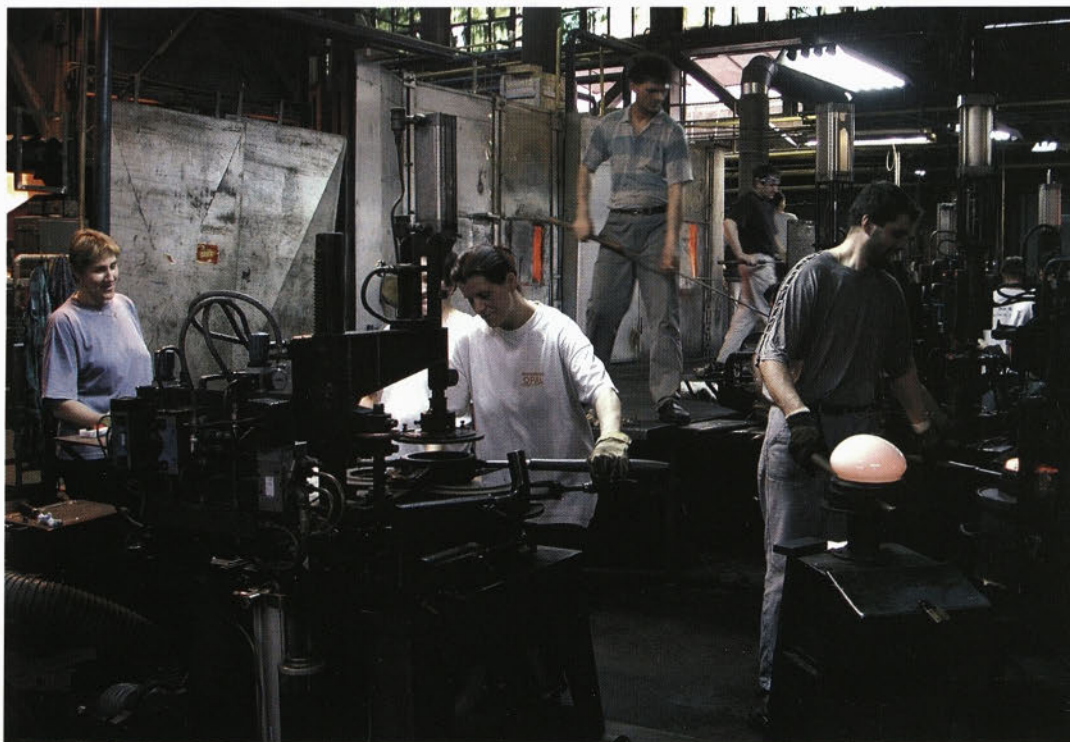
Tudi delo na vrtu mi pomeni sprostitve ne obveze. Zaključujem tudi z deli pri hiši v svojem rodnem kraju. Malo me skrbi prevoz na delo, rada pa bi se preselila čim prej, ker ne zmorem več plačevanja položnic za stanovanje, za kar gre domala cela plača.

### Kakšen nasvet bi dali svojim sodelavcem?

Zlasti pri našem težkem delu je enako pomembno samospoštovanje kot medsebojno spoštovanje in sprejetje vsakega posameznika takšnega, kot je. Vsak bi se moral zavedati, da je podjetje naš drugi dom, za katerega je potrebno skrbeti in razmišljati o njem z enako skrbjo, kot za prvega. Tako kot v življenju tudi pri delu pridejo trenutki obupa, slabe volje, nerazpoloženja. Potruditi se je potrebno, da jih čim hitreje premagamo, da najdemo spet stik s svojim delom, sodelavci ter samim seboj.

Danici življenje v mnogočem ni prizanašalo. Tudi služba je takšna, da je potrebno za ljubi kruhek vsak dan krepko pljuniti roke. Pa vendar iz nje veje optimizem, na kakršnega redko naletimo. Pri delu izstopa tako po svoji pridnosti, ki pa ni brezglavo ponavljajoče gibanje, ampak hkrati tudi razmišljanje o bolj produktivnem in hkrati bolj zdravem in manj obremenilnem delu. Tudi vsako trohico formalne moči izkoristi, da obrača kolo proti novim idejam, ki bodo koristne tako za podjetje, kot tudi za delavce. Energije, da prepričuje tudi svoje sodelavce ter vodilne, ji ne manjka. Njena drobna in krhka postava skriva močno, hkrati pa človeško toplo in iskrivo osebnost. Zaveda se, da pot velikokrat ni lahka in da se tudi potovanje dolgo tisoč kilometrov začne z enim samim korakom. Samo prestopiti je treba. O tem se je mnogokrat prepričala tudi v gorah. Lahko nam je za zgled.

Pogovarjala se je  
Marinka Anžlovar



# POSLOVANJE DRUŽBE OPAL HRASTNIK V LETU 2002

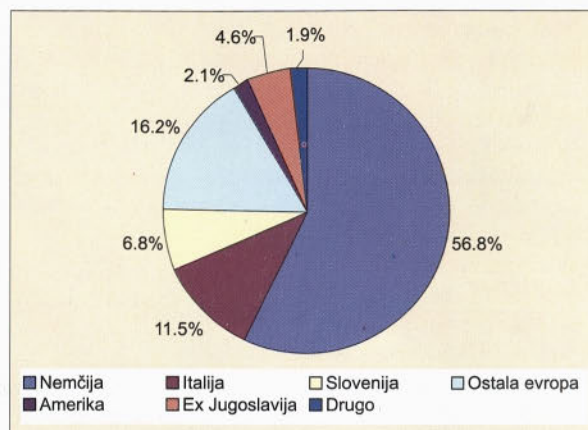
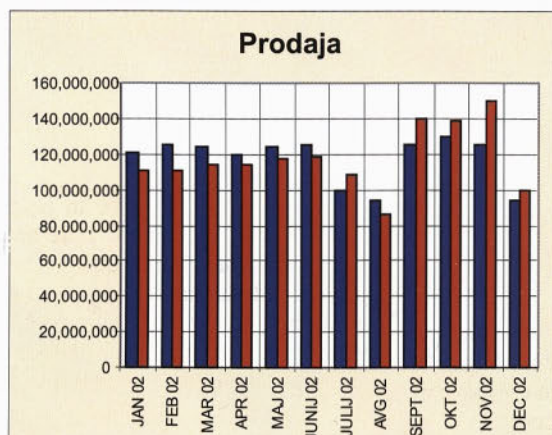


Leto 2002 lahko ocenim za zelo viharno, zaznamovano z velikimi nihanjem na trgu, nepredvideni dogodki v proizvodnji, a kljub temu uspešno.

V prvi polovici leta kljub agresivnemu nastopu na trgu nismo dosegali zastavljenih ciljev prodaje. V zadnji tretjini leta so se razmere na trgu nekoliko izboljšale, tako da smo do konca leta uspeli doseči s poslovnim načrtom zastavljene čiste prihodke iz prodaje. Cilja zmanjšanja odvisnosti od nemškega trga nam ni uspelo uresničiti, zato to ostaja prednostna naloga za leto 2003, predvsem bomo povečali prodajo v Italijo.

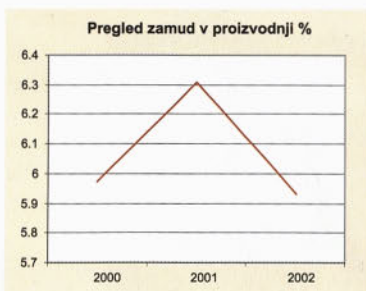
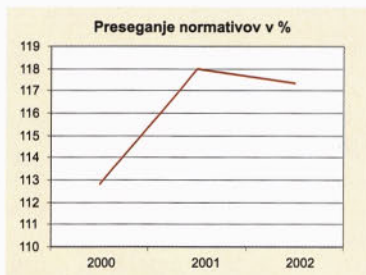
V letu 2002 smo z novimi kupci dosegli prodajo v višini 65 mio SIT. Izdelali smo 123 novih orodij, od tega smo 37 orodij financirali sami, v vrednosti 12.4 mio SIT. Za uvajanje novih izdelkov smo v povprečju v proizvodnji porabili 1.51% časa, in sicer v ročni proizvodnji 2.10% in polavtomatski proizvodnji 0.50%.

V letu 2002 smo uvajali v proizvodnjo 27 izdelkov kopalniškega programa, s katerimi smo imeli na začetku veliko težav. Z vztrajnostjo in sistematiko smo uspeli proizvodnjo precej izboljšati, a še vedno nimamo prave ponovljivosti in zanesljivosti v proizvodnji, kar moramo v letu 2003 vsekakor izboljšati. Kopalniški program je zanimiv iz dveh vidikov, ker odpira tržno nišo, ki ni v neposrednem sorodu z razsvetljavo, in zapolnjuje kapacitete malih izdelkov, na katerih pri razsvetljavi nismo



konkurenčni. Kljub temu, da smo v proizvodnjo vpeljali veliko novih izdelkov, smo uspeli zadržati odstotek doseganja normativov skoraj na ravni predhodnega leta, medtem ko nam je uspelo zamude v proizvodnji celo zmanjšati.

Preko leta smo izboljšali sistem toplega rezanja do te mere, da lahko polovico proizvodnje na deloviščih srednje velikih in velikih izdelkov odrežemo na točno določeno mero, kar so kupci zelo dobro sprejeli, mi pa smo zmanjšali strošek brusilnice.



V začetku leta smo začeli uporabljati sistem vračanja opalnih črepinj na F-peč. S tem smo izkoristek zmesi izboljšali na 48.2%, kar v primerjavi z letom 2001 pomeni izboljšanje za 6.41. S sistemom vračanja črepinj smo tako v Opalu

porabili 494 T opalnih črepinj, v Vitrumu pa še nadaljnjih 469 T opalnih črepinj. Za leto 2003 predvidevamo povečanje izkoristka surovin na 50%.



Med kolektivnimi dopusti smo stari sistem odsesavanja preuredili in posodobili. Glede na zelo dobre rezultate in pozitivne odzive, smo v oktobru dokupili še en sistem odsesavanja in tako bistveno izboljšali pogoje dela. Za leto 2003 imamo v načrtu zmanjšanje hrupa in znižanje temperatur okolja na deloviščih.

Zaradi potreb po prilagodljivosti proizvodnje smo v letu 2002 z internim izobraževanjem izobrazili šest steklarjev za ročno proizvodnjo, od tega štiri krogličarje in dva pomočnika. V polavtomatski proizvodnji končujemo z izobraževanjem 4 steklarjev v tako imenovani učni brigadi. Kljub nemajhnemu strošku internega izobraževanja v letu 2002, ki je bil 7.1 mio SIT, želimo nadaljevati z izobraževanjem zaposlenih, saj lahko samo usposobljeni delavci prinesejo večjo dodano vrednost. Poslovno leto smo tako zaključili s pozitivnim poslovnim izidom v višini 15.044 tisoč sit. Po posameznih ravneh poslovnega izida pa je

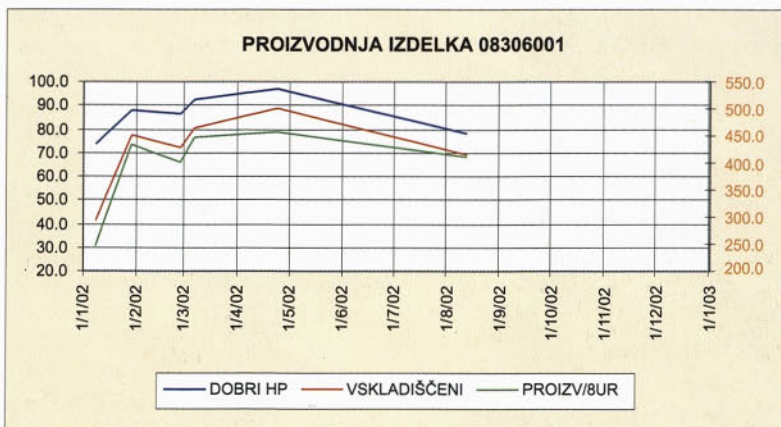
rezultat naslednji:

- poslovni izid iz poslovanja 13.802 tisoč sit
- poslovni izid iz financiranja 9,947 tisoč sit
- poslovni izid iz rednega delovanja 3.855 tisoč sit
- celotni poslovni izid 15.044 tisoč sit

Največ prihodkov smo dosegli s čistimi prihodki od prodaje na tujem trgu v višini 1.342 mio sit ter na domačem trgu 109 mio sit. Finančnih prihodkov je bilo 8 mio sit in izrednih prihodkov 12 mio sit.

V strukturi odhodkov še vedno predstavlja največjo postavko strošek dela v višini 607 mio sit ali 42%, sledijo stroški surovin, materiala in energije in blaga v višini 464 mio sit ali 32%, stroški storitev v višini 312 mio sit ali 22%, odpisi vrednosti 39 mio sit ali 3%, finančni odhodki 18 mio sit ali 1% ter ostali odhodki v višini 3 mio sit.

Franci Zajc





## PRODAJNE AKTIVNOSTI V PRVIH MESECIH LETA 2003



Leto 2002 smo zaključili s pozitivnim rezultatom. Zastavljeno prodajo z letnim planom za lansko leto smo z veliko večjo prodajo v drugi polovici leta uspeli realizirati.

Kaj pa nas čaka v letu 2003?

Naš plan 6% povišanje prodaje glede na plan v letu 2002 vsekakor ni "mačji kašelj", saj se razmere na tržišču niso čisto nič izboljšale, temveč še poslabšale. Po razgovorih z nemškimi kupci naj bi Nemčija že zelo dolga leta ne bila v takšni krizi, kot jo pesti sedaj. Na celotnem zahodnoevropskem trgu je še vedno prisotna močna recesija, ki trenutno še ne kaže pojenjajočih znakov. Pogojev poslovanja pa prav tako ne olajšuje sedanja ameriška politika ter močan padec vrednost dolarja, ki nam otežuje prodajo na Bližnji Vzhod, saj imamo vse cene formirane v EUR-ih. Poleg tega pa si kupci zaradi strahu pred možnostjo vojne ne želijo polniti skladišč. Ustavile pa so se tudi novogradnje.

Kakšna je torej trenutna situacija na svetovnem trgu povpraševanja po razsvetljavi?

Ameriško tržišče je preplavljeno s kitajskimi izdelki. Na tem trgu se daje prednost cenenosti, visoka kvaliteta in moden design sta obrobnega pomena. Poleg tega Ameriko zanimajo le končna svetila, saj nima lastne proizvodnje. Zahodnoevropsko tržišče je tisto, ki je za dobro kvaliteto ter tehnološko zahteven izdelek pripravljeno plačati tudi nekoliko več, vendar pa je na tem tržišču, kot že rečeno, še vedno prisotna močna recesija, kar pomeni, da so nekdanja naročila naših obstoječih kupcev glede na prejšnja leta tudi za polovico nižja. V vzhodni Evropi imajo svoje steklarne, ki so od nas veliko cenejše (tudi do 20%) in katere nam konkurirajo tudi na zahodnem trgu. Bližnji Vzhod zaradi padca dolarja močno pritiska na že tako nizke cene.

Tržišče nekdanje Jugoslavije pesti finančna stiska. Na domačem tržišču (še posebno v velikih blagovnih centrih) pa lahko zasledimo vse večjo ponudbo avtomatsko izdelanih svetil nizkega cenovnega razreda (uvoženih iz Kitajske ter vzhodnih dežel).

Glede na vse povedano, zastavljenega plana z obstoječimi kupci ter prodajnim programom vsekakor ne moremo doseči, pa čeprav smo v preteklem letu pridobili nekaj novih kupcev ter razvili oz. izdelali več kot 100 novih izdelkov.

Začeli smo poslovno sodelovanje s prvimi kupcem iz **Vzhodne Evrope Češke**, s katerim smo v drugi polovici lanskega leta razvili 4 nove izdelke. Kupec je eden glavnih dobaviteljev svetil blagovnim hišam OBI v celotni vzhodni Evropi, zato napoveduje lepe količine naročil. To izjavo je podkrepil z naročilom za več mesecev vnaprej (sukcesivna mesečna odprema). Prvi odpoklic naročila bo odpremljen v mesecu marcu. Naš poskus sodelovanja z izbranim kupcem iz Poljske se žal ni uresničil. Kupec se je namreč odločil za cenejšo ponudbo baltskih steklarn (Ukrajina ter evropski del Rusije).

V **Nemčiji** smo se s posredovanjem zastopnika prvič začeli direktno dogovarjati s firmo Luis Poulsen. Predstavnica njihove centralne nabave na Danskem nas bo obiskala v drugi polovici marca, prejeli pa smo že tudi prva naročila.

**Italija** za nas pomeni eno najpomembnejših tržišč, saj je to trg, ki preferira kvaliteto in je za tehnološko vrhunsko izdelane izdelke pripravljen tudi dobro plačati. Glede na to, da na trgu ponudbe razsvetljalnega stekla veljamo za eno najdražjih steklarn, nam je ta trg torej "pisan na kožo". Po drugi strani pa to pomeni majhne količine naročil posameznih izdelkov, katerim se bomo morali pač prilagoditi. Novi italijanski agent nam je konec lanskega leta pripeljal že 4 nove kupce, za katere smo v začetku leta 2003 izdelali prve vzorce in ki bodo prvič predstavljeni na sejmu Euroluce v Milanu v začetku meseca aprila. Sejem si bomo tudi ogledali. V kolikor bodo vzorci na sejmu dobro sprejeti, lahko pričakujemo prva naročila za drugo polovico leta. Z enim od teh kupcev pa že tudi aktivno sodelujemo.

V mesecu januarju smo obiskali obstoječe kupce v **Veliki Britaniji** (v Londonu) ter obisk le-teh izkoristili tudi za ogled največjega **sejma razsvetljave** na tem tržišču, ki vsako leto poteka v Birminghamu. Kar smo videli, ni bilo ravno spodbudno, saj je na sejmu prevladovala ponudba cenjenih



**ATELJE LYKTAN -art. Tundra**

avtomatsko izdelanih svetil iz Kitajske (tudi firma kot je Searchlight Electric). Naš največji kupec na tem tržišču nam je zaupal, da naše izdelke (polavtomatsko izdelane opalne kroglice) uspe prodati le še najzahtevnejšim kupcem, katerim je važna predvsem kvaliteta. Za vse ostale kupce smo predragi. Vseeno smo na sejmu navezali prve stike s petimi novimi firmami, na njihovih razstavnih prostorih smo zasledili tudi ročno izdelane opalne izdelke modnega designa (menim, da so bili izdelani v Italiji in na Poljskem). Po dogovoru smo jim že poslali naše kataloge ter kratko predstavitev naše firme, prve odzive pa pričakujem v drugi polovici marca.

V februarju smo obiskali **sejem razsvetljave v Stockholmu**, ki nam je omogočil, da smo se na enem mestu lahko pogovorili z vsemi obstoječimi kupci na skandinavskem tržišču. Ta sejem je bil glede ponudbe izdelkov, precej boljši od angleškega. Poleg tega pa je bil tudi za nas precej uspešnejši. Naš dolgoletni kupec Ifö je namreč svoj celotni razstavniki prostor posvetil le našim izdelkom, kar pomeni, da ni razstavljal niti enega izdelka od drugega dobavitelja stekla. Predstavljene so bile vse novitete, katere smo v sodelovanju s kupcem razvili konec lanskega leta. Njegov razstavniki prostor je bil vseskozi dobro obiskan, rezultat tega pa je že prejeto prvo naročilo novih izdelkov. Vsekakor lahko z omenjenim kupcem v letošnjem letu pričakujemo višjo prodajo. Z našimi izdelki je bil prav tako zadovoljen kupec Konstantverk prodaja le-teh naj bi bila dobra. Za povsem novega švedskega kupca smo za omenjeni sejem izdelali prve vzorce. Ko sva z Jasno



**KNOCH - LICHT - art. Madagaskar**



LOUIS PAULSEN  
- art. Tolbad

obiskali njihov razstavni prostor, sva bili prav presenečeni nad toplim sprejemom njihovega predstavnika, takoj ko sva se predstavili. Povedal nama je, da so naši izdelki (predstavil jih je povsem ločeno od ostalih in sicer kot namizno, stensko in stoječe svetilo) vzbudili zanimanje pri njihovih kupcih, zato lahko pričakujemo prva naročila, napovedal pa je tudi skorajšnji obisk z namenom povečanja asortimana z novimi izdelki. Firma Svenska, s katero smo pričeli sodelovati v lanskem letu, ni razstavljal, vseeno pa sva se z njihovim vodjem srečali. Trenutno za njih steklenica Absolut Vodka predstavlja najpomembnejši projekt, saj lahko tu pričakujemo večje količine, prav tako pa tudi pri posodi za kavni aparat.

**Francija** je eno najtežjih evropskih tržišč, saj pomeni dolgotrajno dogovarjanje in pošiljanje raznih zahtevanih vzorcev. Vendar pa brez tega žal ne gre in če želimo razširiti svoje poslovanje tudi na tem tržišču, nam ne preostane drugega, kot da smo potrpežljivi in počakamo na njihovo odločitev. V lanskem letu smo namreč obiskali na tem tržišču tri nove kupce, dvema od teh še vedno pošiljamo ponudbe in vzorce.

V lanskem letu smo uspešno začeli prodajo s na **srbsko tržišče** in v **Črno Goro**. V letošnjem letu načrtujemo ob ohranjanju le-te svojo prodajo razširiti še v **Makedonijo in Bosno**. Prvo naročilo za makedonsko tržišče je bilo odpremljeno v mesecu februarju, prejeli pa smo že tudi novo naročilo.

V mesecu februarju nas je prvič obiskal kupec iz **Alžirije** (novo tržišče) in nam že v času svojega obiska posredoval prvo naročilo za 40' kontejner, ki bo odpremljen v marcu. Naročila naj bi si po

njegovih besedah sledila sukcesivno.

Konec meseca marca si bomo prvič ogledali mednarodni sejem **kopalniške opreme** v Frankfurtu. Tovrstne izdelke smo v večjem obsegu pričeli izdelovati za firmo Team Concept v letu 2002, v letošnjem letu pa si želimo na tem programu pridobiti še kakšnega kupca, z njim pa seveda tudi nove izdelke. Sejem je vsekakor dobra priložnost za proučitev ponudbe in povpraševanja na tem segmentu.

V mesecu aprilu bomo obiskali tudi sejem **Lightstyle**, prav tako v Frankfurtu, kjer bomo lahko opravili poslovne razgovore z več našimi kupci na nemškem tržišču, ter si ogledali novitete ter poskušali ugotoviti nadaljni trend razvoja. Sami ne bomo razstavljali, saj je sejem manjši od Light+Buildinga in namenjen predvsem predstaviti končnih ponudnikov svetil.

Takšni so naši načrti glede iskanja novih kupcev za prve mesece leta 2003. Kaj pa asortiman? Poleg mesečnega razvoja novih izdelkov, v sodelovanju s kupci (v prvih dveh

mesecih smo pričeli z razvojem oz. razvili 16 novih izdelkov) planiramo tudi **razvoj lastne nove družine polavtomatskih plafonjer s strukturo**. Na osnovi prvih skic so kupci že posredovali svoje odgovore, izbrana je bila tudi serija, katere ponudba je bila posameznim kupcem že posredovana. Nalog za izdelavo orodja bo podan ob pridobitvi prvih pozitivnih odzivov na našo ponudbo. Vzporedno pa smo že tudi izdelali načrte ter ponudbo za **razširitev serije UFO plafonjer**, katerim naj bi se ob pozitivnem odgovoru kupcev, ki že kupujejo omenjeno serijo (FI 250 in FI 300), pridružili še dimenziji **FI 350 in FI 400**.

V lanskem letu smo po dolgem času zopet pričeli s prodajo dekorativnega stekla, in sicer firmi v Avstriji. Zaradi začetnih problemov (na strani dekoracije) se je kupec pri naslednjih dveh naročilih odločil le za satinirane izdelke. Vseeno pa smo si v letošnjem letu zastavili cilj razširitve našega asortimana z dekoriranimi izdelki, seveda ob pomoči in sodelovanju firme

Stedek. Prva takšna serija bo namenjena **dekoraciji svetil za otroške sobe**. Z oblikovalko v Stedeku, ga. Loti smo izbrali prva dva motiva in določili izdelke. V pripravi so tako prvi poskusni motivi, prve vzorce pa si boste lahko ogledali v industrijski prodajalni aprila.

Kot lahko vidimo, so razmere vse prej kot lahke, naročila so nižja od običajnih (tudi od največjih kupcev), tržišča so zasičena s precej cenejšimi izdelki od naših. Poleg tega so prvi meseci vedno slabši, saj je v začetku leta vedno manj novogradenj, firme pa se predvsem pripravljajo na predstavitve na sejmih. Važno pa je, da so na teh sejmih predstavljeni izdelki proizvedeni v naši steklarni in da smo s kupci, tako obstoječimi kot novimi, neprenehoma v povezavi ter da čim hitreje reagiramo na njihove potrebe po novih izdelkih, saj namreč le-ti pomenijo naš nadaljnji, uspešni razvoj.

Edita Čadež



LOUIS PAULSEN - art. Moser pendel

## Pa ga imamo - Certifikat ISO 9001

Aktivnosti za uvedbo standarda kakovosti SIST ISO 9001:1995 so se v OPAL-u Hrastnik d.o.o pričele že ob nastanku podjetja in se intenzivirale v februarju 2002.

Uvedba standarda kakovosti v OPAL-u Hrastnik d.o.o. je posledica sledečih spoznanj:

- glavnina poslovnih partnerjev dokazuje urejenost poslovanja v vseh pogledih. Pri razreševanju vsakodnevnih poslovnih problemov se je zato smiselno prilagoditi oziroma tudi naše podjetje postaviti na skupni imenovalc ter s tem prevzeti enako logiko razmišljanja.
- standard kakovosti je predvsem sistem, ki definira urejenost neke družbe in način poslovanja. Urejenost podjetja zmanjšuje stroške poslovanja, kar pomeni, da standard kakovosti pozitivno vpliva na poslovni izid podjetja.
- kupci našega blaga se ne želijo pogovarjati o kvaliteti produktov (ta je sama po sebi umevna) temveč želijo za primerno ceno dobiti blago ob točno določenem času. Za izpolnitev njihovih pričakovanj je zato potreben vrhunski servis vseh zaposlenih v podjetju, kar pa je moč doseči le s trajnim sprejemanjem praviliger, ki smo si jih zapisali v organizacijskih predpisih.
- notranje in/ali zunanje presoje, ki se izvajajo v našem podjetju prispevajo k trajnemu izboljševanju lastnega dela in odnosa do sredstev, s katerimi razpolagamo. Spremembe se tudi na tem področju v svetovnem merilu dogajajo permanentno, s sprotnim uvajanjem sprememb standardov kakovosti, zato se tudi naše podjetje sproti prilagaja novim spoznanjem in rešitvam s področja zagotavljanja kakovosti in poslovne odličnosti.

Z uspešno opravljeno notranjo presojo in pozitivno oceno pregleda delovanja sistema kakovosti iz strani vodstva podjetja, je sistem kakovosti v OPAL-u vzpostavljen. To priznanje nam je na zunanji presoji dne 30. in 31.01.2003 izrekla in s podelitvijo **Certifikata kakovosti** potrdila priznana certifikacijska hiša **BVQI**. Za uspešno in v planiranem roku opravljeno delo, gre zahvala vsem zaposlenim v OPAL-u. Posebno

zahvalo naslavljam vodstvo družbe, ki vseskozi podpira razvijanje sistema kakovosti, kot tudi vodji projekta, g.Assayedu, ki z nesebično pomočjo prenaša znanje in izkušnje pri oblikovanju sistema kakovosti.

S tem pa delo ni opravljeno. Odgovornosti vseh nas se namreč s pridobljenim certifikatom še povečujejo, saj moramo pridobljeno zaupanje opravičevati tudi v naprej, sam sistem kakovosti pa negovati in nadgrajevati po noveli standarda ISO 9001:2000. Nova znanja in izkušnje, kot tudi sam Certifikat kakovosti velja torej čim bolj koristno unovčiti pri nadaljnjem poslovanju.

Skratka, na nas vseh je, da slogan naše družbe, ki ga uporabljamo v promocijske namene,

### SVETLOBO PLEMENITI

**OPAL**  
OBVI

pridobiva v najširšem pomenu besed, ki ga sestavljajo.

Skrbnik dok.sistema kakovosti  
Tomaž Zupan

#### KAJ JE KAKOVOST ?

KAKOVOST = zadovoljen kupec

#### KAJ JE ISO ?

ISO 9001 = standard za vzpostavljanje sistema kakovosti

#### CILJ STANDARDA KAKOVOSTI:

Dosegati konkurenčno sposobnost podjetja.

(Za dogovorjeno ceno kupcu nuditi v dogovorjenem roku dogovorjeno kvaliteto.)

#### POGOJI ZA UVELJAVITEV STANDARDA KAKOVOSTI:

Sodelovanje zaposlenih.

(znanje, odgovornost, motiviranost, skupinsko delo, informiranost)

#### SREDSTVA ZA DOSEGANJE CILJEV STANDARDA KAKOVOSTI:

Organiziranost, učinkovitost, zagotavljanje kakovosti, vzdrževanje.

#### BISTVO STANDARDA KAKOVOSTI:

Dobrega izdelka načeloma ni posebej težko izdelati. To zmorejo mnogi. Težko pa je izdelati veliko dobrih izdelkov enake kakovosti in skoraj nobenega slabega.

#### ZATO STANDARD TEMELJI NA NAČELIH:

- zapiši, kako boš delal
- delaj tako, kot si zapisal
- dokaži, da si tako tudi delal

#### CILJI STANDARDA KAKOVOSTI V OPALU:

- biti najboljši – boljši od konkurence
- kupcu/partnerju zagotavljati kakovost
- učinkovitejše poslovanje = zadovoljstvo zaposlenih



## IMEL' SMO SE FAJN

### PREVENTIVA:

Sindikata je v obdobju, odkar se nismo predstavljali, izpolnil obljubo, ki je bila delavcem dana o dveh pomembnih stvareh. Ena, ki je bila financirana v sodelovanju z vodstvom, je preventiva, ki se jo je udeležilo šest naših sodelavcev Jože Šubi - Bonzi, Jože Drame Muc, Josip Lujčić - Joco, ki so že prej imeli "partizanska" imena in Silvo Oberčkal, Milka Nikolčič ter Hata Hadžič, ki jim je bilo kakšno pripeto. Čeprav se prej niso dobro poznali, so v dobrih dveh dneh postali dobra "partija" in jim je bilo res žal, ker je letovanje tako kratko. Preventivno letovanje je bilo vsekakor koristno, delavci so preverili svoje zdravstveno stanje, si nabrali novih moči in se hkrati psihično razbremenili.

### DAN ŽENA:

Druga pa je zabava, ki jo je organiziral sindikat ob dnevu žena in vse dobro o njej izhaja iz fotografij in pesmi, ki so nam jih igrali:



*Me smo za ples, oh yes (prav vse)...*



*Kaj nam pa morejo, če smo vesele...*



*Zelene oči bile su moje...*



*Ne boš ti meni zizike majal!*



*Me se `mamo rade, rade, rade...*



*Delam kot zamorc...*



*En glaž vina mi dej!*



*Hvala ti Zdravko za ves trud z nami...*



## VARČEVALNE STORITVE BANKE ZASAVJE

Varčevanje je pogosto prvi korak k uresničitvi osebnih ciljev in želja. Morda pa si želite le ustvariti finančno rezervo za vsak primer? V obeh primerih je dober občutek, da je privarčevani denar na varnem in da ga je vedno več... Vi odločate, koliko in kako dolgo boste varčevali. Imeti več pomeni imeti eno uresničeno željo več. Narediti je treba samo prvi korak, nato vse skupaj teče samo od sebe. V Banki Zasavje ponujamo varčevalcem široko paleto varčevalnih storitev, za katere smo prepričani, da bodo zadovoljile vaše potrebe. Nekatere izmed njih vam ob tej priložnosti predstavljamo.

### Srebrno varčevanje

Srebrno varčevanje je oblika dolgoročnega varčevanja za otroke. Varčevanje traja do otrokove polnoletnosti (od enega do 18 let), nato lahko z denarjem razpolaga otrok.

Namenjeno je staršem, dedkom, babicam, tetam, stricem in tudi ostalim, ki želite denar varno naložiti in hkrati ob polnoletnosti zagotoviti otroku prihranke, s katerimi si bo lahko uresničil marsikatero še ne izpolnjeno željo.

Glede na to, da je najnižji mesečni polog samo 2.000 tolarjev- pologi so seveda lahko tudi višji, smo prepričani, da bo varčevanje zanimivo za širok krog občanov. Prihranki se obrestujejo kot vezana sredstva glede na dobo vezave.

### Modro varčevanje

Modro varčevanje je oblika varčevanja z rednimi mesečnimi pologi, ki vam omogoča, da postopno prihranite želeni znesek. Varčevanje traja najmanj 12 do največ 60 mesecev.

Namenjeno je vsem, ki bi radi postopno, brez večjih odrekaj, - najnižji mesečni polog je 5.000 tolarjev, varčevali za rezervo ali

druge potrebe, ki jih prinaša življenje.

Glavne prednosti modrega varčevanja:

- obrestna mera je po vsakem zaključenem varčevalnem letu višja,
- možnost najema posojila za nepremičnine po ugodnejši obrestni meri.

Z dodatnimi informacijami o modrem varčevanju vas čakamo v Banki Zasavje.

### Rentno varčevanje

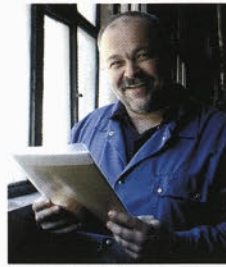
Rentno varčevanje je oblika varčevanja, ki po zaključku le-tega predstavlja reden in stabilen vir sredstev oziroma dodatek k pokojnini. Na izbiro imate varčevanje z enkratnim depozitom 500.000 tolarjev ali z rednimi mesečnimi pologi- najmanj 5.000 tolarjev. Varčujete lahko v tolarjih ali tuji valuti za obdobje od 5 do 20 let.

Prav tako je tudi izplačilo rente prilagojeno vašim željam in potrebam, saj lahko izbirate od 2 do 20 let. Možnosti za izplačilo rente so mesečno, trimesečno in polletno. Če pa privarčevana sredstva potrebujete že takoj po končanem varčevanju, vam jih izplačamo tudi v enkratnem znesku.

Seveda ni potrebno poudarjati, da je tudi obrestna mera zelo stimulatívna in znaša (december 2002) TOM +4%.

Več o rentnem varčevanju boste izvedeli v najbližji enoti Banke Zasavje ali pa si preberite na spletni strani [www.banka-zasavje.si](http://www.banka-zasavje.si).

## IZ DELA SINDIKATA



Zima se počasi poslavlja in ob toplejših dnevih se nam misli že obračajo tudi proti dopustu v poletnih mesecih. Vendar več o tem kasneje. V zadnji številki Steklarja nam jo je zagodel tiskarski škrat, tako da druga polovica sindikalnega prispevka ni bila objavljena.

V novembru 2002 je potekal v Kranjski Gori 3. kongres sindikata KNG Slovenije. Na kongresu je bilo izvoljeno novo (staro) vodstvo sindikata in potrjen Republiški odbor. Predsednik sindikata KNG ostaja Janez Justin, sekretar Marjan Barl, na mesto podpredsednika KNG za nekovine pa sem bil izvoljen Matej Kaiser. V predsedstvo sindikata KNG je iz našega območja izbran tudi Jože Kačič, predsednik sindikata v TKI Hrastnik, član Republiškega odbora pa je tudi Rajko Rorič, predsednik sindikata Sinet d.d. Tako je naše območje kar lepo zastopano, kako uspešni bomo pri svojem delu, pa boste ocenili sami (uspešnost sindikata naj bi se najbolj videla pri višini plače).

V Steklarni pa smo v decembru uspešno obdarili naše otroke v sodelovanju z vodstvom podjetja, mnogim delovnim skupinam, ki so si organizirale prednovoletne zabave in srečanja, pa je tudi sindikat podjetja pomagal, kolikor je mogel. Za vse tiste, ki so bili na Silvestrovo ponoči v službi, je bilo poleg dogovorjenega plačila pripravljeno tudi praktično darilo.

V lanskem letu smo v dogovoru z vodstvom podjetja ponovno oživilo našo "preventivo" - aktivni oddih delavcev, združen z zdravniškim pregledom. 15 naših kolegov in kolegic je vikend preživelo v zdravilišču Dolenjske Toplice. Prav vsi so bivanje, aktivnosti, hrano in zabavo zelo pohvalili. Upam, da bomo v naslednjih letih s to vrsto sodelovanja nadaljevali in čim večjemu številu zaposlenih omogočili obisk zdravilišča.

Februarja je sindikat KNG organiziral zimske športne igre - tekmovanje v veleslalomu za moške in ženske. Tekmovanje je bilo organizirano na smučišču Stari

Vrh nad Škofjo Loko. Tako kot vsako leto smo se ga udeležili tudi člani našega kolektiva. Vsi smo bili zelo uspešni. Nekateri tekmovalno, drugi pa pri zabavi. Skratka imeli smo se lepo, dan je bil lep in zanimiv, čeprav nas je zjutraj na avtobusu kar pošteno zeblo. Pa smo se kar ogreli, četudi s pomočjo borovničevca ali jagra. Poškodb na tekmi nismo staknili, medaljo pa smo osvojili. Alenka Kuhar je namreč v svoji kategoriji zmagala, med nagrajene tekmovalce pa je uspel priti tudi Robert Sticher (sedmo mesto). Pohvaliti moram prav vse naše tekmovalce, čeprav ostali niso bili čisto med prvimi, smo pa kot ekipa zasedli odlično osmo mesto med 31 ekipami. Tudi na družabnem srečanju nismo bili med slabimi.

V teh dneh pa so praznovale naše žene in dekleta. Sindikat in vodstvo podjetja sta vsem delavkam pripravila darilce in jim čestitala ob prazniku. Moški nismo bili obdarovani, smo pa uspešno združili in proslavili oba praznika (ženski in mučniški).

V pogovoru z generalnim direktorjem g. Stojanom Binderjem, pa smo dobili neuradno zagotovilo, da bo regres za letni dopust izplačan v mesecu juniju, višina izplačila: 132.170,00 sit bruto.

Že kar nekaj časa smo se pogovarjali o možnosti najema apartmaja za počitnikovanje naših članov. Letos smo se končno odločili in najeli apartma (4+2 postelji) v Poreču. Na objavljen razpis se je prijavilo 20 interesentov. Komisija za letovanje jih je razvrstila po doseženih točkah pravilnika in 15 naših sodelavcev z družinami bo letos preživljalo del dopusta na morju v apartmaju po zares ugodni ceni.

V teh dneh pa smo objavili tudi razpis za najem prikolic sindikata. Cena je enaka kot lansko leto, prikolici pa sta še vedno v AC Valkanela pri Vrsarju.

Toliko zaenkrat. O delu sindikata vas poskušamo obveščati tudi preko oglasnih desk, veseli pa bomo tudi vaših pripomb in predlogov, ki jih lahko posredujete v sindikalno pisarno.

Matej Kaiser



**banka zasavje**

Banka Zasavje d.d., Trbovlje,  
bančna skupina Nove Ljubljanske banke

## GASILSKI KOTIČEK



Pomlad nezadržno prihaja v naše kraje, kar za nas gasilce pomeni, da je to čas, ko je potrebno potegniti črto pod enoletno delo. Tako smo se tudi gasilci Steklarne zbrali na občnem zboru 7. marca ter analizirali svoje preteklo delo. Splošno mnenje je bilo, da se nivo požarne varnosti v Steklarni Hrastnik dviguje, kar se opaža na več segmentih. Do gasilne opreme je odnos boljši, saj skoraj ni več primerov, da bi iz hidrantne omarice izginila cev ali ročnik, delovno okolje je urejeno, ni odpadnih materialov povsod in po nepotrebnem in zavest zaposlenih do požarne preventive je boljša.

Čprav moram opozoriti, da npr. nekateri kadilci uporabljajo pepelnike, takoj zatem pa vse skupaj "roma" v koš za smeti med odpadni papir, komentar ni potreben.

Občni zbor je obiskal tudi generalni direktor Stojan Binder in izrazil zadovoljstvo z našim delom, mi gasilci pa smo mu v zahvalo podelili priznanje za pomoč pri razvoju gasilstva.

Ker pa je pomlad že skoraj tu, se pričenjajo razna dela na vrtu, okoli hiš in na travnikih. Opozarjam vas na nevarnost požarov v naravnem okolju, katerim so ponavadi vzrok takšna dela v naravi. Če že morate opraviti takšno delo, opravite to previdno, predvsem pa se izogibajte vetrovnih dni, kajti veter je že velikokrat marsikoga "presenetil". V primeru, da stvari uidejo kontroli, pokličite na 112-gasilci. Želim vam veliko "pomladnih" trenutkov do prihodnjic z gasilskim

NA POMOČ!

Andrej Časar

## ZDRAVJE IN VARNOST ZAPOSLENIH



Letos poteka že tretje leto od uveljavitve novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki je vzpostavil pomembno obveznost sodelovanja svetov delavcev in delodajalcev na tem področju. Te pomembnosti in obveznosti sodelovanja pa se zaposleni premalo zavedamo. Zaradi pravice in obveznosti do sodelavcev smo v Svetu delavcev VITRUM-a ustanovili Odbor za zdravje in varnost pri delu, ki pri uresničevanju interesov vseh zaposlenih veliko pozornosti namenja izobraževanju, usposabljanju in usmerjanju stalne ter strokovne aktivnosti članov Sveta delavcev, aktivno sodeluje z vodstvom in strokovnim delavcem iz SINET-a.

Svet delavcev družbe VITRUM je zaradi boljše informiranosti in strokovnega svetovanja pristopil k

Združenju Svetov Delavcev Slovenskih Podjetij. Ob obravnavi vsebinskega koncepta izobraževanja in usposabljanja v ZSDSP, na lanskem septembrskem posvetu, smo se dogovorili, da bomo začeli uvajati tudi druge izobraževalne oblike. Tako je v začetku marca ZSDSP v podjetju SAVA TIRES d.o.o. organiziralo strokovno srečanje, ki je na neposredni način predstavilo delovanje sveta delavcev v podjetju, še posebej pri uresničevanju novih nalog varnosti in zdravja delavcev.

Po uvodnem pozdravu gostiteljev sta nam predsednik SD in delavski direktor predstavila zgodovino SD Sava. Prvi svet delavcev so ustanovili leta 1996, takrat še v enoviti delniški družbi SAVA Kranj, leta 1997 pa se podpiše pogodba z GOODJEAR-om. Zanimivo je, da kljub ustanavljanju več družb (Sava Tires, GY...) ohranijo enotni svet delavcev s ciljem ohranjanje enotne kadrovske in socialne politike na enoviti lokaciji. Vodja službe za varstvo in zdravje delavcev nam je predstavil svoje izkušnje pri organiziranosti varstev ter pri pridobitvi certifikata

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series 18001). To je certifikat za področje varstva in zdravja pri delu, ki določa zahteve za sistemsko vodenje poklicnega zdravja in varnosti. Glavni nalogi na področju zagotavljanja VZD sta zmanjšanje števila nezgod pri delu in bolniške odsotnosti zaposlenih z dela zaradi poškodb pri delu.

Podjetje SAVA TIRES nam je predstavil tudi predsednik uprave Richard A. Johnson (prihaja iz ZDA), ki je poudaril, kako pomembno je sodelovanje med upravo in delavskimi predstavniki. Prepričan je, da so zadovoljni, motivirani in podjetju pripadni zaposleni največjega pomena za doseganje zastavljenih ciljev. Njegovo razmišljanje je takšno da so vsi zaposleni na isti ladji, kjer brez enotnega veslanja ne moreš uspešno pluti. Zato se trudi, da bi bili delavci in lastniki zadovoljni. Njegov trud pa se vrača tudi s strani

delavcev, ki enotno dihajo za družbo. Na vprašanje o plačah zaposlenih je brez razmisleka odgovoril, da dobre delavce na vseh nivojih spoštuje in jih tudi dobro plača, še posebej pa nagradjuje najuspešnejše. Skrbijo tudi za pravilno in zadostno obveščenost o dogajanju v družbi. Razvili so program internega komuniciranja, pripravljajo mesečni časopis, posebej še bilten s področja varnosti, novice pa so tudi na info tablah in TV sprejemnikih, ki so nameščeni po tovarni.

Kasneje smo si ogledali tudi del tovarne, v katerem izdelujejo pneumatike za osebna vozila. Samo delo je zelo težko in tudi pogoji dela niso ravno idealni. Pogovorili smo se tudi z zaposlenimi, ki so nam zaupali, da bo ta mesec plača že 14. v mesecu. Vidno so bili zadovoljni.

Denis Meterc

### ZAHVALA

*So dnevi, ko je treba ljudi  
preprosto objeti  
in se ob njih za trenutek  
v življenje zazreti.*

Vsem, ki ste mi ob moji petdesetletnici pripravili čudovito presenečenje in me obdarili z izjemno lepim darilom, se iz srca zahvaljujem.

Polepšali ste mi dan in mi pokazali, da me niste pozabili, kar mi veliko pomeni.

Hvala Vam.

Viktor Erman

### ZAHVALA

Zahvala sodelavcem in sodelavkam iz VRS-ja in špedicije ter g. Lili Ranzinger!

Sem Abrahamu roko jaz podala,  
saj januarja sem ga praznovala.  
Prelepa sem darila od vas sodelavci dobila  
in vez prijateljstva med nami še bolj se je utrdila.  
Saj tega nisem jaz pričakovala,  
zato še enkrat iz vsega srca hvala.

Zlata Pižmoht

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame in babice

**Fatime FAZLIĆ**

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem iz Stedeka in satinirnice za tolažilne besede.

Žalujoča hči Ismeta Dadanović z družino

## ZANIMALO VAS BO

Pa jo imamo, pravo pomlad. Po letošnji nenavadno dolgi zimi smo jo komaj pričakali in si jo tudi zaslužili. Računamo, da nam prinese sama lepa doživetja in odnese vsa smrkanja in zimsko nerazpoloženje. Le regrata je potrebno dovolj jesti....

V času, odkar niste brali naših novic, pa se je tudi v pustem zimskem času na kadrovskem področju marsikaj dogajalo. Največja novost je, da je v tem času - s 01.01.2003 stopil v veljavo nov Zakon o delovnih razmerjih.

### OPAL d.o.o.

Zaradi uveljavitve novega Zakona o delovnih razmerjih in ker smo malo pred tem uvedli dodatno delovno brigado, smo število redno zaposlenih precej povečali, saj pogodbenega dela, kakršnega smo poznali doslej, nov zakon ne dopušča. Delovno razmerje za določen čas smo v tem času **sklenili** s sedmimi delavci. Vsi so pričeli delati v naši osnovni proizvodnji v Proizvodnem sektorju, in sicer Mario Micin, Luka Mak, Danijel Grbič, Tomaž Žavbi in Aleksander Kumar v ročni proizvodnji in Rok Laca ter Renato Kajtna v polavtomatski proizvodnji.

V istem obdobju smo imeli eno prekinitev delovnega razmerja, in sicer je bila invalidsko upokojena naša dosedanja sodelavka Dušanka Mitrić, ki ji želimo vse dobro ter več zdravja kot doslej.

Trenutno imamo tako 235 zaposlenih, od tega 129 moških in 99 žensk.

### JUBILANTI

Nekaj delavcev je v istem obdobju izpolnilo okrogli delovni jubilej:

- 10 LET - Robi GUČEK in Damjan PIRNAT
- 20 LET - Šefket LUKOVIĆ, Boris MEŠIČEK in Franc JAKOPIČ
- 30 LET - Milenka TOŠIČ.

### IZOBRAŽEVANJE

V začetku februarja je na Ekonomski fakulteti - Visoki poslovni šoli v Ljubljani diplomirala naša glavna računovodkinja Marinka Gornik, in sicer na smeri, ki ji pri delu najbolj koristi - računovodstvu. Pridobila si je strokovni naziv diplomirana ekonomistka.

### OSTALO

Prispevku za dvig natalitete in povečanju mlade generacije, sta se pridružila naš sodelavec Zdravko

Teršek in žena Tanja, ki jima je tik pred novim letom sreča namenila parček - sina Miho in hčerko Niko, ki sta od začetka marca že v domačem okolju, Zdravko pa je eden prvih, ki v tem prvem stiku nadobudnežev z domačim okoljem intenzivno pomaga mamic in koristi novo možnost oz. pravico očetovski dopust. Čestitamo.

Kadrovski referat  
Marinka Anžlovar

### STEKLARNA HRASTNIK - VITRUM do.o.

V zimskem času smo v Steklarni Hrastnik - Vitrum d.o.o. na novo zaposlili 4 delavce za določen čas: Proizvodni sektor je tako dobil nove okrepitve z dvema mladima strojnikoma Jasminom Jasikovičem in Janezom Brečkom, v Sektorju zagotavljanja kakovosti pa smo v začetku meseca februarja na novo zaposlili dve pregledalki - Senijo Karaman in Mirjano Pejkić. Delovno razmerje se je v tem obdobju **PREKINILO** 11 delavcem: Edisi Avdić, Snežani Gogić in Ireni Dornik, ki so bile zaposlene kot pregledalke, se je konec decembra izteklo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, za sporazumno prekinitev delovnega razmerja pa so se v tem času odločili: Bruno Šurina, projektni vodja v Proizvodnem sektorju, Robert Košir, ki je bil zaposlen za določen čas na delovnem mestu strojnika, Peter Marinkovič, dežurni električar, Marija Resman in Joško Strniša, projektni vodja v Sektorju zmesarne in vzdrževanja.

Tudi na področju upokojevanja v tem obdobju ni bilo mirno. Pogoje za starostno upokožitev sta izpolnila Ivan Kajič, ki je bil zaposlen kot čistilec orodja ter Munib Durmišević, strojnik v Proizvodnem sektorju. Delavno razmerje pa se je zaradi invalidske upokojitve prekinilo v mesecu februarju tudi Alojzu Šmaglju. Vsem trem želimo čim več zdravja in tem daljše uživanje zaslužene pokojnine.

Mesec februar je Steklarna Hrastnik - Vitrum d.o.o. tako zaključila s skupnim številom 418 zaposlenih, od katerih je bilo 238 moških in 180 žensk. Podatek je zajemal 37 delavcev sprejetih za določen čas.

### JUBILEJNE NAGRADE

- 10 LET: Dušan Bajda, Nataša Povše

- 20 LET: Janez Šeruga, Miran Planinc, Zvonka Kačič
- 30 LET: Boris Mlakar

Čestitamo!

Kadrovik  
Janja Rojko

### STEDEK d.o.o.

V mesecu decembru 2002 smo **SKLENILI** delovno razmerje z dvema delavkama: z Jasno Žagar, na delovnem mestu lanser delovnih nalogov ter Tatjano Hafner na delovnem mestu knjigovodja, s

01.01.2003 pa smo zaposlili še Jerneja Rantaha, na delovno mesto skladiščnik materiala.

V istem obdobju so delovno razmerje **PREKINILI** 4 delavci: Darja Stijelja, Marjeta Bričl (sporazumno) ter Zijada Dorić in Hedija Smajilović, ki sta imeli sklenjeno delovno razmerje za določen čas.

Tako to obdobje zaključujemo z 78 zaposlenimi - 61 žensk in 17 moških.

Splošno kadrovska služba  
Metka Gabrič

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame, babice in prababice

#### Frančiške HOLEŠEK

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste jo pospremili na njeni zadnji poti. Hvala govornikom za besede tolažbe in vsem, ki ste darovali cvetje in sveče.

Žalujoci vsi njeni.

### ZAHVALA

Ob nenadni boleči izgubi drage žene in mame

#### Roze Marije KAJTNA

se zahvaljujemo kolektivu Steklarne Hrastnik in vsem, ki ste nam v najtežjih trenutkih stali ob strani in sočustvovali z nami.

Žalujoci: mož Lojze, sin Simon in hči Karmen z družinama

*Ljubezen, delo, skrb, trpljenje,  
tvoje je bilo življenje, nam ostaja zdaj praznina  
in velika bolečina.  
dom je prazen in otožen,  
ker te med nami več ni,  
a v naših srcih boš živel vse dni.*

### ZAHVALA

Ob prerani in nenadni izgubi dragega moža, očeta in dedka

#### Petra MARINKOVIČA




(7.11.1939 - 15.2.2003)

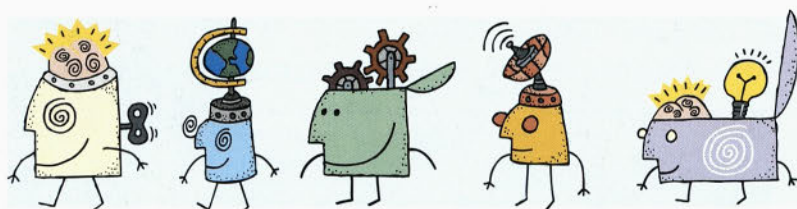
se iz srca zahvaljujemo vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti. Zahvaljujemo se govorniku KS Prapretno za poslovilne besede, pevcem in godbi Steklarne Hrastnik in župniku g. Marku za opravljen obred. Hvala sorodnikom za darovano cvetje in pomoč v težkih trenutkih, sosedom in prijateljem za sveče ter posebej hvala podjetjem Steklarna Hrastnik, Rudis Trbovlje in Dar trade Petrovče za darovano cvetje in izkazano razumevanje.

Še enkrat vsem skupaj in vsakemu posebej iz srca hvala.

Žalujoci žena Fani, hčerki Dolores in Karmen, sin Peter in vnuk Tadej.

## Nagradna križanka

				GRŠKO PRISTANIŠČE NA VZHODNI OBALI BEOCIJE	AMERIŠKA IGRALKA (SANDRA)	OZRAČJE	AVTOR: KARLI DREMEL	SPOLNA KLIČNA ŽLEZA	PRIPRAVA ZA OBIRANJE SADJA	DOTIK, STIK	IME NORVEŠKE POLITIČARKE (HARLEM) BRUNDTLAND	ŠPANSKI PESNIK IN DRAMATIK	ROMAN VLADIMIRJA BARTOLA	RUDNINA, VRSTA MAVCA	BOR TUREL	ANTON AŠKERC
				PESNICA NEGRI			OSEBNI PRAZNIK				MUZIKA					
				MESTO V GRČJI			MESTO V NEMČJI					NAVOJNA OKNICA				
											RUS. IGRAL SAVINA					
															RIŽEVO ŽGANJE	FRANC. ROMANO- PISEK (EMILE)
	UKRAJINSKI NARODNI PLES	PRIPOVED. PESNIŠTVO	GLAGOLSKI NAČIN, TRPNIK	ANTON INGOLIČ ŽENSKI PEV. GLAS		JAJČNIK						ANTIČNO MESTO V SIRJI (HOMS)				
LOVSKI LEOPARD						AMER. PEVEC (NEIL)						GL. MESTO AVSTRJE				
PRO- DAJALNA TOBAKA, TRAFIKA						STARO METALNO OROŽJE						TUBER- KOLOZA				
PRISTA- JALNA STEZA						DOBA, ERA			VEČJA UPRAVNA ENOTA V TURČJI	HITER ŠKOTSKI PLES	ČLENASTA ŽIVAL			KATRAN		
						IZKUŠNJA, IZPIT								ŽIVO SREBRNI KLORID		
ALPSKE REŠEVALNE SANI				NAJRAZVI- TEJŠE BITJE NA SVETU	STEKLENA CEVKA ZA KEMIČNE POSKUSE							EMA KURENT		GLAVNO MESTO ALBANJE	EGIPČ. BOG SONCA	SLOV. NOGO- METAŠ ČEH
ŠIROK, OBLA- ZINJEN LEŽALNIK					ANTIČNA UMETNOST							GRŠKI TRAGED				
					IVO BAN							VRELEC V ROG. SLATINI				
	NEMŠKA PISATELJ. (CHAR- LOTTE)	METULJ Z OČESCI NA KRILIH	MAROGA, PEGA ŽENSKO IME				GRAFIK JUSTIN				PREMOLK V VERZU					
							OPORA				KEMIK ONSAGER			OČRT, ORIS		
BIČ, SPLE- TEN IZ JERMENOV							LES ZA GRADNJO LADIJ							KRATEK POŽIREK		
STARA VOTLA MERA ZA VINO					PEVKA ŽNIDARIČ			FRANC. DRAMATIK ANOULIH				ANGL. PESNIK (CHISTO- PHER)				
KRAJ PRI ZALOGU					MESTO NA SEVERO- VZHODU POLJSKE			AMER. PESNIK POUND				KEMIJSKI ELEMENT				
LOVSKI PES					BIBLIJSKI PRAOČE ČLOVE- ŠTVA			MOŽEV OČE				VRSTA, RAZRED				



Ime in priimek: .....

Davčna številka: .....

## Nagradna križanka

Bogataš je beraču poklonil kar dvajset tisočakov. Pol ure zatem je bogataš srečal berača v najdražji restavraciji v mestu. Berač je imel na mizi sama izbrana jedila. "Kaj?" se je razburil bogataš. "To je pa višek! Pred pol ure ste beračili, sedaj pa takole!" "Kaj vam pa ni prav? Če nima denarja ne morem dobro jesti, ko imam denar pa tudi ne bi smel!"

\*

"Moje novo dekle ima pamet za dva!" je Peter ponosno povedal prijatelju.

"No, ja, potem je pa ravno prvašnja zate!"

Med reševalce s pravilnimi rešitvami nagradne križanke bo žreb razdelil nagrade v obliki vrednostnega bona, ki ga bodo nagrajenci lahko vnovčili v naši industrijski trgovini:

1. nagrada - bon v vrednosti 10.000 tolarjev
2. nagrada - bon v vrednosti 6.000 tolarjev
3. nagrada bon v vrednosti 3.000 tolarjev

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 30.4.2003. Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko.

## Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št.3/2002 smo prejeli 46 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - bon v vrednosti 10.000 tolarjev: Zdenka Dragič, upok.
2. nagrada - bon v vrednosti 6.000 tolarjev: Anica Poslek, upok.
3. nagrada bon v vrednosti 3.000 tolarjev: Pero Baraga

## Rešitev križanke iz prejšnje številke:

VODORAVNO: maraska, oplesk, Ariston, Branka, STEKLAR ŽELI VSEM, snet, lan, ulica, PP, Šaron, link, Vika, Ita, odevalo, Azija, stil, Kočo Racin, Ana, omaka, NL, keramik, Stol, aopen, natura, Polona, NA, tor, kan, Paka, AP, Traore, liana, raja, Rom, mahdi, Nanos, Car, Ilova, Rajter, reseda, Manon, smalta, klaret. K.D.

STEKLAR

Steklar - glasilo poslovne skupine  
Steklarne Hrastnik  
ureja uredniški svet: Marinka  
Anžlovar, Janja Rojko, Metka  
Gabrič in Alenka Leskovšek.

Glavni urednik: Soniboj Knežak.  
Oblikovanje: Alenka Leskovšek.  
Fotografije: Branko Klančar.  
Lektor: Herta Erman.  
Grafična priprava in tisk:  
Tiskarna Tori

Naslov uredništva: Steklar  
Hrastnik, C. 1. maja 14,  
tel.: 03 56 54 600.