

steklar



150 let years
Steklarna Hrastnik
1860 - 2010





Ravno preden sem oddajala svoj prispevek za Steklarja, sem obiskala okroglo mizo Zavoda Ypsilon. To so izjemno zanimiva srečanja z mladimi ljudmi, pripadniki t.i. generacije Ypsilon. Okrogle mize se je med drugimi udeležil tudi minister za promet, Patrik Vlačič. In na vprašanje, kakšno je stanje na ministrstvu in v državi, je slikovito odgovoril: "Bomba". ☺

Iskreno. Kratko. In izjemno dvoumno.

Takoj sem pomislila, če imamo tudi pri nas - bombo. Dogaja se vse in še več. Zdi se, kot da bi se zbudili in ugotovili, da gori vžigalna vrstica in da moramo nujno nekaj narediti, preden počí.

Iz vsebine:

Uvodnik	2
Nagovor direktorja	3
Poslovanje	4
Novosti na področju nagrajevanja	5
Varni kotiček	6
Obnova kulturne dediščine	7
„Eko“ receptura za steklo	8-9
Izboljšanje klimatskih pogojev	9
ISO 9001 sistem vodenja kakovosti	10-11
PE Special	12-13
Intervju Brane Milinovič	14-15
Sejem Ambiente Frankfurt	16-18
Mercator v barvah	19
Intervju Miri Smešnik Krošl	20-21
Opal- Sindikat, Svet delavcev	22
Gasilski kotiček	23
Dopust v Iranu	24-25
Akademija vodenja	26
Kadrovske novice, Sindikat	27
Križanka	28

Če sem čisto poštena - takšne situacije so največkrat pozitivne. Prečistijo. Zbistrijo misli. Zahtevajo UKREPANJE. Takošnja reakcijo. Ampak ker smo ljudje osebno izjemno različni, nekatere situacija, ki zahteva ukrepanje, zmoti do te mere, da dela ne zmorejo več. Nekateri presenetijo in se izjemno izkažejo z delom pod pritiskom. Drugi so rojeni za takšna obdobja in v mirnih obdobjih od sebe ne dajo prav veliko. Pa vendar MORAMO odreagirati prav vsi. In še eno dejstvo - ko gori vžigalna vrstica, je najbolj neumno, da vsak bega po svoje in brez glave.

Torej - stopimo skupaj. Ne begajmo vsak po svoje. Postanimo in ostanimo vztrajni. Bodimo STEKLARNA.

Vodilo na tej naši skupni poti pa naj nam bodo naslednji Pavčkovi verzi:

Ko hodiš, pojdi zmeraj do konca.

*Spomladi do rožne cvetice,
poleti do zrele pšenice,
jeseni do polne police,
pozimi do snežne kraljice,
v knjigi do zadnje vrstice,
v življenju do prave resnice,
v sebi do rdečice čez eno in drugo lice.*

*A če ne prideš ne prvič ne drugič
do krova in pravega kova
poskusi:
vnovič
in zopet
in znova.*

Tone Pavček

Glavna in odgovorna urednica
Mojca Lavrič



Tole pisano stekleno umetnino je ustvaril g. Rado Kalisnik.



Živimo v družbi znanja.

V družbi, kjer so ljudje skoraj edina in najpomembnejša konkurenčna razlika. Zato je ključno, da znamo tudi v Steklarni Hrastnik ohranяти, motivirati in privabljati sodelavce.

V časniku Finance berem, da so zdajšnje gospodarske razmere idealne za preskoke v kulturi.

To zagovarjajo najboljši strokovnjaki s področja ukvarjanja s človeškimi viri in kadrovskega managementa. Da sta za zadovoljstvo in kakovost dela najbolj pomembna način vodenja in organizacijska kultura, verjetno res drži.

V mnogo podjetjih je v praksi tako, da se zaradi zniževanja stroškov v kriznih časih podjetja nehajo ukvarjati z ljudmi. No, mi se nismo odločili za to, čeprav sem na ta račun slišal tudi kakšen očitek. Odločili smo se ravno za nasprotno, saj smo načrte zastavili dolgoročno, vanje želimo vključiti VSE zaposlene, saj lahko le skupaj pripomoremo k rešitvi položaja. **Želimo, da smo zavzeti, predani, želimo višjo kakovost dela – le tako lahko sledijo dobri poslovni rezultati.**

In kako naj to naredimo, ne da bi v zaposlene tudi nekaj vložili? Slišal sem očitke, da je nepotrebno vlagati v varnost in zdravje pri delu. Nikakor! Varnost in zdravje ne moreta biti "žrtev" zaradi višje plače

zaposlenih, kajti izguba zdravja in celo življenja nimata cene! Zato s PONOSOM vlagamo v izboljšanje standardov ter preprečevanje enostranskih obremenitev pri delu.

Pomembne niso samo plače, temveč tudi pogoji dela. Prav vsak, brez izjeme, rajši in bolje dela v okolju, ki je prijetno, čisto, varno, človeku prijazno. Zakaj bi morali biti izjema? Uredili smo kadičnice in točke za kajenje, urejamo boljše klimatizacijske pogoje v stari tovarni, preuredili smo sanitarije in kopalnice, zastavljenih je še ogromno drobnih investicij in izboljšav, ki bodo olajšale pogoje dela in zagotavljale večjo varnost in ZDRAVJE. Seveda je z lahkoto trditi, da ni nič od tega potrebno, toda predstavljajte si, da vam nekdo vse to vzame nazaj. Da vse uniči, da ni nič dovoljeno, da ni dialoga... Kaj bi izbrali?

Na odprtih vratih (mimogrede, zahvaljujem se vam za izjemen odziv) slišim in poslušam. Dobre ideje. Zanimiva srečanja. Toda opažam vzorec, da greste težje do svojega neposredno nadrejenega, kot pa do mene. To mi da misliti in zopet pozivam **VSE VODJE in hkrati VSE ZAPOSLENE – odprite dialog. Komunicirajte. Spoštujte se. Prenašajte informacije, ZAHTEVAJTE jih.** Jaz osebno se lahko še tako trudim, toda informacij ne morem prenesti do vsakega sodelavca osebno. V interni komunikaciji lahko, tako kot to že počnemo, redno dajemo ven obvestila, pišemo in informiramo, vendar nič ne nadomesti osebnega stika med sodelavci.

Močno upam, da se bodo rezultati pokazali, če ne prej, ko bo zaključena delav-nica

Akademija vodenja. No, takrat jih bom zahteval.

Hkrati želim odgovoriti na očitek, da smo z **dodatki nad minimalnimi plačami**, ki imajo TRENUTNI efekt samo med najnižje plačanimi delavci, povzročili delno uravnilovko. **Očitek je delno upravičen.**

Zakaj očitek ni upravičen?

Delo pregledalke **JE pomembno**, vsekakor pa je bilo do sedaj podcenjeno. So naš "branik" kvalitete in kadar dela ne opravljajo dobro, ima to za nas lahko žal kar precejšnje negativne posledice.

Spomnimo se samo nekaj hudih reklamacij v PE Special ter preprostega dejstva, pred katerega so nas postavili kupci – izboljšajte pregled ali ne bomo več delali z vami. Delovno mesto je bilo do sedaj podcenjeno. **In zakaj je očitek delno upravičen?** Ker se je dejansko pojavila uravnilovka z nekaterimi delovnimi mesti, ki opravljajo malce zahtevnejša opravila. Toda to je PREHODNO obdobje.

V podjetju je v polni aktivnosti skupina, ki dela na prenovi plačnega sistema, tako da se bo

v prihodnosti vsekakor še marsikaj spremenilo.

VOŠČILO

Vsem bralcem iskreno voščim vesele velikonočne praznike.

Upam, da ste ji preživeli prijetno.

Andrej Božič



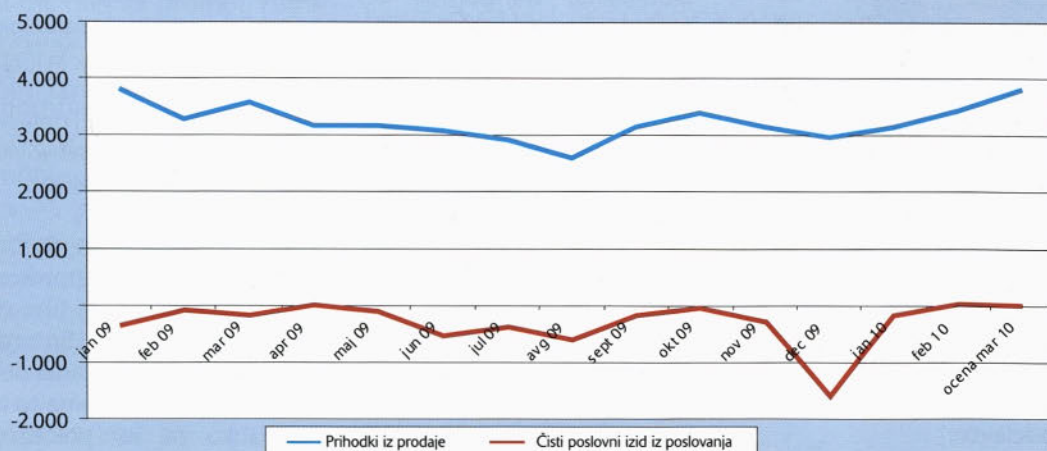
Za uspešnost poslovanja Steklarne je ključnega pomena doseganje zadostnega obsega prodaje. V prvih dveh mesecih leta se je prodaja vseh enot skupaj povečevala in se v februarju približala povprečni mesečni prodaji leta 2008, t.j. stanju pred največjim izbruhom krize.

Po posameznih enotah pa je gibanje prodaje različno. PE Vitrum načrte presega, deloma tudi Opal d.o.o., PE Special pa se še ni izvil iz svojih težav ter precej zaostaja za načrti in dosežki iz preteklih let.

Skladno z doseganjem prodaje je bil ustvarjen tudi rezultat poslovanja. V januarju je bil rezultat cele skupine še izguba v višini 158 tisoč EUR, kar je manj kot polovica lanske. V februarju je bil rezultat skupine že pozitiven, in sicer 38 tisoč EUR, medtem ko je bila v istem mesecu lanskega leta ustvarjena izguba 93 tisoč EUR. Izboljšanje rezultata poslovanja v primerjavi s prvima dvema mesecema lanskega leta je bilo doseženo predvsem zaradi nižjih stroškov elektrike in zemeljskega plina, povečanje prodaje pa je bolj očitno v primerjavi s prodajo od aprila dalje.



Poslovanje Steklarne Hrastnik- konsolidirano v 000 EUR



Po enotah je slika rezultatov različna.

Največji pozitivni premik je bil dosežen v PE Vitrum, ki je izgubo v januarju že bistveno zmanjšal, in sicer na 81 tisoč EUR, medtem ko je v februarju dosegel 9 tisoč dobička.

Pozitiven rezultat napoveduje tudi za marec. V tej enoti sta se združila učinka večje proizvodnje in prodaje z učinkom nižjih stroškov.

V **PE Special** je zaradi prenizke prodaje in neučinkovite proizvodnje rezultat še vedno negativen, medtem ko je bil v istih mesecih lanskega leta pozitiven. Pozitiven naj bi bil tudi po poslovnem načrtu za letošnje leto. Razlog za odstopanja je predvsem v tem, da je število kupcev in njihovih naročil še vedno premajhno glede na zmogljivosti tovarne.

Opal d.o.o. je v prvih dveh mesecih tega leta, tako kot v preteklih mesecih po obnovi peči, ustvaril dobiček blizu pričakovanega, ki sicer ni velik, a je pomemben dokaz, da je možno tudi v poslabšanih

razmerah na trgu najti pot do zelenega cilja.

Nadaljnje povečanje prodaje je napovedano tudi za marec, vendar obenem tudi povečanje nekaterih stroškov, predvsem cene plina in plač. Tako v vseh enotah ostaja velik izziv, kako ohraniti doseženi rezultate in jih še izboljšati. Možnosti za to so.

Stanje likvidnosti je dobro, obe družbi dosledno na dan zapadlosti poravnava vse svoje obveznosti. Glede na ugotovljena gibanja in predstavljene načrte ima Steklarna kljub izgubi lanskega leta podporo bank, vendar ne moremo pričakovati, da bodo dovolile povečanje kreditov. Pričakujejo delno znižanje zadolženosti.

Rezervo za to imamo predvsem še v zalogah, ki jih po velikem povečanju v letu 2008 še nismo uspeli znižati. K dobri likvidnosti v teh mesecih prispeva tudi ostanek amortizacije, vendar se bo ta v drugi polovici letošnjega deloma in v prihodnjem letu v celoti porabil

za nujne investicije. Tudi kupci razmeroma dobro poravnajo svoje obveznosti do nas.

Direktor finančno-računovodskega sektorja
Vlado Sedej

V Steklarni Hrastnik uvajamo kar nekaj sprememb na vseh področjih, še posebej opazne in občutne pa so tiste, ki jih zaposleni lahko »občutimo« v denarnici. O vseh novih oblikah nagrajevanja dobrega in obsežnejšega dela smo vas obveščali že nekajkrat in na različne načine, ni pa odveč, da vam tudi na straneh Steklarja, ki v roki ostane dlje časa, podamo še dodatno informacijo. O vsem tem smo razpravljali in sistem predstavili tudi sindikatom in Svetom delavcev.

Vse novosti veljajo za zaposlene v obeh delovnih sredinah, tako v Steklarni kakor tudi v Opalu, upoštevale pa se bodo od marca 2010.

Glede na to, da želimo dobro in obsežnejše delo, ki doprinese k boljšemu skupnemu rezultatu, nagraditi, smo uvedli sistem **nagrajevanja posameznikov z bonusi**.

Bonusi se bodo določali po naslednjih kriterijih:

- **varnost pri delu** - na nivoju posamezne OE posamezen delavec zaradi poškodbe pri delu ni bil v bolniškem staležu več kot 8 ur (1 delovni dan) mesečno; pri tem se upošteva poškodba pri delu kot dogodek;
- **obseg prodaje** - doseganje oz. preseganje mesečnega plana prodaje (obseg bo definiran vsak mesec posebej);
- **ustvarjeni dobiček** - doseganje čistega poslovnega izida (višina bo definirana vsak mesec posebej).

Bonus se bo ocenjeval za posameznega delavca na nivoju

- **posamezne organizacijske enote** (v kateri delavec dela

(PE Vitrum, PE Special, Steklarna Hrastnik-Opal in skupne službe) in

- **celotne skupine Steklarna Hrastnik**

Maksimalna višina bonusa lahko znaša za posameznega delavca do 15% njegove osnovne bruto plače, od tega pa za:

- **varnost pri delu do 2%**
- **obseg prodaje do 6,5%**
- **ustvarjeni dobiček do 6,5%**

Od izračunane vrednosti bonusa se odšteje morebitna višina denarnih sredstev, potrebnih za odpravo namerno ali iz hude malomarnosti povzročene škode na sredstvih delodajalcev, ko se povzročitelja ne odkrije.

Mesečno določene vrednosti obsega prodaje in ustvarjenega dobička bodo redno objavljene na info točkah, z njimi bodo redno mesečno seznanjena tudi delavska predstavništva. Prav tako bodo na info točkah na ogled mesečne informacije o doseženih bonusih.

Sprejet je bil nov **Pravilnik o nagrajevanju**, s katerim se opredeljujeta dve vrsti nagrajevanj, višina izplačil, postopki in način izplačil, upravičence ter pooblašcene delavce. Pravilnik ne posega na področje stimulacij po veljavnem pravilniku in sklepah o stimulativnem nagrajevanju (t.i. proizvodna stimulacija) in na področje napredovanj na delovnih mestih, določenih s sklepom. Oboje naštetostane v veljavi še naprej in se uporablja do morebitne spremembe.

Nagrada za prisotnost na delovnem mestu sicer ni novost, saj smo jo poznali že do sedaj, velja pa omeniti spremembe. Sprememba se

nanaša predvsem na čas, ki se upošteva za posameznika, da je bil prisoten na delu oziroma, da ni bil z dela odsoten.

Do nagrade za prisotnost so po novem upravičeni delavci, ki v posameznem mesecu ne bodo odsotni z dela. Nagrada se torej dobi za vsak mesec polne prisotnosti na delu, obračuna pa se kvartalno, na 3 mesece (izplačilo pri obračunu plače v prvem mesecu po vsakem kvartalu, torej 18. aprila, 18. julija, 18. oktobra in 18. januarja).

Še vedno ostane v veljavi pravilo, da prejme zaposleni dodatno nagrado za prisotnost, če je bil med koledarskim letom vseskozi prisoten na delu. Ta nagrada se obračuna in izplača pri obračunu nagrade za zadnji kvartal v posameznem koledarskem letu.

Delavcem, ki se bodo v družbi zaposlili po začetku posameznega obračunskega obdobja, se nagrada obračuna v sorazmernem deležu, upošteva trajanje zaposlitve in koledarsko število dni.

Za odsotnost z dela šteje bolezen in poškodba, nega in spremstvo ter seveda neopravičeni izostanek. Za odsotnost pa ne šteje porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust, odsotnost zaradi darovanja krvi, redni dopust in izredno plačan dopust.

V Steklarni smo ponovno uvedli, v Opalu pa obnovili in poenotili sistem **mentorstva**. Nove sodelavce, ki se pri nas zaposlijo, je potrebno za specifična dela usposobiti. Znanje in izkušnje sodelavcev, ki so si te večine pridobili skozi dolga leta v steklarstvu, so neprecenljiva.

Najboljše mojstre smo vključili na listo mentorjev, njihovo znanje, izkušnje ter pripravlje-

nost, da vse to prenesejo na mlajše sodelavce, pa ovrednotili z nagradami za mentorstvo. S tem želimo zagotoviti prenos znanja, kar je za podjetje nujno, in seveda mentorjem – mojstrom dati priznanje in veljavo med sodelavci.

Naše zaposlene želimo torej za delo pravično plačati, motivirati in nagraditi. To je tudi razlog za sprejetje odločitve, da od 1. marca dalje vse dodatke, do katerih so zaposleni upravičeni zaradi manj ugodnih pogojev dela, posebnih obremenitev pri delu in dela v neugodnem delovnem času, obračunavamo nad zneskom minimalne plače, v kolikor je ta višja od osnovne plače.

Enako velja tudi za proizvodno stimulacijo, horizontalno napredovanje ter vse oblike nagrajevanj, ki so že bile omenjene v tem prispevku (nagrada za prisotnost, mentorstvo, bonusi).

V kratkem sem vam nanizala že sprejete novosti s področja nagrajevanj, kar nekaj jih imamo še na zalogi. Z veljavnimi spremembami in spremembami, ki jih bomo v naslednjih mesecih še uvajali, pa želimo doseči, da bomo zaposleni v Steklarni in Opalu za dobro delo pošteno plačani, predvsem pa ponosni, da delamo v hrastniški Steklarni. Dodatna pojasnila v zvezi z opisanimi oblikami nagrajevanj, novostmi..., vam bodo posredovali vaši vodje, kadar koli pa se lahko obrnete tudi na sindikalne predstavnike, kadrovsko službo ali oddelek obračuna plač.

Direktorica PKS
Ksenija JAKOPIČ

Kadilnice - kajenje

Kadilnice so postavljene v skladu z navodili proizvajalca. Za vse postavljene kadilnice imamo ustrezno tehnično dokumentacijo s poročilom o prvem preskusu delovanja prezračevalnega sistema kadilnice in rezultate meritev koncentracije.

Strokovna ocena na osnovi prvega pregleda je:

- izmerjeni parametri ob polno obremenjeni kadilnici dosegaajo predpisane vrednosti,
- prezračevalnega sistema in dosegaajo predpisano vrednost podtlaka,
- izmerjene vrednosti koncentracij kadmija, alveolarnega deleža prahu, CO in nikotina ne presegajo dovoljenih mejnih vrednosti skladno s predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu.

Kadilnica izpolnjuje vse pogoje po Pravilniku o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadilnica (Ur. l. RS št. 80/07).

Kadilnica je opremljena s senzorjem, ki je lociran na

sredini notranjega stropno - lamelnega dela in se vklopi ob vstopu v kabino. Drsna vrata se odpirajo v vodoravni smeri s kljuko in morajo biti razen v primeru vhoda oz. izhoda vedno zaprta.

Prepovedano je naslanjanje oseb ali predmetov na stene ali nosilce kabine ter mizico s pepelnikom.

Menjava filtrov je predvidena na vsake 4 mesece, za kar poskrbi pooblaščen oseba, za katero je zadolžen proizvajalec.

Opomnik:

KAJENJE JE **DOPUSTNO V KADILNICAH in NA MES-TIH, KJER SO POSTAVLJNI PEPELNIKI, PREPOVEDA-NO PA V VSEH OSTALIH DELOVNIH PROSTORIH** (proizvodni prostori, delavnice, skladiščni prostori, pisarne, sanitarije, kopalnice garderobe, hodniki,...).

KAJENJE JE DOPUSTNO NA TA NAČIN, DA **NI MOTEN REDNI DELOVNI PROCES** T E R **O G R O Ž E N A**



MATERIALNA SREDSTVA DELODAJALCA.

Upoštevanje prepovedi kajenja v vseh ostalih delovnih prostorih bomo nadzirali.

Prehodno obdobje enega meseca, ko se je opozarjalo na prepoved, je POTEKLO, zato bomo kršitelje sankcionirali.

Kršiteljem bo izdano pisno opozorilo pred možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, končna posledica neupoštevanja prepovedi pa je lahko tudi dejanska odpoved pogodbe o zaposlitvi in s tem prekinitev delovnega razmerja.

Pravilnik o osebni varovalni opremi



Pripravljen je nov Pravilnik o osebni varovalni opremi za Steklarno Hrastnik in Steklarno Hrastnik - Opal, ki je bil posredovan v pregled predpostavljenim delavcem.

Pravilnik je bil v skladu s 95. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju predložen v soglasje Svetu delavcev Steklarne Hrastnik in Steklarna Hrastnik - Opal, ki sta soglasje tudi podala.

Nov Pravilnik o osebni varovalni opremi stopi v veljavo s 01.04.2010.

Pravilnik je na vpogled v mapi Pravilniki, oziroma pri strokovnem delavcu za varnost in zdravje pri delu.

Konec meseca marca ste proizvodni delavci prejeli tudi po 3 bombažne majice (T shirt, sive barve, logotip Steklarne Hrastnik).

Majice so namenjene izključno za uporabo v Steklarni

Hrastnik, saj so **SESTAVNI DEL** delovno-zaščitne opreme.

Opomnik:

Vsak delavec mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delavec **mora** uporabljati varnostne naprave ter sredstva in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

Če delavec le-tega ne upošteva, **ogroža** svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev.

Če delavec tega **ne** upošteva, ga mora predpostavljene delavec na to opozoriti, oz. odstraniti z dela, ker je to **hujša kršitev delovnih obveznosti**.

Pripravila
Tatjana Vajdič

Skupne službe...

OBNOVA KULTURNE DEDIŠČINE

V Zasavju ni prav veliko gradov, pa še te je uničil zob časa. Zgodba »našega gradu« se je začela leta 1892, ko je Emma De Seppi kupila parcelo nasproti Steklarne in pričela z gradnjo gradu po vzoru cesarskega gradu Miramar pri Trstu. Čez dve leti je bil grad dograjen, Emma pa je od lastnikov Steklarne kupila še Peklarjevo kočo nad cesto in na njenem mestu zgradila razkošen hlev, ki je imel na vrhu stanovanja, atelje za slikarja Libeckyja, ki je poslikal sobo v pritličju gradu, in sobo za goste. Leta 1924 je postala lastnica te stavbe steklarna in jo

v Podkraj, muzejske eksponate pa je leta 2007 prevzel Zasavski muzej Trbovlje. Od takrat pa je grad prazen, če ne štejemo nepovabljenih gostov.

Prazni objekti pa so, ne glede na to, koliko so stari, bolj podvrženi zobu časa. Na Vili de Seppi je trenutno najbolj potrebna obnova predvsem streha gradu in odtoki s strehe. Poleg tega da imamo v nočnem času težave z zbiranjem »čudnih združb«, so nepovabljeni gostje že večkrat vdrli tudi v notranjost gradu in ga okradli.



Grad z okolico ok. 1930

enokapnice, ravne strehe ter terase, kar cenovno predstavlja investicija v višini cca. 42.000 EUR.

Kljub temu da so časi izjemno neugodni in denarja primanjkuje na vseh področjih ter kljub temu da se vedno najde kdo, ki bi znal očitati, da je vzdrževanje gradu metanje denarja skozi okno, pa je varovanje kulturne dediščine za Steklarno izjemno pomembno.

Po naših najboljših močeh se trudimo, da vilo vzdržujemo v uporabnem stanju ter da ščitimo kulturno dediščino vsaj v osnovnem pomenu ter da jo

zaščitimo vsaj toliko, da ne propada naprej.

Ko pa bo stanje na skupnem računu dovoljevalo izrazite presežke ter bo vila še vedno naša last in skrb, pa ji bomo, vsaj upamo tako, znali povrniti njen nekdanji sijaj.

Marjan Polak
Alenka Leskovšek



Grad z okolico ok. 1904

prezidala v stanovanjsko hišo. Po Emmi smrti so bili lastniki gradu njeni sorodniki, vendar je bil grad tiste čase bolj prazen. Leta 1939 pa so lastniki hrastniške Steklarne kupili grad nazaj, vendar ni več služil kot stanovanje, ampak so ga preuredili v upravno poslopje. Po drugi svetovni vojni je bila Steklarna in s tem tudi grad nacionalizirana. Kot upravna stavba je služil še do leta 1979, ko je bila zgrajena nova upravna stavba. V gradu je bila še nekaj časa vzorčna soba in industrijska prodajalna, dokler se slednja leta 1998 ni preselila

Do sedaj smo že zamenjali vsa razbita stekla na oknih, v notranje prostore smo vgradili senzorje gibanja, ki javijo "nenajavljene" obiske gradu v varnostni center. Pripravljamo zunanjo osvetlitev gradu, in sicer od spredaj, da bo grad viden ponoči in osvetlitev zadnje strani, ki bo vezana na senzorje gibanja, poleg tega pa se pripravlja tudi video nadzor gradu.

Največji zalogaj bo v vsakem primeru sanacija strehe, to je vseh 3 dvokapnic, ene



Največja dvokapnica, v ozadju godbeni dom.



O dogajanju v Zmesarni v Steklarni ne pišemo prav pogosto. Morda se nam je zdelo, da te kemijske teme ne bodo nikogar zanimala, ker je kemija veda, ki je polna nekih zapletenih kemijskih formul in reakcij.

V Zmesarni pač surovine zmešamo skupaj, da dobimo zmes za steklo, ki jo transportiramo v peč, kjer se stali pri temperaturah tudi do 1580°C, da na koncu dobimo steklo.

In tako mešamo in mešamo...vsak dan, 24 ur na dan...In smo se odločili, da tokrat zamešamo nekaj novega. Da pripravimo steklo z novo recepturo. Se sprašujete zakaj?

Kot vam je verjetno znano, je Steklarna Hrastnik v procesu pridobivanja okoljevarstvenih dovoljenj. Za PE Special smo dovoljenje že dobili, za obrat na naši stari lokaciji pa je postopek še v teku. Zelo na splošno pove-



Del postrojenja priprave zmesi

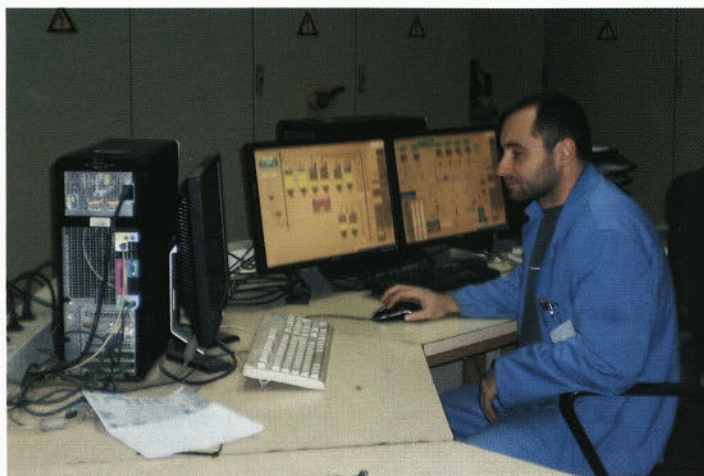
dano gre pri vsem skupaj za doseganje dovoljenih mejnih vrednosti pri izpustih določenih snovi v zrak in vodo. **Zaščita okolja je v steklarski industriji gotovo faktor, ki igra pomembno vlogo.** In tako je bil naš osnovni namen pri **tokratni spremembi recepture zmanjšanje izpustov dušikovih oksidov v zrak.**

Vira dušikovih oksidov v dimnih plinih sta namreč dva. Prvi vir je kurjenje steklarskih peči, kjer gre za zgorevanje zemeljskega plina pri zelo visokih temperaturah. Drugi vir pa je v surovini, natrijevem nitratu, ki ga uporabljamo pri pripravi zmesi za steklo. Pri razpadu natrijevega nitrata se

namreč prav tako sproščajo dušikovi oksidi. S spremembo recepture smo zato želeli čim bolj zmanjšati vsebnost natrijevega nitrata, ki pa ima v zmesi dve zelo pomembni funkciji.

85%, kar posledično pomeni tudi zmanjšanje dušikovih oksidov v dimnih plinih za približno tretjino. Bistveno pri vsem tem pa je, da se kvaliteta stekla s spremembo nikakor ne sme poslabšati.

Skratka, takšna je bila naša teorija. Pa saj veste, včasih je teorija eno, praksa pa nekaj povsem drugega. Zato je treba teorijo preizkusiti tudi v praksi, kar smo 8.3. 2010 tudi storili. Testiranje nove zmesi je približno tri tedne potekalo le na H peči in že v nekaj dneh je na naše veliko veselje postalo jasno, da **teorija deluje tudi v praksi.** Barva stekla se ni spremenila, steklo je bilo lepo zbiteno, pri sami proizvodnji pa prav tako nismo imeli nobenih težav. Tako zdaj že lahko rečemo, da je **ekološki cilj spremembe dosežen.**



Center vodenja priprave zmesi

Sodeluje namreč v procesu bistenja in razbarvanja stekla. Če sem bolj natančna, ti dve funkciji opravlja v kombinaciji z antimonovim trioksidom. Ne bom se spuščala v razlago zapletenih kemijskih procesov, naj povem le, da se »navezo« natrijev nitrat - antimonov trioksid nadomesti z eno samo novo surovino. S tem se **vsebnost natrijevega nitrata v zmesi zmanjša za približno**

In ker verjamem, da se nam dobri nameni povrnejo, je bilo tako tudi tokrat. **Finančna kalkulacija stroškov z novo recepturo je namreč pokazala, da je nova zmes celo cenejša za približno 3%, kar je pri naših zelo velikih letnih količinah surovin kar precejšen prihranek.** Lahko torej zaključimo, da je sprememba uspešna tako v ekološkem kot tudi v finančnem smislu. Zato je



Laboratorij

naš namen, da v naslednjih mesecih recepture za steklo spremenimo tudi na vseh ostalih pečeh.

In kervsaka priprava in izvedba takega projekta zahteva sodelovanje več oddelkov, naj se ob tej priliki zahvalim tudi vsem našim sodelavcem, ki so pri njem aktivno sodelovali, delavcem v Zmesarni, Laboratoriju, Centru vodenja

peči in Nabavi pa tudi proizvodnji PE Vitrum in Upravi, ki je spremembe sprejela z veliko mero zaupanja razumevanja in pozitivne naravnosti. In kaj je lepšega kot to, da smo na koncu zadovoljni prav vsi.

Mateja Koritnik

Izboljšanje klimatskih pogojev v stari tovarni



Proizvodna hala Vitrum izhaja iz leta 1968, proizvodna hala Opala pa najverjetneje iz leta 1957. V starih projektih je bila zajeta tudi problematika klime v proizvodni hali na vročem in hladnem delu in je bila hala tako tudi zgrajena. Glede na starost te hale seveda določena oprema ne služi več svojemu namenu, oziroma se je namensko poseglo v sistem prezračevanja, pred leti se je barvala fasada in na hladnem delu proti glavni cesti zazidale odprtine za dovod zraka. Dodatno vpliva na klimatske pogoje v hali tudi naknadno postavljena stena med vročim in hladnim delom. Zato smo se odločili, da za **izboljšanje klimatskih pogojev na strehi dvokapnici nad hladnim delom vgradimo še nekaj dodatnih prezračevalnih**

jaškov, ki imajo vgrajene žaluzije in so nastavljivi za odvod zraka. V stranski steni proti glavni cesti pa se bodo na lokacijah nekdanjih lesenih rešetk zmontirali zvočno izolirani dovodni jaški svežega zraka, ki bodo imeli prav tako nastavljive žaluzije..

Severna stena proizvodne hale je imela prvotno vgrajena kovinska okna, ki so sčasoma preperela. Ker so zelo težka, obstaja nevarnost, da padejo na industrijski tir in na mimoidoče, zato je predvidena odstranitev in montaža novih žaluzij, ki so nastavljive in se odpirajo po potrebi, kar je predsem pomembno v prehodnih obdobjih (zima-pomlad in jesen-zima). Vse spremembe bodo, kolikor je trenutno mogoče, vplivale na kvaliteto dela v stari tovarni. Čeprav smo vajeni, da je delo v steklarni pač „vroče“, se po najboljših močeh trudimo zagotoviti čim bolj optimalne delovne pogoje.

Marjan Polak



Stara kovinska okna, ki so težka in po odprtju nevarna, da padejo na industrijski tir, ki je zadaj.



Na sliki je hladni del Vitruma z dvokapno streho, kjer je že vgrajenih nekaj odvodnih jaškov, ter sprednja stena z zazidanimi dovodnimi odprtinami, kamor bomo vgradili nove.



že narejen terminski plan aktivnosti z nosilci nalog in roki za uvedbo. Presojevalci pa so tudi predlagali, da politiko kakovosti objavimo tudi v Steklarju.

Politika kakovosti

Za izpolnjevanje interesov vseh udeležencev in k dolgoročnim razvojnim rešitvam usmerjeno politiko podjetja, z vgrajeno visoko stopnjo družbene in socialne odgovornosti bomo vodili vsestransko ogovorno politiko kakovosti. Zagotoviti moramo ekonomsko in finančno stabilnost podjetja, da bi zagotavljali zaposlenim socialno varnost. Primeren življenjski standard pa bi jih posredno tudi motiviral za dobro delo. Stalno iskanje in uresničevanje novih poslovnih priložnosti bo podjetju zagotavljalo izpolnitev planiranih smotrov in ciljev.

Politika kakovosti izhaja iz temeljne usmeritve o zavezanosti vodstva razvoju sistema vodenja kakovosti ter nenehnemu izboljševanju njegove učinkovitosti.

Glavne usmeritve:

- profesionalen odnos do odjemalcev (vsi zaposleni se zavedamo pomembnosti izpolnjevanja zahtev odjemalcev),
- spoštovanje dogovorjenih rokov,
- spoštovanje zakonodaje,
- skrb za zaščito okolje,
- pravočasno, strokovno, zanesljivo in učinkovito opravljanje del in nalog,
- stalno usposabljanje zaposlenih,
- doseganje zastavljenih ciljev.

Politiko kakovosti sprejme Uprava po posvetu z direktorji poslovnih enot in vodji sektorjev. Politika vodenja

ISO 9001

BUREAU VERITAS
Certification



kakovosti izraža odnos družbe do partnerjev in vključuje metode, s katerimi družba zagotavlja, da:

- ustreza potrebam odjemalcev, zaposlenih, družbe in širše skupnosti;
- vključuje zavezanost za izpolnjevanje zahtev odjemalcev in stalne izboljšave;
- zagotavlja podlage za vodstveni pregled izpolnjevanja zastavljenih ciljev kakovosti;
- je stalno pregledovana glede ustreznosti razmeram na trgu.

V Steklarni Hrastnik PE Special imamo uvedeno DPP (dobra proizvodnja praksa) po načelu HACCP, v kateri je zagotovljeno obvladovanje tveganj in varnost naših izdelkov za uporabnika.

Kakovost razumemo kot izpolnitev zahtev in preseganje pričakovanj naših odjemalcev.

Kakovost združuje znanje, izkušnje, veščine, motivacijo in pripadnost.

Zahteve za kakovost so določene v naših dokumentih sistema vodenja kakovosti, dokazila o kakovosti pa v zapisih.

Vodstvo družbe podpira in zagotavlja vse potrebne vire za zagotavljanje sistema vodenja kakovosti po standardu ISO 9001.

Z naravnimi viri ravnamo varčno, upoštevamo zaščito človekovega okolja in skrbimo za varnost in zdravje pri delu.

Okvirni cilji so sledeči:

- doseganje zadovoljstva odjemalcev,
- doseganje s planom zastavljenih rezultatov poslovanja,
- zadostni obseg naročil za zagotavljanje kontinuiranosti proizvodnje glede na specifično tehnološkega procesa,
- dolgoročni odnosi s poslovnimi partnerji.

Slogan naše družbe, ki ga uporabljamo v promocijske namene, je:

»Z ljubeznijo do stekla«

- **z ljubeznijo** - ker nam gre za dolgotrajne vrednote in resno razmerje;
- **do stekla** - tiste čudovite, skrivnostne snovi, ki ponujajo vedno nove možnosti za oblikovanje in uporabo ter že tisočletja očarujejo človeka;
- da bi vsi poslovni partnerji in potrošniki izdelkov Steklarne Hrastnik vsak trenutek vedeli, da je vse, kar počnemo, namenjeno njim **z ljubeznijo**.

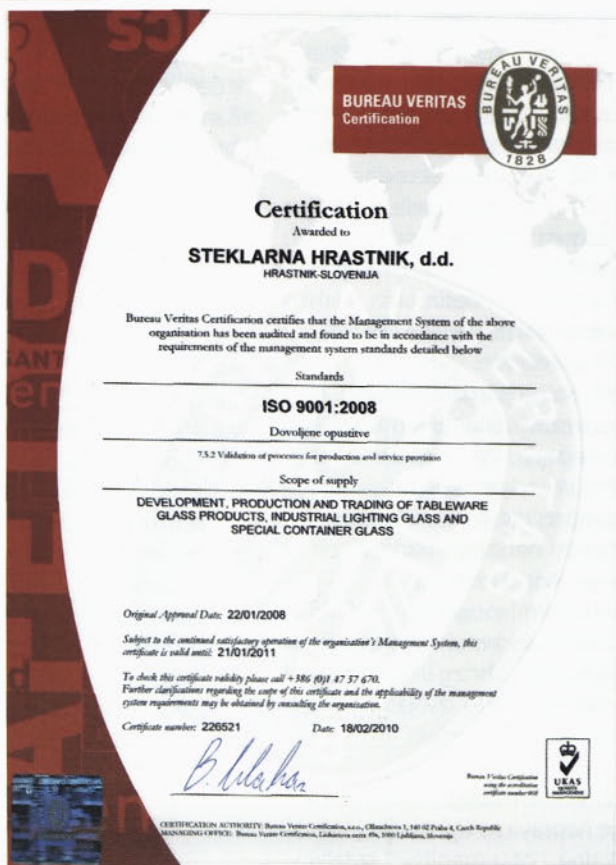
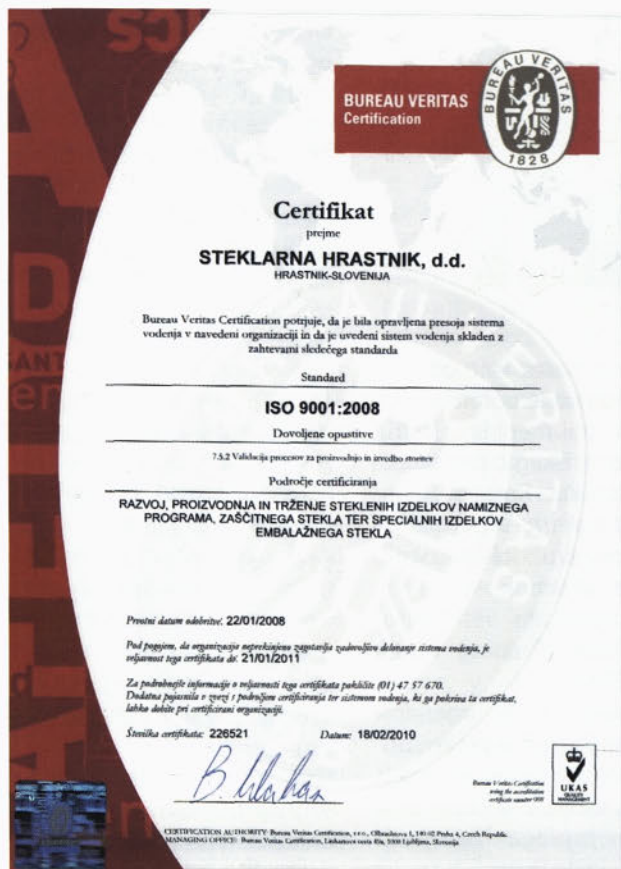
Direktor projektov
Almutasem (Semi) Assayed

V februarju smo uspešno opravili zunanjo presojo sistema vodenja kakovosti po zahtevi novega mednarodnega standarda **ISO 9001:2008** v poslovnem sistemu Steklarne Hrastnik in zunanjo presojo sistema **DOBRE PROIZVODNE PRAKSE** po načelu HACCP sistema v PESpecial.

Mednarodna organizacija za standarde ISO je novembra 2008 izdala novo izdajo standarda ISO 9001:2008. Gre za četrto izdajo standarda (prva je iz leta 1987), ki bo **novembra 2010** v celoti nadomestila ISO 9001:2000, **do sedaj smo bili namreč certificirani po standardu ISO 9001:2000**.

Pri razvoju standarda ISO 9001:2000 so bila upoštevana načela vodenja kakovosti, ki jih danes uporabljajo v svetu uspešne organizacije, tako proizvodne kot storitvene. Zato je standard povzetek dobre poslovne prakse in kot tak v pomoč organizacijam, ki žele slediti samo najboljšemu. Uporablja ga že več kot milijon podjetij v 175 državah.

Presoja je potekala v vseh poslovnih in organizacijskih enotah. Presojevalci so ugotovili, da smo uvedli potrebne in ustrezne spremembe, ki upoštevajo zahteve novega standarda in koristi v naši družbi. Zunanji presojevalci so priporočali nekaj predlogov in sprememb s ciljem izboljševanja našega sistema vodenja kakovosti. Za uvajanje le- teh je



Koristni predlogi

Že 150 let v Steklarni Hrastnik proizvajamo in tržišimo steklene izdelke za najzahtevnejše kupce. Pri našem delu se nenehno srečujemo z novimi izzivi ter različnimi zahtevami in željami kupcev, kar zahteva od nas inovativnost v pristopih in postopkih, da zadovoljimo vse večje zahteve in pričakovanja naših kupcev.

Sistematično organizirani sistem zbiranja in nagrajevanja koristnih predlogov smo uvedli in izvajamo v skladu s PRAVILNIKOM O SISTEMU KORISTNIH PREDLOGOV V POSLOVNEM SISTEMU STEKLARNA HRASTNIK.

Vsi zaposleni imamo možnost, da prispevamo svoj delež k večji konkurenčnosti družbe, boljšim pogojem dela in večji motivaciji, saj se ideje posameznikov upoštevajo in izvajajo v praksi. Koristni predlogi obsegajo vse pobude zaposlenih za izboljšanje delovnega okolja, kakovosti izdelkov, prihrank materialov in energije, čistejše okolje, večjo varnost pri delu, boljšo organizacijo dela, boljši izkoristek strojev in naprav ter izdelavo raznih pripomočkov in naprav, izboljšanje postopkov dela in druge izboljšave. Koristni predlogi pomembno vplivajo k zadovoljstvu kupcev, konkurenčnosti in poslovni uspešnosti podjetja.

Aktivnosti na tem področju potekajo pod vodstvom Komisije za koristne predloge, ki je formirana na nivoju celotne družbe.

Na pobudo Komisije za koristne predloge je predsednik uprave, z namenom pospeševanja aktivnosti in spodbujanja sodelavcev, da se vključujejo in podajajo svoje predloge za izboljšave, razpisal tri posebne nagrade za najbolj prizadevne sodelavce za realizirane koristne predloge.

Nagrade so:

1. Prenosni računalnik
2. LCD televizor
3. Digitalni foto aparat

Podrobnosti razpisa so bile objavljene na info točkah.

Definicija:

Množična inovativna dejavnost (množična inovacijska dejavnost, menedžment idej, sistem koristnih predlogov) je nabor menedžerskih orodij in tehnik za spodbujanje zaposlenih, da prispevajo konstruktivne ideje za izboljšanje organizacije, v kateri so zaposleni.

Vir: Wikipedia



V mesecu marcu je v SH PE Special po dolgem času le prispel testni stroj za poliranje orodja. Zakaj po dolgem času? Za testiranje smo bili dogovorjeni že v februarju lanskega leta. Vseeno bolje pozno kot nikoli. Stroj je na testiranju v Specialu in bo tam ostal dva meseca. Ker pa ima stroj možnost polirati orodja tudi za stiskalnice, so ga že preizkusili tudi sodelavci iz Vitruma in Forsteka.

Zadeve smo se namreč lotili skupaj, kar nam omogoča v primeru nakupa stroja kar solidno pocenitev. Sistem je patentiran in licenca stane kar lepe denarje, ki pa se s potencialnim nakupom razdeli na manjše dele. V Specialu in Forsteku smo že testirali orodja in z rezultati smo zadovoljni. Seveda pa stroj ni vsemogočen in na njem ni možno narediti vsega, najbrž nam bo povzročil

tudi kakšno spremembo v procesu proizvodnje.

Predvsem se to kaže pri poliranju predoblikovalcev. Potrebno bo odkriti, kakšna stopnja poliranja je potrebna, kakšna naj bo priprava naprej in kakšen način mazanja v stroju bo treba uporabiti.

Cilj je dvig kvalitete steklenih izdelkov, povečanje učinkovitosti delavnice za vzdrževanje orodja in tako znižanje stroškov vzdrževanja orodja. Ker pa smo šele na začetku testiranja, prosim sodelavce, da se resnično potrudijo odkriti čim več dobrih strani novega načina, tako v delavnici kot v proizvodnji. Želel bi si namreč, da bi bilo vsem žal, da se s tem nismo pozabavali že pred enim letom. Sam sem namreč prepričan, da je to daleč najboljši stroj za te namene na svetu. Upam le, da vam bom lahko čez dva meseca napisal: »Strojno poliranje orodja je uspešno vključeno v proces proizvodnje v Steklarni Hrastnik in Forsteku.«

Albin Lavrič



V mesecu marcu smo oddelek končne kontrole opremili kar s tremi novimi merilnimi instrumenti ameriškega dobavitelja American Glass Research.

Oprema nam je v pomoč pri izpolnjevanju kakovostnih zahtev naših strank.

1. Hot End Coating Meter (HECM)

je instrument za merjenje nanosa toplega brizganja.

V kontroli kakovosti je nujen, ker nam točno izmeri debelino nanosa toplega brizganja naših izdelkov, kar je pomembno zaradi kvalitete in ustrezne nadaljnje obdelave. Nanos mora biti optimalen zaradi zapolnjevanja mikro razpok na površini izdelkov, ki nastanejo pri proizvodnji.

Prav tako je debelina nanosa pomembna pri izdelkih, ki jih stranke dekorirajo, kajti če nanos ni optimalen, lahko povzročimo težave, ker dekor ni ustrezen.

Nanos toplega brizganja je v povezavi z nanosom hladnega brizganja, ki zagotavlja optimalen zdrsni kot izdelkov, kar preprečuje površinske poškodbe pri nadaljnji manipulaciji in transportu izdelkov.

Stranke pogosto od nas zahtevajo rezultate toplega in hladnega brizganja, zato je meritve nujno izvajati konstantno na vseh izdelkih.

2. Vertical Load Tester (VLT)

je naprava za ugotavljanje vertikalne obremenitve izdelkov.

Deluje v povezavi z napravo za ugotavljanje vzdržljivosti na notranji pritisk, ki jo že uporabljamo.

Izpolnjevanje zahtev je pomembno zaradi pritiskov, ki nastanejo pri zapiranju steklenic z različnimi vrstami zamaškov. V času zapiranja je izdelek izpostavljen trenutni ali pa daljši (v primeru PP navoja) vertikalni obremenitvi.

V vseh tehnoloških specifikacijah s strani strank te zahteve obstajajo in so definirane, zato s tem testom preverjamo izpolnjevanje zahtev in s tem preprečujemo lom naših izdelkov na polnilnih linijah.

3. Impact Tester (IP)

je instrument za ugotavljanje vzdržljivosti steklene embalaže na udarni učinek.

Pomembno je, da ugotovimo vzdržljivost stičnih površin in kritičnih mest na polnilnih linijah, kjer izdelki udarjajo med seboj. Enako velja pri splošni manipulaciji napolnjenih izdelkov.

Zaradi te pomanjkljivosti smo imeli v lanskem letu večje reklamacije steklenic:

Bordolesse Sole (stranka Save), Bordolesse Montebelo, Cavally (stranka Bruni), zato nam bo tester v veliko pomoč pri zaznavanju tovrstne neustreznosti.

Vsi trije instrumenti so nepogrešljivi pri zagotavljanju ustreznosti steklene embalaže. Z njihovo uporabo smo zanesljivejši in s konkurenco bolj primerljiv dobavitelj specialne steklene embalaže.

Sabina Žlindra,
vodja sektorja upravljanja
kakovosti



V Steklarni Hrastnik se zavedamo, da s svojim obstojem vplivamo na okolje, zato s stalnimi vlaganji in razvojem v tehnologijo skrbimo za čim boljše prihodnost na vseh področjih, tudi okolja. Steklarna Hrastnik ima proizvodno steklenih izdelkov na dveh različnih lokacijah. Nova lokacija, v kateri izdelujemo tehnološko zahtevne izdelke za embalažo, obratuje od leta 2005. Ta objekt je bil zgrajen v skladu z vsemi novimi predpisi in najboljše razpoložljivo tehniko. Samo za čistilne naprave v tem objektu smo investirali dobra 2 mio € (vrednost celotne investicije je znašala 30 mio €). Tovarna na tej lokaciji obratuje z okoljskim dovoljenjem (IPPC).

V stari tovarni, ki na tem mestu stoji že častitljivih 150 let, trenutno zadovoljujemo vsem predpisom po stari zakonodaji, katera pa se je in se še bo pooprstila. Zato smo že leta 2004 pri izdelavi Ureditvene ga načrta območja Steklarne Hrastnik predvideli lokacijo za

čistilno napravo, za katero smo potem izbrali tehnologijo in pridobili tudi gradbeno dovoljenje. Po trenutnem terminskem planu je zaradi izjemno zahtevne narave proizvodnje steklenih izdelkov predviden **zagon** čistilne naprave v času remontov peči, da je seveda možno peči priključiti na čistilno napravo. Vse aktivnosti bodo **končane do poletja leta 2011**, pri tem pa korektno sodelujemo z vsemi pristojnimi institucijami. Investicija je ocenjena na cca. 2 do 2,5 mio€. Steklarna Hrastnik je kot IPPC zavezanec oddala vloži za pridobitev okoljskega dovoljenja za obe lokaciji pravčasno, v oktobru 2006. Za lokacijo nove tovarne je dovoljenje pridobljeno, za staro lokacijo pa smo še med tistimi (po javnih navedbah) 36 podjetij, ki so še v obdelavi.

Z vso odgovornostjo trdimo, da varnost in zdravje zaposlenih ter varovanje okolja jemljemo še kako zavzeto in resno. Izdano IPPC dovoljenje za novo tovarno, pravočasno oddane vloge za pridobitev dovoljenja v stari tovarni, intenzivne aktivnosti za pridobitev dovoljenja na obeh lokacijah ter vsa ostala konstantna vlaganja v izboljšanje delovnih in okoljskih pogojev so zadosten dokaz, da skrb za okolje in varno delo izjemno pomembna.

Mojca Lavrič



Projekt Polet



- 5. CILJ: Prihodki iz prodaje na zaposlenega 90.000 EUR/leto.

Vse te cilje bomo dnevno spremljali in jih tudi prikazovali na oglasnih deskah, tako da bomo vsi skupaj videli, ali se tem ciljem približujemo ali pa še vedno zaostajamo za njimi.

Vsekakor pa ti cilji niso edini namen projekta Polet. V okviru projekta bomo obravnavali tudi kadrovske problematiko, planiranje proizvodnje, problematiko popravila orodja, male investicije, s katerimi lahko izboljšamo uspešnost in pa pogoje dela v posameznih sredinah in pa ostalo problematiko. Torej cilj projekta Polet je, da vsi sodelujemo in da skupaj iščemo rešitve, ki nam bodo pomagale dosežati cilje in pa tudi izboljševati pogoje dela. Zato pričakujemo, da bomo z vseh sredin pridobivali informacije od vseh zaposlenih in pa tudi predloge, kaj bi še lahko naredili za odpravo obstoječega stanja.

Dean Žagar

V mesecu marcu smo začeli z projektom Polet. Glavni namen projekta je, da na vseh področjih začnemo delovati ciljno in da tem ciljem tudi sledimo, jih spremljamo in analiziramo vzroke zakaj jih nismo dosegli. V ta namen smo v projekt Polet vključeni zaposleni z vseh sredin, torej iz proizvodnje, menjave, tehnologije, pregleda, prodaje in tudi iz vodstva.

Kot pri vsakem projektu pa smo si tudi mi zadali cilje, ki jih bomo spremljali in o njih tudi poročali, in sicer:

- 1. CILJ: Dvig povprečne produktivnosti do 1. 7. 2010 na 72% in do 31.12. 2010 na 75%.
- 2. CILJ: Dvig povprečne vrednosti proizvodnje po prodajni ceni do 1. 7. 2010 na 50.000 EUR/dan in do 31.12. 2010 na 56.000 EUR/dan.
- 3. CILJ: Opravi dve menjavi do 8. ure in tretjo do 11. ure.
- 4. CILJ: Dvig uspešnosti menjav na 60%.

11 02-113 474

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OKOLJE IN PRESTOR
AGENCIJA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA OKOLJE
Vojkova št. 1101 Ljubljana, 1000
tel.: 386(0)1 476 42 00 fax: 386(0)1 476 42 03

Številka: 35407-180/2006-14
Datum: 9. 3. 2010

Ministrstvo za okolje in prostor, Agencija RS za okolje, izdaja na podlagi drugega odstavka 12. člena Uredbe o organih v sestavi ministrstva Uredbe št. RS, št. 590/03, 68/04, 59/04-2, 59/04-3, 138/04, 52/05, 82/05, 17/06, 78/06, 132/06, 41/07, 64/08-ZV in 63/09) in na podlagi 1. odstavka 12. člena Zakona o varstvu okolja (Uradni list RS, št. 20/06-ZV in 1-UPB1, 49/06-ZU, 65/06-OD, 33/07-ZP, 37/08-ZP in 1A, 70/08 in 138/09) na zahtevo sponzorice Steklarna Hrastnik d.d., Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik, ki jo zastopa predsednik uprave Andrej Bork, v zvezi izdaje okoljevarstvenega dovoljenja za obratovanje naprave, ki lahko povzroča onesnaževanje okolja večjega obsega za PE Special, Področje 70b, 1430 Hrastnik, naslednje:

OKOLJEVARSTVENO DOVOLJENJE

1. Obseg dovoljenja

Stranki - upravičenci Steklarna Hrastnik d.d., Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik (v nadaljevanju: upravičenci) so izdali okoljevarstveno dovoljenje za obratovanje naprave za proizvodnjo stekla, Aludra s steklenimi vlakni, v letno zmogljivosti 120 tcn na dan. Naprava se nahaja na zemljiščih s parcel. št. 441/28, 441/30, 441/31, 441/34, 441/35, 441/36, 441/37, 441/38, 441/39, 442/1, 442/2, 442/3, 442/10, 442/11, 442/12, 442/13, 442/14, 442/15, 442/16, 442/17, 442/18, 442/19, 442/20, 442/21, 442/22, 442/23, 442/24, 442/25, 442/26, 442/27, 442/28, 442/29, 442/30, 442/31, 442/32, 442/33, 442/34, 442/35, 442/36, 442/37, 442/38, 442/39, 442/40, 442/41, 442/42, 442/43, 442/44, 442/45, 442/46, 442/47, 442/48, 442/49, 442/50, 442/51, 442/52, 442/53, 442/54, 442/55, 442/56, 442/57, 442/58, 442/59, 442/60, 442/61, 442/62, 442/63, 442/64, 442/65, 442/66, 442/67, 442/68, 442/69, 442/70, 442/71, 442/72, 442/73, 442/74, 442/75, 442/76, 442/77, 442/78, 442/79, 442/80, 442/81, 442/82, 442/83, 442/84, 442/85, 442/86, 442/87, 442/88, 442/89, 442/90, 442/91, 442/92, 442/93, 442/94, vse katastrske občine 1863 Podvaja, na naslovu PE Special, Področje 70b, 1430 Hrastnik.

Naprava sestoji iz naslednjih naprednih tehnoloških enot:

I. U-glasenastke regeneratorske peči za taljenje stekla z oznako NB
II. 4 stroje za oblikovanje izdelkov iz steklene talne z oznakami N5, N11, N13 in N15
III. 4 hladilnih peči z oznakami N10, N12, N14 in N16
IV. Mlini za mletje drobtin
V. Treh plinskih grelnikov zraka z oznakami N37, N38 in N39
VI. Treh hladilnih strojev z oznakami N15, N18 in N21
VII. Treh toplovalnih kotlov z oznakami N22, N23 in N30
VIII. Diesel agregata z oznako N24
IX. Transformatorske postaje z oznako N25
X. Siskladščice za skladiščenje nevarnih tekočin, navedenih v prilogi 1 tega dovoljenja
XI. Ojnih tovarnic navedenih v Prilogi 2 tega dovoljenja
XII. Drugih vožnj in manjših tehnoloških enot, navedenih v Prilogi 3 tega dovoljenja.

S predstavitvijo na straneh Steklarja je želel malce počakati, da se malo bolj spozna s svojim delom in sodelavci. Željo smo spoštovali, zdaj pa je čas, da smo z njim malce poklepetali. Brane Steklarno dobro pozna, njegova zgodovina in povezanost z nami sežeta 25 let v preteklost. Ko je 2008 prišel nazaj kot področni vodja v PE Vitrum, je kaj kmalu napredoval na delovno mesto direktorja te poslovne enote. Tukaj je torej kratek intervju namesto njegovih uvodnih besed o poslovanju PE Vitrum.

Povejte nam nekaj splošnih smernic, kako je tekla vaša poklicna pot do sedaj.

Zelo aktiven sem bil že kot šolar, vedno sem delal vsake počitnice. Prvo resno službo pa sem začel ravno v Steklarni, in sicer sem leta 1985 prevzel mesto vodje pravne službe v Splošnem sektorju. Leta 1989 sem sprejel izziv ter bil kot pravnik v Komercialnem sektorju odgovoren za pogodbe. Takrat je bilo delo drugačno, bilo je ogromno investicij, predvsem v IS stroje, in je bilo posledično ogromno pogodb, tako da sem se 'specializiral' za to področje.

Nato pa sem s 1. majem 1991 prevzel vodenje prodaje široke potrošnje, ki je bila vezana predvsem na trg bivše Jugoslavije... Hja, dolgo nisem mogel uspešno delati, ker je čez nekaj mesecev nastopila vojna in razpad države, s tem pa kolaps trga. Neugodni časi, da bi lahko kot nekdo, ki se je poslašle lotil, tudi kaj resnega naredil. Ampak življenje tako nanese. Na tem delovnem mestu sem bil do konca septembra 1994. Moram reči da sem se v tem obdobju ogromno naučil o steklu in steklarstvu ter stkal veliko poslovnih vezi, ki trajajo še danes, pa čeprav sem vmes tudi menjal službe.

Potem sem delal za avstrijsko podjetje, ki se je tudi ukvarjale s

prodajo in nabavo stekla (pa tudi porcelanom, kovino, lesom), od leta 2006 sem bil komercialni direktor v podjetju Alpeks.

Nato pa smo leta 2008 spet našli skupni jezik s Steklarno. In zdaj sem tukaj, vaš sem ☺.

Vmes me je prešinilo – kako pa se je pravnik znašel v prodaji? Glede na današnje razmere na trgu bi bil to kar preskok...

Včasih to ni bil tako velik preskok, kot je danes. Zaradi razmer, ki so vladale v Jugoslaviji, praktično ni bilo tržne ekonomije, zato je bilo lažje in hitreje spoznati delo izven stroke, ki si jo opravljal prej. Skoraj ni bilo konkurence, cene so bile določne, če je bil kakšen majhen izvoz, je bil to bolj cukrček kot pravilo... Hitro si se lahko priučil.

Od kod navezanost na Steklarno?

Kaj vem, vseskozi sem nekako povezan. Kot občan, družinsko, osebno... Če ne kot zaposlen, pa kot konkurent (smeh). Danes pa niti ne gre več samo za steklo, razmere na trgu naše kupce in seveda nas silijo, da razmišljamo o povezanosti tudi z drugimi materiali – lesom, kovino, porcelanom...

Prihodnost bo še zanimiva, razvoj teče v nove smeri, na drugi strani pa imamo artikle, ki



na trgu vztrajajo že desetletja, pa ni nič videti da bi zanimanje (prodaja) za njih upadlo.

Na kaj, kar ste udeleženi v času, ko ste prevzeli vodenje PE Vitrum, ste najbolj ponosni?

Do sedaj je bilo dano premalo poudarka osebnemu stiku s kupci, naši sodelavci so bili premalo na trgu. Nerad se pohvalim, toda naj bo. V letu 2009 smo kljub recesiji podvojili promet na trgu bivše Jugoslavije v primerjavi z letom 2008. Pa delamo z istimi strankami, vse nas poznajo. Ampak če ni bilo prej opravljenih skoraj nič potovanj, jaz pa sem jih opravil več kot 20, se mora nekje to poznati. Vzpostavil sem osebni stik in to ogromno pomeni! Da se lahko s partnerjem pet minut pogovarjamo o poslu, pet ur pa o drugih temah, je znak odličnega odnosa in bo tak partner ostal z nami tudi v bodoče.

Seveda je težko podvojiti promet, če si ga že prej imel,

recimo 5 mio €. Na tem trgu pa smo bili pač premajhni, ampak za to smo bili krivi sami.

Recimo, da se tukaj najbolj vidi sprememba – ponosen sem na to, da IŠČEMO kupce, da gremo mi do njih OSEBNO, da iščemo dolgoročne partnerje, da sklepamo prijateljstva.

Pa se ljudje upirajo odhodom na pot?

(Premislek...) Trenutno še nismo v stanju, ko bi lahko na trg poslali več kot tri sodelavce, toda moja naloga je med drugim tudi to, da komercialno usposobim za višji nivo.

Vsekakor pa je potrebno komercialiste usposobiti za potovanja in razgovore. Dati jim je potrebno pristojnosti za dogovarjanje. Način dela v komerciali je bil v preteklosti bolj vezan na obstoječe kupce, v glavnem so le ti sporočali svoje želje in komercialisti so na to le odgovarjali. Zadeve se morajo spremeniti. Imamo velike izzive na področju široke



potrošnje, kjer je izdelke potrebno ponuditi, prodati. To zahteva obiskovanje strank in seznanjanje z našim asortimanom. Tako dela konkurenca.

Občutek imam, da verjetno niste ponosni samo na dvig prodaje...

Ne, seveda ne. Všeč mi je, da sem izjemno hitro vzpostavil prijeten in korekten odnos z vsemi sodelavci - od vodij sektorjev do obratovodij in večino ostalih. Malce mehkejše vodenje torej in rezultati se kar poznajo.

Znam prisluhniti sodelavcem in jih tudi vzpodbujam k razmišljanju. V začetku mi je bilo najhujše to, da so prišli k meni s problemom in me vprašali kaj naj storijo. Sedaj v glavnem prihajajo že s predlogom kako rešiti problem ali pa to kar sami storijo.

Kaj pa se vam zdi največja prednost Vitruma?

Lokacija (mislim na geografsko lego v Evropi), kvaliteta stekla, prepoznavnost pri strankah, tehnološka usposobljenost za proizvodnjo. V prihodnosti pa razvoj. Imam pa prednost, da sem zdaj prišel nazaj ravno v času krize (kar je mogoče celo malce ironično, glede na leto

'91) in gre pot zdaj navzgor.

Kje pa se moramo še popraviti?

Vedno je prostor za izboljšave v notranji organizaciji. Trg in časi se pač spreminjajo in moramo biti "živ" organizem. Vsekakor moramo biti boljši pri planiranju proizvodnje in odpreme, kjer smo načeloma pogojno odvisni od stranke, vendar smo bili v preteklosti preveč.

Poleg tega si moramo ustvariti oz. razširiti lastno blagovno znamko (lastni program na področju široke potrošnje).

Kako pa poteka vaš dan? Kako je delo v komerciali drugačno kot pred 20 leti?

Ah, to s preteklostjo... Te primerjave sploh ni. Kot bi primerjal vožnjo avtomobila in aviona. Včasih smo imeli znan trg, znane kupce, znane cene, ni bilo konkurence.. Danes pa je pritisk od jutra do večera.

Kar pa se tipičnega dne tiče, ga pa verjetno ni. Zjutraj pridem v pisarno...

Spijete kavo ali čaj?

Čaj. Kava mi je zrasla čez glavo. Rajši spijem Red Bull, če potrebujem energijo.

Oprostite, nadaljujte... tipičen dan...

Saj pravim, ni ga. Vedno sicer povprašam komercialo, če smo kaj prodali in zakaj ne ☺, s proizvodnjo imam sestanke 1x do 2x tedensko, dan hitro zapolnijo sestanki, telefoni in elektronska pošta, če že nisem na poti.

Raje pohvalite ali grajate?

Imam to slabo lastnost, da raje pohvalim (smeh). Kaj vem, predolgo sem delal sam in potem rajši sam opravi delo, kot da bi koga pogrjal oziroma pokritiziral. Se moram "popraviti".

Pa še misel za konec.

Rad bi poudaril in pohvalil, da dobro delamo na komunikaciji. Delujemo v pravi smeri, informacije se podajajo, osebno pa opažam, da jih ljudje še ne sprejemajo. Lažje je reči, da še vedno nečesa ne razumeš, kot da bi informacijo prebral in sprejel. Ampak smo vsekakor na pravi poti, podpiram odprtost in kroženje.

Posebej pa bi rad poudaril, da se tržna situacija izboljšuje. Imamo več naročil in več prodaje, zasedenost kapacitet je dobra, v dekorirnici naravnost odlična. Polnih šest mesecev bodo morali delati v štirih izmenah, kar se, mislim, da še ni zgodilo.

Glede prihodnosti se torej ni pretirano bati. 150 let imamo za sabo. Prepričan pa sem, da jih imamo še kar nekaj pred seboj.

Pogovarjala se je
Mojca Lavrič



Tudi letos se je Steklarna Hrastnik d.d. od 12. do 16. februarja predstavila na sejmu Ambiente 2010 v Frankfurtu, ki za nas, predvsem na področju široke potrošnje, predstavlja najpomembnejši sejem na evropskih tleh.

Organizatorji so namen sejma strnili v doživljanje in občudovanje raznovrstnosti predstavljenih izdelkov, inovacij in trendov, združenih pod sloganom "Dining, Giving, Living". Res je bilo, kljub trenutni svetovni gospodarski situaciji, kaj videti!

Steklarna Hrastnik se je s svojim programom uvrstila na področje "Dining". V primerjavi s prejšnjimi leti se je letos spremenila tako razporeditev razstavnih prostorov kot tudi razporeditev razstavljalcev, saj so organizatorji korenito spremenili sejmsko infrastrukturo in razstavljalce, tako tematsko kot tudi geografsko, razdelili v razstavne prostore.



Družina izdelkov Stephanie optic



To je bil tudi razlog, da smo morali povsem na novo izdelati opremo sejmskega prostora, kar pa je osvežilo naš razstveni prostor. Prevladovala je značilna modra barva, še posebej pa smo izpostavili 150-letnico tovarne, ki jo bomo praznovali v letošnjem letu.

Razstavljali smo v hali 4.2, in sicer v elitni družbi vseh najbolj znanih proizvajalcev, dekoraterjev, distributerjev, med katerimi je bilo tudi nekaj naših kupcev, kot so: Glaskoch, Ritzenhoff & Brekner, Bohemia Cristall, Cerve, Ritzenhoff AG, Pacabachce, Libbey, Borgonovo, Luigi Bormioli, Rocco Bormioli, Crisal, Durobor, Michael Fischer, če jih omenim le nekaj.

Predstavljali smo tržno zanimive izdelke naših poslovnih enot Vitrum in Special ter hčerinskega podjetja Steklarne Hrastnik - Opal.

Ker se tudi mi nismo mogli izogniti posledicam globalne ekonomske krize, se je to poznalo predvsem pri razstavljenih novitetah, ki jih ni bilo veliko, so bile pa le-te

toliko bolj udarne. Predvsem so kupci pokazali veliko zanimanje za družino izdelkov Stephanie Optic in Friends z notranjo optiko, pivske kozarce Polite, skodelice Mocca ter različne dimenzije vrčev Ben. Poleg gladkega stekla smo razstavljali tudi dekorirane izdelke, s pomočjo katerih smo predstavili vse tehnike dekoriranja, ki jih lahko ponudimo našim kupcem.

Ugotavljamo, da imajo kupci vsako leto večje želje in zahteve, hkrati pa pričakujejo predvsem "svež" design izdelkov, nekaj, kar konkurenca še nima. Poleg tega dajejo večji pomen tudi

embalaži, saj naj bi se personalizaciji izdelkov prilagodila tudi embalaža, čemur se bomo morali v hudi konkurenci prilagodit tudi mi.

Obisk našega sejmskega prostora je bil nad pričakovanji, predvsem je bilo živahno prva dva dneva. Glede strukture obiska je bil v primerjavi s prejšnjimi leti opazen osip obiskovalcev izvenevropskih držav. Po narejeni analizi lahko ugotovimo, da je bilo več kot 70% obiskovalcev iz Evrope, približno 15% iz Azije in slabih 6% iz Afrike in obeh Amerik. Skupno smo zabeležili skoraj 200 obiskovalcev, s katerimi smo izmenjali poslovni kontakt, bilo pa je tudi veliko tistih, ki so si naše izdelke le ogledovali. Je pa sejem - poleg iskanja novih poslovnih stikov - zelo primeren tudi za ohranjanje in krepitev dobrih poslovnih odnosov z obstoječimi kupci, katerih večina vsako leto obiskuje Frankfurtski sejem.

Po končanem sejmu smo bili zelo zaposleni s posejmskimi aktivnostmi, kot so pošiljanje katalogov, vzorcev, ponudb, na osnovi česar si obetamo razširitev poslovanja predvsem na tiste trge izven Evrope, na



katerih še nismo prisotni v takšni meri, kot bi si želeli.

Pri promoviranju naših izdelkov se še vedno sklicujemo na naše glavne attribute, kot so: barva stekla, kakovost izdelkov (za izdelavo uporabljamo samo surovine najvišje kakovosti iz EU), manjše serije, predvsem pa fleksibilnost ter celovita ponudba (družine izdelkov, dekoriranje...).

Te naše lastnosti so v današnjem času pri kupcih čedalje bolj cenjene in nas v veliko primerih postavljajo pred sicer hudo konkurenco Daljnega Vzhoda. Poleg tega pa je ena

naših stalnih nalog tudi navezovanje in vzdrževanje pristnih odnosov z našimi partnerji, saj verjamemo, da posel delamo predvsem ljudje. V bodoče bomo ogromno dela posvetili razvoju in osvežitvi lastne blagovne znamke. Ob tej priložnosti pozivamo vse oblikovalce, ki znajo in čutijo steklo, da nam pošljejo svoje ideje in ponudbe. Cilj je premikati meje možnega ter ponuditi lasten design ter celovit servis.

Marjeta Lenart



Serija MOSAIK firme Ritzenhoff & Breker



Letos sva od 11.-15.02.2010 skupaj obiskala sejem Ambiente v Frankfurtu. Glavni namen obiska je bil, da se primerjamo s konkurenco ter kritično preverimo, kje smo boljši in kje smo slabši. Za kaj takega je ta sejem idealna priložnost, saj na njem razstavljajo praktično vsi pomembnejši proizvajalci, vsekakor pa vsi tisti, s katerimi se želimo primerjati. Obenem so komercialisti izkoristili najino prisotnost za tehnično pomoč pri pogovorih s strankami.

Naše prednosti:

Glavna ugotovitev je, da smo lahko na splošno ponosni na svojo kvaliteto, še posebej to velja za čistost stekla in čistost samih izdelkov. Boljši od naših,

torej tisti, po katerih se moramo zgledovati, so izdelki iz Vetri delle Venezie, ki za korak odstopajo od ostalih proizvajalcev in se lahko kosajo že z izdelki iz kristala. Pri vseh ostalih proizvajalcih pa je kvaliteta izdelkov primerljiva, pogosto je celo slabša od naše. Tudi na stojnicah preverjenih blagovnih znamk (npr. Montana) so bili izdelki nekaterih drugih proizvajalcev že na prvi pogled veliko slabši od naših.



„Naši“ izdelki na Glaskochovi stojnici

Lepo je bilo pogledati naše izdelke (tako gladke, kot tudi dekorirane) na stojnicah vseh najbolj prestižnih blagovnih znamk (Leonardo, Villeroy & Boch, Ritzenhoff & Braker, Ritzenhoff Cristal), ki se povsem enakovredno kosajo z ostalimi izdelki iz njihove ponudbe.

Glede dekoracije smo v kvaliteti med boljšimi. Nisva opazila nobenega dekoraterja, ki bi izstopal v kvaliteti tiska. Tako da smo

lahko zadovoljni z našo izvedbo. To se tudi pozna pri naročilih, ki jih imamo trenutno. Veselilo naju je to, da so izdelke, ki smo jih naredili tik pred sejmom, naši partnerji že razstavljali.

Naše slabosti:

Da pa si nalijemo čistega vina, je potrebno omeniti tudi, da pa imajo skoraj vsi konkurenti bistveno lepše izdelana dna svojih izdelkov (ni ostrih robov, gladki prehodi, ni »rauha«). Poleg tega so tudi ostali robovi na izdelkih večinoma lepše obdelani (bolj gladki), kar kaže na to, da ima konkurenca najbrž zmogljivejše polirno-obžigovalne linije. V tej smeri nas v bodoče čaka še veliko prostora za izboljšanje.

Da bomo lahko še bolj konkurirali na trgu, je pri nas potrebno posodobiti poliranje izdelkov, kjer lahko dobimo na dodani vrednosti izdelka. Posledica boljšega poliranja bi se poznala tudi na podaljšanem delovnem ciklusu orodij in prihranka časa na popravilu orodja.

Konkurenčna ponudba:

Najino mnenje je, da bi morali razširiti našo ponudbo s

pomočjo povezave z ostalimi proizvajalci izdelkov za na mizo (keramika, posoda, jedilni pribor,...). Na več stojnicah sva namreč zasledila celotne kolekcije, ki so bile izdelane z neko skupno noto ali skupno dekoracijo. Tu gredo nekateri tako daleč, da imajo celo omare in prti v jedilnici enak oziroma vsaj usklajen dekor kot pribor na mizi (kozarci, skleda, krožniki...), ne glede na to ali gre za izdelke iz keramike, iz stekla ali pa iz nerjavečega jekla. Pri nas razen serije MAX in Impilabile, ki poleg kozarcev ponujata še vrč (Impilabile pa tudi skleda), praktično nekaj vsaj približno podobnega nimamo.

Obisk sejma je bil vsekakor zelo koristen in meniva, da bi se ga moral udeležiti bolj pogosto, pa tudi sicer bi moralo sejem obiskati več sodelavcev, saj bi

lahko potem s skupnimi močmi prišli še do kakšnih drugačnih zaključkov in boljših idej za napredek. Predvsem nama je bilo všeč, da sva si lahko ta sejem ogledala skupaj in na kraju samem uskladila svoja opažanja, kar bo obema sedaj omogočilo bolj uravnoteženo prizadevanje za naš razvoj in napredek glede kvalitete.

Matej Repovž
Enes Rakovič



Steklenica vodke Sobieski z reklamnim letakom Bruce Willis

Sodelovanje se je začelo leta 2006 in se v letu 2008 povečalo za več kot petkrat v primerjavi z letom 2006, kar je MK STUDIO po obsegu prodaje uvrstilo na drugo mesto med vsemi kupci.

Lansko leto se je obseg prometa skoraj prepolovil, so pa letošnji obeti in že narejen promet v prvem četrtletju 2010 zelo spodbudni.

Poljska se uvršča med države, kjer je potrošnja alkoholnih pijač dokaj visoka. Tako smo v prvem letu sodelovanja izdelovali le kozarce za vodko Smirnoff, naslednje leto se je sodelovanje razširilo na kozarce za whisky Johnnie Walker.

Leta 2008 smo začeli proizvajati kozarce za vodko Sobieski, pri tem je še posebej zanimiva reklamna akcija z znanim ameriškim igralcem Bruce Willisom, ki vodko pije iz našega kozarca.

Lansko leto smo nabor izdelkov razširili še na žganjarčke Wyborova, za leto 2010 pa se dogovarjamo tudi za nadaljnje promocijske projekte za pijači Stock in Bols.

Marjeta Lenart

Sodelovanje Steklarne Hrastnik in MK Studio Poljska

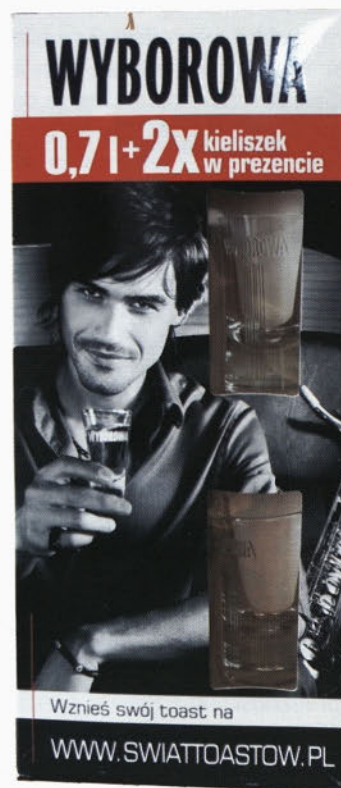


STUDIO in našim poljskim agentom, g. Stefanom Wisniewskim.



Darilno pakiranje whisky Johnnie Walker

Na februarjem sejm Ambiente 2010 smo se srečali tudi z našimi največjimi kupci na področju promocije, med drugimi tudi z MK Studiem iz Poljske, s katerim že nekaj let sodelujemo na projektih proizvajalcev alkoholnih pijač. Ker posel delamo ljudje, ni zanemarljivo poudariti, da je to sodelovanje plod izvrstnih poslovnih odnosov med MK



Darilno pakiranje vodke Wyborova



Dobro leto nazaj smo v Mercatorjevih trgovinah prodajali le prozorno steklo (kozarci, sadne kupe, vaze, skodelice...) in s kozarci Amantea (blagovna znamka Mercator) zasedli velik del polic.

Izvedli smo tudi veliko akcij in se začeli redno pojavljati v njihovih katalogih in na letakih. Velik del pogače ustvarjenega prometa z našim najboljšim sosedom pa nam v zadnjem času predstavljajo dekorirani kozarci. Razvili smo nevtralni darilni karton za kozarca Tina 25 in Tina 31, v katerega smo zapakirali že več kot deset različnih vrst dekorjev.

Skupaj z go. Alenko Leskovšek iz Oddelka oblikovanja pripravljamo različne predloge dekorjev, in sicer tematske narave, kot so na primer: sadje, topli napitki, rokomet in v zadnjem času seveda nogomet.

Veliko dekorjev pa je nastalo glede na obdobja v letu, tako so regrat, rožice in metuljčki znanilci pomladi, ribe, školjke in sonce nosijo pridih poletja, mačke z božičkovo kapo pa so za prednovoletni čas.

Vsi dobro poznamo tudi sistem »MERCATOR PIKA«. Tudi v ta projekt smo se uvrstili in razvili dekor rdeče pike na kozarcu Amantea voda in sok.

Pred kratkim smo na police Mercatorja že postavili tudi skodelice z brizgano ročko in brizganim krožnikom v treh različnih barvah.

Skratka na področju dekorja je možnosti še veliko. Projekt smo dobro pričeli in ga sedaj zelo uspešno nadgrajujemo.

V Mercatorju je to do sedaj že utečen posel. Podobno zgodbo pa bomo skušali nadaljevati še z nekaterimi trgovci, kot so Alpeks, Merkur, Tuš,..., da nas na slovenskem trgu ne bodo izpodirali tuji dekoraterji.

Mojca Škoberne



„Novoletne“ muce



Srčki za Valentinovo



Mercatorjeve pike na naši Amantei



Pa še nogometni motivi...



Pomladni dekorji za Mercator, ki bodo vsak čas v trgovinah...



Dekor „Regrat“ na polici v trgovini

Ob razmišljanju, koga bi predstavili v tej pomladni številki Steklarja, ko še niso daleč prazniki, namenjeni nam, ženskam, se mi je zdela sodelavka Miri tista, ki je lahko vsakemu, ki se mu zdi vsakdanjik in delovnik pretežak, za vzor. Ko sem jo povabila k predstavitvi, je rekla: » Oh, kaj bi o meni, saj nisem nič posebnega, takšnih kot sem jaz je veliko.« Pa presodite sami, če jih je res.

Kakšen je razlog, da te je življenjska pot zanesla ravno v Hrastnik?

Začelo se je pred skoraj dvema desetletjema, ko sem bila še v najstniških letih. Potem, ko sem izgubila oba starša in je povrh vsega še hudo zbolel brat, sem se odločila, da se zaposlim. Spoznala sem, da je problemov in težav preveč in da bo potrebno šolanje na trgovski šoli, ki sem jo takrat želela končati, odložiti. Za vsakdanje preživetje je bilo pač potrebno poprijeti za delo.

V Steklarni Hrastnik je bil vrsto let, vse do upokojitve, zaposlen moj oče, prav tako tudi moj brat, zato je bila Steklarna zame takrat najbolj logična izbira. Napisala sem prošnjo za zaposlitev in sprejeli so me.

Kako se spominjaš teh začetnih poti?

Začela sem v skladišču kartonov, kjer sem najprej opravljala enostavna, nezahtevna dela, tako kot večina drugih na začetku svoje delovne poti. Prevzemala in izdajala sem embalažo za proizvodnjo, pospravljala in urejala skladišče itd. Kasneje, ko sem dokazala, da lahko počnem tudi še kaj drugega, sem se veliko ukvarjala z administracijo, vnašanjem prevzemov in izdaj, pregledovanjem zalog v računalniku itd.

Po reorganizaciji, ki je sledila izgradnji visokoregalnega skladišča, sem kakšen mesecali dva delala tudi v proizvodnji. Ko pa je postalo jasno, da se

embalaža ne bo skladiščila v visokoregalnem skladišču, sem bila premeščena nazaj v skladišče kartonov.

Imaš iz tistega časa na koga kak poseben spomin?

Iz tistega obdobja se še vedno rada spominjam prav vseh sodelavcev. Z nekaterimi od njih se moje današnje delovne zadolžitve še vedno prepletajo, večina pa je na drugih delovnih mestih ali pa so odšli iz podjetja. Z nekaterimi smo se zblížali bolj, z drugimi nekoliko manj. Prav vsem pa je zagotovo ostala v spominu tedanja zelo avtoritativna vodja skladišča ga. Sanda, ki je imela zelo dobre organizacijske sposobnosti.

Kdo te je vzpodbujal k napredku?

Ob prvih delovnih začetkih sem počasi pričela razmišljati tudi o svoji poklicni prihodnosti. Bila sem še zelo mlada in si nisem mogla predstavljati, da bi vse življenje delala tam, kjer sem začela. Upala sem, da bom dobila priložnost, da bom lahko nekoč počela tudi še kaj drugega, da bom lahko spoznala tudi druga delovna področja in se česa naučila. Hkrati sem si želela, da bi lahko nadaljevala svoje šolanje, čeprav takrat še nisem vedela, kdaj bo za to prava možnost. Nikogar ni bilo, ki bi me prav posebej vzpodbujal. Sama sem si želela doseči nekaj več. Bila sem zelo vesela, ko je podjetje čez čas moji želji po nadaljevanju šolanja ob delu



prisluhnilo in me tudi finančno podprlo.

Kako je potekalo tvoje izobraževanje, oddaljenost od Steklarne in šolskih centrov ter kmečko okolje so pot verjetno še dodatno otežili? Kaj te je stimuliralo na poti?

Za nadaljevanje izobraževanja sem se odločila takoj, ko je bilo to možno. Najprej pa sem seveda morala opraviti šoferski izpit in si kupiti avto. Takrat sem namreč živela v Loki pri Zidanem Mostu in da bi se mi vse skupaj časovno izšlo, je bil nujen lasten prevoz. Bila sem vesela, da sem lahko nadaljevala s šolanjem, je pa res, da je bilo vse skupaj, torej služba, pa potem predavanja, učenje in še domače delo, včasih resnično zelo naporno. Vendar sem vztrajala in danes mi ni žal. Uspela sem dokončati poklicno trgovsko šolo, nato srednjo

ekonomsko, višjo komercialno, oktobra lani pa sem zaključila študij na Fakulteti za komercialne in poslovne študije in tako postala diplomirana ekonomistka.

Stimulacija na poti izobraževanja je bil dosežen uspeh in zavedanje, da je znanje eden ključnih temeljev za boljši jutri.

Katera delovna mesta si opravljala v nadaljevanju?

Po prestrukturiranju podjetja leta 2000 in formiranju več odvisnih družb sem zaposlena v Opalu. Delala sem kot vodja skladišča kartonov in materiala. Poleg skladiščnega poslovanja je delo obsegalo knjiženje prejemov, izdaj in organizacijo dela v skladišču, naročanje storitev, zmanjševanju zalog, preračunavanje in naročanje embalaže za potrebe proizvodnje Opala. V času, ko je bila nabava v podjetju decentrali-

zirana, sem v operativnih nalogah nadomeščala vodjo nabave za Opal.

Od leta 2006 naprej opravljam delo koordinatorja. V tej vlogi sem se prvotno ukvarjala s pripravo plana odprem, spremljanjem medfaznih zalog in spremljanjem kumulativnih planov izvedbenega procesa Opala.

Ko sem se vrnila s porodniškega dopusta, je bila potreba po nekaterih tovrstnih aktivnostih nekoliko manjša, tako da se danes poleg koordinacije ukvarjam še z odpiranjem in zaključevanjem delovnih nalogov, preračunavam potrebno embalažo za proizvodnjo in se uvajam v delo prodajne komercialistke.

Kako si se vživela v različna delovna okolja?

Menim, da kar dobro. Sem zelo prilagodljiv človek in mi je že zelo dolgo jasno, da se treba spremembam in okolju ustrezno prilagoditi, ker ti samo to omogoča, da lahko v nekem okolju dobro delaš in tudi kaj dosežeš. Moje dosedanje delo v skladišču, neposredni proizvodnji, pripravi dela, nabavi in komerciali mi danes omogoča, da imam dokaj celovito sliko o

delovanju podjetja, predvsem Opala. In kadar se znajdem v situaciji, ko potrebujem določeno informacijo ali pomoč, prav dobro vem, na koga se moram obrniti.

Ker se znajdeš v vsakem okolju, se nate najbrž obračajo tudi, da zgladiš kakšno situacijo ali problem?

Če pride kdaj do kakšnega zapleta, sem resnično raje med tistimi, ki ga skušajo zgladiti, kot obratno. Če vsaj nekoliko poznaš druge delovne sredine, lažje razumeš tudi njihove probleme in si bolj tolerant. Včasih je za sproščanje napetosti dobrodošla tudi kakšna šala.

Vmes si ustvarila družino, se preselila in nadaljevala s šolanjem. Kje si jemala moč za vse?

Da, vmes sem se poročila in se preselila v Celje. Imam skoraj tri leta staro hčerko Ano. Tik pred rojstvom hčerke sem diplomirala na višji šoli, kmalu po porodu pa sem pričela razmišljati, da pa bi se poleg »crkljanja« hčere lotila tudi nadaljevanja študija. Mož me je pri tem podprl in tako sem se odločila, da študij nadaljujem.

Od kod moč za vse, se nikoli nisem posebej spraševala. Za določene stvari v življenju se pač odločiš in jim daš prednost.

Sedaj si v komercialnem sektorju in se privajaš - pravzaprav si se morala zaradi pomanjkanje kadra kar takoj privaditi - na delo komercialista. Kako ti je všeč to delo?

Poleg dela koordinatorja v Opalu opravljam v zadnjem obdobju tudi razna dela prodajnega komercialista. Trenutna situacija v naši prodaji je takšna, da sva od petih zaposlenih s sodelavko Andrejo ostali v prodaji zaenkrat sami in razmere so komaj še obvladljive. S sodelavko skušava v teh razmerah narediti predvsem tisto, kar je najbolj nujno. Delo v komerciali me zanima, trenutna situacija je res zelo naporna in stresna, mi pa omogoča še hitreje nabiranje novih delovnih izkušenj.

Kako razmišljaš o svoji nadaljnji poklicni poti?

Svojo poklicno pot vidim v Steklarni in upam, da mi bo uspelo čim hitreje pridobiti potrebne izkušnje za delo v prodaji. Trenutno se izpopolnjujem v angleškem jeziku, kar mi bo pri delu v komerciali še kako koristilo.

Z izobraževanjem sem se očitno kar malo »zastropila«. O tem, da bi delala kje drugje, pa ne razmišljam.

S čim misliš, da znotraj sredine pozitivno izstopaš?

O tem bi bilo sicer najbolje povprašati moje sodelavce, sama pa menim, da so to morda komunikativnost, prijaznost tervztrajnost.

Pa prosti čas, hobiji?

V preteklosti sem večino svojega prostega časa namenila študiju, družini in občasno



športu. Sedaj je seveda na prvem mestu družina, sledijo pa razne športne aktivnosti, planinarjenje, izleti ter druženje s sorodniki in prijatelji. Še vedno rada kaj postorim tudi na domačem vrtu v Loki.

Kakšen moto bi dala svojim sodelavcem?

Ne stori drugemu tega, kar nočeš, da kdo stori tebi.

No pa presodite sami, če je veliko takšnih, kot je naša Miri. Še vedno ne vem, od kod je jemala moč in pogum za premagovanje ovir v življenju. Mnogim nergačem in »jamravcem«, ki so imeli v življenju vse »postlano«, pa so sami iskali in seveda našli vzroke, da niso izpolnili svojih in drugih pričakovanj, je res lahko za vzor. Pa tudi svetla zvezda tistim, ki imajo ideale, saj dokazuje vsem, da je z vztrajnostjo, pridnostjo in zaupanjem vase možno premagati še tako težke ovire. Takole se mi zdi, da imamo tudi mi svojo Petro Majdič, ki pa ji nihče ni pripel medalje.

Marinka Anžlovar



Svet delavcev

Svet delavcev SH-Opal je bil v zadnjem času angažiran pri mnogih ukrepih, ki naj bi pripomogli k dobiti celotnega podjetja, kot so varnost in zdravje pri delu, podpora vodstvu pri izvajanju »kriznih ukrepov«, obveščanju in motiviranju delavcev

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku

(Povzeto po članku v Ekonomski demokraciji)

Gotovo je pravi razlog za (pre)počasno uvajanje udeležbe delavcev pri dobičku v slovenski praksi predvsem v premajhnem zavedanju ključnih akterjev, da je prava motivacija delavcev porok za uspešno poslovanje podjetja. Dodaten zaslužek ob dobrih poslovnih rezultatih je prav gotovo tak motivator, še večje pa je priznanje, da je delo vredno vsaj toliko kot kapital.

Predlog prenovljenega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, ki ga je konec leta 2009 pripravilo Ministrstvo za

Naslednja naloga je prijetnejša, organizirali bomo enodnevni izlet na prijetne lokacije v Sloveniji. Planiran je za konec maja 2010. Rezervirajte si čas!

Na snidenje!

gospodarstvo, ima po izjavah odgovornih sodeč, ravno to ambicijo - spodbuditi podjetja, da se bodo v večji meri odločala za delitev dobička tudi zaposlenim delavcem. Ta želja države je razumljiva, saj bodo podjetja na tak način več ustvarila in tako tudi več prispevala v državno blagajno. Tako bi bili zadovoljni vsi (delavci, podjetje, država).

Upam, da bodo takšna razmišljanja slej ko prej tudi v našem podjetju.

Začeli in končali z zmago!

Končala se je zimska liga v malem nogometu, ki jo je KRC Hrastnik organiziral v dvorani Dolanka že jubilejno deseto leto. Opalovci se lahko pohvalimo, da smo ena od redkih ekip, ki je tekmovala vseh deset sezon. Za nas je bila to še ena uspešna sezona, tako glede rezultatov (zlata sredina na lestvici (4 zmage, 4 porazi, 1 neodločen izid), udeležbe kot tudi fair-playa. Zaključek smo naredili v Planinskem domu v Gorah, za kar se lahko zahvalimo direktorju SH-Opal

g. Jožetu Holešku ter vodstvu Sindikata SH-Opal z Elvisom na čelu. Hvala tudi zvestim navijačem, da ste celo sezono vztrajali in nam pomagali. Zahvaljujem se tudi igralcem za športno in fair play obnašanje. Lep športni pozdrav vam pošilja ekipa OPALA!

Dragan Caranović
Predsednik Sveta Delavcev
SH-Opal

Opalovke na Dnevu žena

Tradicionalna zabava za dan žena tudi letos ni izostala. Zbrale smo se v prostorih godbenega doma in bile vesele in razpoložene že, ko smo stopale čez vrata. Saj smo vedele, da bo zabava vroča, da bomo z lahkoto pozabile na skrbi in da nam bodo pri tem pomagali tudi »sindikalni« fantje.

Res so nam stregli po naših željah, pa tudi muzikantje so godli, kakor smo želele. Mlade in malo manj mlade, nove in stare sodelavke, pa tudi nekaj upokojenk, ki se nam vedno rade pridružijo, smo se zbrale, se malo pomenile, malo razvajale brbončice s kulinaricnimi užitki, še največ pa žurale v različnih plesnih zvrsteh. Pa še novega plesa smo se naučile s pomočjo Zorana iz ansambla. In razpoloženje? Da se dvorana

razpoči. Pa saj smo tako ali tako imele le eno zadolžitev – da prinesemo s seboj dobro voljo. Ubogale smo. Dobra družba pa je poskrbela, da se vsa dobra volja do jutranjih ur samo še stopnjevala. Ženske v našem podjetju opravljajo težko delo kot malokje. Znajo pa se tudi v trenutku izklopiti, pozabiti na težave in se neskončno zabavati. In tako je tudi prav. Da bi le bilo tako še večkrat v letu.

Zahvaljujemo se sindikatu in vodstvu Opala, da nam kljub ne najboljšim časom »naš dan« še organizira. Pa da bi bilo še naprej tako.

In nenazadnje se zahvaljujemo tudi **vodstvu Steklarne Hrastnik za lepo in uporabno darilo, ki so ga bile letos deležne tudi Opalovke.**

Marinka Anžlovar



Veseli, smeh, druženje, aktivne, upokojenke...



Spoštovani!

Končno je prišla pomlad in z njo novo prebujanje iz zimskega spanja. To prebujanje se je zgodilo tudi pri steklarskih gasilcih, saj smo 12. marca že opravili redni letni občni zbor, ki smo ga izvedli v domu steklarske godbe. Na občnem zboru smo podali poročila za leto 2009, ki je bilo še posebno pomembno, saj smo obeležili 80 let obstoja.

Na občnem zboru smo poleg ustaljenega dela opravili tudi nekatere kadrovsko - vodstvene spremembe v samem društvu. Tako smo na mesto dosedanjega predsednika izvolili (prvič v zgodovini društva) novo predsednico. To nalogo smo zaupali naši sodelavki Tatjani Vajdič, ki ji moram osebno in v imenu

članstva zaželei uspešno delo in veliko uspehov.

Dosedanjega poveljnika Janeza Brekana pa je zamenjal Andrej Časar.

Naš občni zbor je s svojim obiskom počastil tudi novi predsednik Uprave Steklarne Hrastnik, g. Andrej Božič, kar je dalo članicam in članom neko novo upanje, da bodo steklarski gasilci imeli zopet dobre možnosti za svoje delovanje in razvoj, saj je g. Božič v svojem govoru poudaril, da je naše delo za podjetje pomembno in ga je potrebno podpirati na vseh segmentih delovanja, saj smo gasilci, ne le v podjetju ampak tudi širše, nepogrešljivi in kot takšni s svojim delom še kako opravičujemo svoj obstoj. Novo vodstvo društva si je zadalo nekaj nalog, ki jih bo poskusilo izpeljati, prva in najbolj pomembna pa je pridobivanje novih članic in članov med zaposlenimi v našem podjetju. Seveda se ostale naloge ne bodo zanemarjale, še vedno bomo videni v Steklarni pri svojem delu, kot npr: pri čiščenju dvorišča pred upravno zgradbo, kjer so mojstri na novo označili talne oznake, in



Nova predsednica društva ga. Tatjana Vajdič in predsednik uprave Steklarne Hrastnik g. Andrej Božič



Podelitev priznanj zaslužnim članom



Pomladno čiščenje dvorišča

pri čiščenju umazanih ostankov zime.

Leto, ki je pred nami, oziroma smo ga že dobro načeli, je leto v katerem naša Steklarna Hrastnik in mi z njo, praznujemo velikih in častitljivih 150 let. V obeležitev tega visokega jubileja se bomo vključili tudi gasilci in poskusili na svoj način dodati delček v mozaiku aktivnosti, ki bodo potekale v tem letu.

Ker je pomlad že tu in je to čas, ko se pospešeno začnejo dela na vrtovih in naši okolici, vas opozarjam in svetujem, da ste

pri uporabi ognja na prostem nadvse pazljivi, saj se lahko hitro konča z gasilsko intervencijo.

Posebno vam odsvetujem, da ogenj uporabljate v vetrovnem vremenu in v času prepovedi kurjenja v naravi, saj vam lahko policija napiše plačilni nalog. Naj vas pomlad »zadane« v dobrem in veliko lepih trenutkov ob praznovanju največjega krščanskega praznika, velike noči.

NA POMOČ!
Andrej Časar

Družina

Iranci zelo veliko dajo na družino in družinske odnose; tradicionalne vrednote, ki so pri nas že skoraj pozabljene ob nenehnem vsakdanjem diru, so v Iranu zelo pomembne, družina pa osrednja družbena celica.

Kulinarika

Glede na to, da sva z možem oba gurmana, sva uživala v iranski kuhinji, ki je tradicionalno zastopana z skoraj obveznim rižem, piščancem ali kebabom (ražnjiči iz raznih vrst mesa ali zelenjavo) in zelenjavo, juhami, mlečni napitki, prikuhami, vse skupaj pa narejeno s spektrom začimb, ki njihovi hrani da tako poseben okus. Kot začimbo uporabljajo veliko žafrana, jedo oreščke, predvsem pistacije, dateljne. Kulinarčna posebnost je bil rižev sladoled v rožni vodi (listi vrtnic namočeni v sladkani vodi). Da o sladica vseh vrst, na 1001 način, katere smo mlatili vsepovsod, sploh ne govorimo.

Tarik

Tarik je vsepovsod v Iranu nadvse užival, tako tudi na trgu v Esfahanu, kjer si je hitro našel prijateljico, ki mu je nabirala rožice, da sta jih potem skupaj zlagala po tlakovani poti. Očarali so ga tudi konji, ki so s kočijami vozili turiste.

Slovenija v Iranu

Na vhodu v Imamovo mošejo nas je presenetil mlad fant z besedami: "Dober dan, kako ste?" Naša beseda v Iranu? Bil je vodič slovenskih skupin, pa se je naučil nekaj slovenskih stavkov. Presenetila nas je tudi embalaža Vitrumovih steklenih izdelkov v eni od izložbenih oken vzdolž ulice do našega hotela. Res je, prodajali so vrčke Steklarne Hrastnik d.d.

Naše izdelke smo opazili kasneje tudi v bazarju. Pravijo, da je »Esfahan pol sveta«. Zagotovo drži.

Nova destinacija – puščavsko mesto

Naše tritedensko potovanje po osrednjem Iranu, ne bi bilo popolno če ne bi obiskali Yazda, puščavsko mesto s 553.000 prebivalci, ki je izhodišče za izlete in obiske puščavskih naselbin in kjer smo spoznali, kaj pomeni, „biti vroče“! Zanj so značilne opečnate zgradbe z vetrnimi stolpi z večimi odprtini, ki skozi posebne špranje lovijo hladen veter, ga spustijo na dno zgradbe in ustvarjajo naravno klimo. Na začetku nam ni bilo najbolj jasno, čemu služijo vsi ti ukrepi in zakaj so ulice popoldan prazne, vendar smo že prvi dan dojeli, da je med 11 uro dopoldan in 17 popoldan vročina tako neznosna in težka, ko se povzpne debelo čez 40 stopinj, da lahko dan preživiš samo v hladu hotela, ob čaju in zgodbah drugih popotnikov iz celega sveta. Naš hotel je bila prenovljena tradicionalna hiša, ki nas je vrnila v eno od pred leti prebranih pravljic 1001 noči, še posebej ob večerih, ki



so noči v puščavi nekaj posebnega, ko nebo na svojeviti način zasije z milijoni lučk, in se oglasi zadnji muzejinov poziv k večerni molitvi v bližnji mošeji.

Starodavna vera

Za obisk Yazda smo se odločili predvsem zaradi največje skupnosti zoroastriancev v Iranu. Monoteistična vera Zoroastrizem izvira iz 7. stoletja pred našim štetjem. Verujejo v enega boga, nebesa, pekel, prihod odrešenika, boj med dobrim in zlim, zmago dobrega. Častijo ogenj kot simbol boga ter pazijo, da nikoli ne ugasne, zato smo tudi

obiskali njihov tempelj večnega ognja Ateshkadeh, ki naj bi gorel že celih 470 let. Zoroastri mrtvih nikoli niso pokopavali v zemljo, ali jih zažigali, saj naj bi s tem onesnažili zemljo oz. zrak (kako ekološko), pač pa so trupla položili na posebno mesto na tla znotraj stolpov tišine, ki so veliki zidani stolpi, postavljeni na okoliške vzpevine. Trupla so pustili pticam, da jih pojedjo. Zadnjih 40 let je ta praksa v Iranu prepovedana, ostala pa sta samo dva stolpa tišine, ki samevata in sta ogledna točka turistov. Dvigata se nad obrobjem mesta, od koder je krasen razgled na stari, novi del Yazda, sosednje hribovje in neskončno puščavo.

Primerjave

Iz Yazda nas je pot vodila v Shiraz. Na avtobusu pa smo spoznali 29-letno profesorico na eni od iranskih univerz. Čez nekaj mesecev se bo poročila in je bila očarana z najinim plavookim modrolasim Tarikom. Zanimalo jo je, kako živimo v Evropi. Njen mesečni osebni dohodek je v povprečju 400 EUR neto. Mladi se poročajo okrog 30. leta, imajo težave z zaposlitvijo, zdravstveni sistem nudi osnovno oskrbo, za kaj več je potrebno



Kako smo dopustovali...

POTOVANJE PO IRANU Z MAJHNIM OTROKOM - 3. del



Razvaline Persepolisa

doplačilo, počitnice preživljajo v Iranu, razlike med premožnimi in revnimi se večajo. Spremljala nas je do hotela, strošek taksija je bila njena pogostitev in ni želela slišati, da bi ga mi plačali, saj smo njeni gosti v Iranu.

Velikani perzijskega ljudstva

Shiraz je mesto enega največjih perzijskih in tudi sicer pesnikov sveta Hafeza, ki je živel prav v Shirazu (1324-1389). Ime mesta je imel celo v svojem imenu, Hafez Shirazi. Njegova grobnica je urejena v čudovit park, iz zvočnikov se ob nežni glasbeni spremljavi sliši recitiranje njegovih pesmi. Častit ga prihajajo tako domačini kot iranski in tuji turisti.

Irance smo navdušili, zlasti Tarik

Kmalu se je okrog nas zbrala gruča šolarjev in šolark, ki so želeli vaditi angleški jezik., Tarik v moževem nahrbtniku, pa je bil ponovno osrednja znamenitost, ki so jo vsi želeli fotografirati, snemati. Na to smo se že navadili, saj Iranci ne vidijo pogosto potovati družine z zahoda, še posebej ne z malim otrokom, ki veselo

binglja iz nahrbtnika in se nastavlja fotoaparatom, kot neka izkušena filmska zvezda. Mlade je najbolj zanimalo življenje in stanje na tako opevanem zahodu in predvsem mišljenje Evropejcev o Iranu.

Nova destinacija – starodavna perzijska prestolnica

Obiska Shiraza brez starodavne perzijske prestolnice Persepolis, ki jo je oplenil in do tal požgal Aleksander Veliki okrog l. 330 p.n.š. si ni mogoče zamisliti. Ogled Persepolisa smo si organizirali preko lokalne agencije z angleškim vodičem in v skupini sta bila poleg nas še mati in sin, Iranca s Švedske, ki sta po dolgih letih preživljala dopust v domovini. Občutke o Persepolisu in njegovi veličastnosti je nemogoče strniti v le nekaj besed, saj te, kljub le zelo delni ohranjenosti presune skoraj vse, kar vidiš. Kljub zobu časa je vse, kar se je ohranilo do danes, veličastno. Stolpi templjev, reliefi, spomeniki in klinopisi rišejo zgodbe. Naš vodič jih je tako slikovito pripovedoval, da si se včasih zalotil daleč, daleč v preteklosti, ko je tu vladal še kralj Darius in

ko je perzijsko cesarstvo obsegalo 28 držav in narodov, ki so se vsako leto iz različnih delov sveta v živopisnem „babilonskem“ sprevodu prišli poklonit svojemu kralju in s seboj prinesli za njihovo deželo značilne darove.

Bliža se konec pravlјice

Ko smo leteli iz Shiraza proti Teheranu (za letalsko vozovnico smo za vse tri plačali cca. 80 EUR), smo začeli počasi dojemati, da se naša iranska pravlјica končuje, da je vse kar smo doživeli in je veliko preveč za en članek, za nami. Vračali smo se polni vtisov, bogatejši za en delček kulture tega veličastnega naroda, ki smo jo spoznali na poti. Kljub temu, da sva z možem v 15 letih že marsikaj potovala že marsikje, sva v Iran odhajala z mešanimi občutki. Mediji so hočeš nočeš vplivali tudi na naju kljub odprtosti katero gojiva in jo skušava prenesti tudi na najinega sina.

Razblinjeni strahovi

Vesela sva, da so se vsi tisti najini strahovi pokazali izkazali za neresnične, saj sva v Iranu srečala ljudi, ki izžarevajo tisto tako iskano, pri nas že malce pozabljeno, človeško toplino. Da sva srečala ljudi, ki ti naredijo uslugo ne da bi pričakovali plačilo in so zadovoljni, če si ti zadovoljen, saj te dojemajo kot gosta v svoji državi in ne kot turista, ki ga je potrebno čim bolj opleniti. V Iranu nimaš občutka, da si premikajoča denarnica, ampak imaš občutek, da si toplo sprejet gost. Z možem sva bila zadovoljna, da smo vsi trije prestali prvovrstno izkušnjo. To, je bilo prvo potovanje, na katerem se nama je pridružil Tarikin nezadnje.

Dežela tisočerih možnosti

Iran je na koncu presegel vsa najina pričakovanja, doživeli in občutili pa smo nepozaben oddih. S sinkom sva potovala v lastni režiji. Turizem je šele v razmahu, ogled znamenitosti pa ni nobena težava. Kot turist se v Iranu počutiš povsem varno, bolj kot marsikje v Zahodni Evropi.

Je dežela tisočerih možnosti in ima kot turistična dežela veliko za pokazati. Svetovna politična situacija ji trenutno žal ni naklonjena, zato se je veliki turistični organizatorji izogibajo. Še k sreči. Na ta način Iran ostaja nedotaknjen za masovni turizem in kot turistični dragulj vzhoda čaka, da ga pridejo obiskati samo tisti, ki ljubijo lepo in iščejo prvinskost. Mi smo to nedvomno doživeli in komaj čakamo, da se nekoč vrnemo.

Takole je naša sodelavka z družino prepotovala Iran. Za običajne zapečkarje, kamor spadam tudi sama, bi bil tole podvig nepredstavlјivih dimenzij. Oni pa so jo doživeli kot prijetno destinacijo, kot čudovito izkušnjo, v katero spadajo tudi posebnosti okolja kamor si namenjen. Brez predsodkov in vrednostnih sodb.

Če bi bili vsi ljudje sveta na tem nivoju, spopadi med državami ne bi bili več potrebni. Dokler pa temu ni tako, je veliko vredno že to, da nam drugačne note, kot jih prikazujejo mediji, predstavijo ljudje, ki so tam dejansko bili. Zato bravo Erika, še veliko potovanj ti želim in da bi po vrnitvi domov tudi nas obogatila za še kakšno izkušnjo.

Marinka Anžlovar

V začetku marca smo izvedli raziskavo zadovoljstva zaposlenih in izmerili klimo

V mesecu februarju smo sprejeli odločitev, da se vključimo v slovensko raziskavo SIOK (Slovenska organizacijska klima), ki nam omogoča vpogled v stanje v naši organizaciji, primerjavo z izbrano panogo in s stanjem organizacijske klime v slovenskem prostoru.

Postopek ugotavljanja organizacijske klime in zadovoljstva zaposlenih smo zaupali podjetju Racio razvoj d.o.o., ekspertom za področje ravnanja z ljudmi pri delu. V raziskavo, ki je bila izvedena v začetku meseca marca, je bilo vključenih 40% zaposlenih v podjetju.

Naš cilj je pridobiti celovito sliko o vsakdanjem utripu v naši organizaciji. Ugotovili bomo, kje smo močni in na katerih področjih organizacijske klime imamo največ možnosti za izboljšave. To je naša skupna priložnost za odprt dialog, predloge za še boljše opravljanje dela, učinkovitejše delovanje v prihodnosti ter ustvarjanje spodbujajočega in prijaznega delovnega okolja.

Namen raziskave je torej pridobitev mnenja sodelavcev in sodelavcev o področjih, ki najbolj vplivajo na to, kako dojemamo svojo organizacijo in kako se v njej počutimo. Podatki pridobljeni z raziskavo bodo znani v začetku meseca aprila, ko nam bo podjetje Racio razvoj predstavilo rezultate. Z rezultati bomo seznanili vse zaposlene v mesecu aprilu.

Soniboj Knežak



Akademija vodenja v Steklarni Hrastnik

V februarju smo pričeli v okviru projekta razvoja kadrov z usposabljanjem vodstvenega kadra Steklarne Hrastnik oziroma z Akademijo vodenja, kot smo poimenovali trajen projekt usposabljanja vodij.

V prvi sklopu usposabljanja, ki smo ga namenili **razvijanju osebnih veščin vodenja in komuniciranja**, je vključenih 63 vodij. Usposabljanje poteka v 4 skupinah v prostorih godbenega doma steklarske godbe vsak torek od 9.00 do 16.30. **Cilj** prvega sklopa delavnic, ki bodo trajale do polovice meseca maja, je



pridobitev znanja za izboljšanje strategij vodenja z razvijanjem vodstvenih kompetenc, učinkovite vodstvene

komunikacije in utrditve sodelovanja, timskega duha in motiviranja zaposlenih.

Delavnica obsega 6 srečanj v trajanju po 4 pedagoške ure, skupaj 24 pedagoških ur.

Večina treningov bo potekala v učilnici, eno od srečanj pa je kombinacija treninga v učilnici in timskih vaj za povezovanje ter razvijanje novih strategij (teambuilding) v naravi.

Delavnica poteka po principih celostnega izkustvenega učenja, kjer se udeleženci učijo praktičnih veščin, ki jih lahko takoj uporabijo v praksi.

Delavnico sestavljajo:

- prezentacije,
- predavanje,
- reševanje praktičnih primerov iz prakse
- in veliko sodelovanja udeležencev.

Delavnica poteka kot trening sodelujočih, z namenom, osvojiti čim več praktičnih znanj in veščin, ki jih lahko takoj uporabijo v praksi.

Delavnico vodi **Marjan Račnik**, trener nevrolingvističnega programiranja (NLP).

Izobraževanje poteka po metodologiji izkustvenih treningov, kjer se udeleženci učijo celostno, na zavedni in nezavedni ravni ter skozi vse čutne zaznavne kanale (vizualno, avditivno, kinestetično).

Udeležba na delavnicah je več kot zadovoljiva. Kaj o tovrstnem usposabljanju meniju udeleženci, pa boste izvedeli v naslednji številki steklarja.

Vodja projekta razvoja kadrov
Soniboj Knežak



Neverjetno kako hitro gre čas, če izide Steklar tako pogosto. Občutek imam, da sem ravnokar pisal članek o zimskih športnih igrah, a že smo zakorakali v pomlad. Za nami so že velikonočni prazniki, upam, da ste jih vsi preživeli prijetno. Nekateri na delavnem mestu, drugi pa doma ob potici in šunki.

Pa pogledajmo, kaj se dogaja na sindikalnem področju. V marcu je predsednik uprave g. Božič na seji IO sindikata posredoval poziv o sklenitvi sporazuma za postopen prehod na zakonsko višino minimalne plače.

O tem smo seznanili tudi predsedstvo sindikata KNG, ki nam pomaga s pravnimi in drugimi nasveti. V zadnjem tednu marca smo imeli skupni sestanek z vodstvom tovarne in vodstvom sindikata KNG.

V Steklarni so bili na obisku predsednik sindikata KNG g. Tomaž Kumer, sekretarka KNG ga. Sonja Kos in območna sekretarka za Zasavje ga. Tjaša Logar. Namen obiska je bil seznanitev s težavami v Steklarni Hrastnik. Srečanje je bilo zelo konstruktivno, med drugim je vodstvo predstavilo svojo strategijo za prihajajoče mesece.

Nekaj zelo pomembnega pri plačah se je že spremenilo, saj smo dobili nov način obračuna dodatkov, ki jih dobimo pri plači. Do sedaj so se dodatki vštevali v minimalno plačo, od 1. marca naprej se v minimalno plačo šteje samo dodatek na

leta in na stalnost, ostali dodatki pa se obračunajo nad minimalno plačo.

Vse to, pa tudi zakonski predpis o dvigu minimalne plače, se bo poznalo v naših denarnicah.

Z vodstvom družbe in vodstvom sindikata smo dogovorjeni, da se sestanemo ponovno v sredini aprila, tedaj bomo lahko že v praksi videli, kaj pomeni drugačen način izračunavanja plač. Ker se je tudi zakonodaja o davčnih stopnjah oziroma o plačevanju dohodnine malo spremenila, bi bilo dobro, da vsak za sebe preveri, ali naj se odpove medletni olajšavi ali naj pusti, da mu jo obračunajo vsak mesec. Od tega je tudi odvisna mesečna plača, pomembno pa bo tudi ob koncu leta, ko bomo morali plačati dohodnino, ali pa jo bomo dobili vrnjeno. Vse te informacije lahko dobite pri svojih sindikalnih poverjenikih ali pri meni.

Potekajo tudi dogovori o možnosti uradnih ur za sindikalno pisarno, tako da vam bo olajšan dostop do neposrednih informacij ali pomoči.

Z našimi kolegi iz Opala smo se dogovorili o tesnejšem sodelovanju in informiranju, zato smo ponovno spravili v življenje nekakšno obliko konference sindikatov obeh družb. Ta konferenca bo delovala posvetovalno in informacijsko, odločitve pa bodo še vedno prepuščene IO vsakega sindikata posebej.

Je pa lepo, če smo pod isto streho, da poskušamo čim več sodelovati v skupni želji o stvareh, ki nam bodo naredile življenje in delo boljše.

Nabiralnike, ki so bili do sedaj namenjeni za oddajo čekov, bosta dobila v uporabo sindikat in svet delavcev, vanje boste lahko oddali predloge ali vprašanja namenjena nam.

Ker se topli dnevi hitro bližajo, vas je potrebno spomniti tudi na neporabljene karte za bazen v Rimskih Toplicah. Te še vedno veljajo in jih boste lahko uporabili to sezono. S prodajo novih pa bomo tudi pričeli v kratkem.

O vseh novostih pa vas bomo sproti obveščali preko informacijskih točk.

Lep sindikalni pozdrav
Bogdan Ledinek

STEKLARNA HRASTNIK d.d. Novi sodelavci

V času od zadnje izdaja Steklarja do danes smo dobili 5 novih sodelavcev. V PE Special se nam je pridružil nov samostojni komercialist Peter Rogelj, dva strojnika: Hajrudin Junuzović in Aldin Mujkanović ter ključavničar Primož Močilar, v PE Vitrum pa orodjar Vlado Brajer.

Računamo, da so vsi novi sodelavci polni delovnega elana in vneme ter pripravljeni na nove izzive in delovne naloge.

Poslovili so se

V tem času nas je zapustilo 9 sodelavcev, med njimi dva orodjarja, dva strojnika, dve pregledalki, izmenski vodja, ključavničar in pomožna delavka.

Upokojili so se

Avugust Novak, izmenski vodja v Proizvodnem sektorju ter Božislava Pogačnik, pomožna delavka v Sektorju upravljanja kakovosti, PE Vitrum.

Obema iskrene čestitke in zahvala za dolgoletno delo, na »novem delovnem mestu« pa čim več lepih in sončnih dni.

OSTALO

Sodelavca Borisa Blagotinska je razveselil novi družinski član, in sicer je drugič postal očka, tokrat hčerkici Izi.

Iskrene čestitke!

Kadrovska služba
Metka Gabrič

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

Novi sodelavci

V tem obdobju nismo nikogar zapustili.

Poslovili so se

V marcu je zaključil poklicno rehabilitacijo naš delavec Robi Guček; glede na novo pridobljeno izobrazbo in usposabljanje, se bo kot strojnik prezaposlil v Steklarno Hrastnik.

JUBILEJNE NAGRADE

Večina Opalovih delavcev je dokaj zvesta svoji sredini. Okrogli jubilej pa sta v januarju dopolnila dva:

20 LET: Tomaž Gričar je že 20 let zvest naši sredini.

Iskrene čestitke.

Kadrovski referat

Nagradna križanka

		AVTOR: KARLI DREMEL	TVAR MATERIJA	ZBORNICA	OTOČEK V PRESPAN- SKEM JEZERU	SLOVAŠKI PEŠNIK (JANKO)	PRVOTNA GRŠKA MUŽA PETJA	ČESEN TOMO		JAPONSKA NABIRALKA BISEROV	JAPONSKO MESTO	TONE NOVAK	RADIJ	NEKDANJI TURSKI VELIKAS	MADŽARSKI POLITIK (BELA)	SKUPEK VOŠČENIH CELIC V PANJU
		ŠAHOVSKA FIGURA							VRANIČNI PRŠAD							
		FR. IGRALEC (PHILLIPPE)							GLAVNO MESTO NIKARAGVE							
		MEH. PIŠEC (OCTAVIO)							SILA							
SLOVENSKI NABOŽNI SKLADATELJ (LUDVIK)		ATLET NURMI NESTRO- KOVNIAK				VRV Z ZANKO				STARO- RIMSKI POZDRAV				IVAN LEVAR	AMERIŠKI IGRALEC „BOTER“	AZIJSKA PALMA
						ŽIVA VADNOV										
SLOVENSKI IGRALEC SVETE						VRSTA ŽITA	IGRALKA KRAVANJA	TONE CUFAR		DRŽAVA V AZIJ						
						DRAGO JANČAR										
RADIJSKI VODITELJ (RADO)						OTROŠKA BOLEZEN				POSUŠENA RIBA, TRSKA						
						LITU										
SLOVENSKI FARMA- CEVT (DANIEL)						SLAVKO AVŠENIK	REKA V RUSIJI			DISCIPL. KAZEN				MARTIN EDEN		
							VRSTA KLADIVA									
KNJIGA JANEŽA JANŠE							JAMAJSKA GLASBA		ČRESLO- VINA					UDAREC S SEKIRO		
							KIRGIŠKI EP									
ORGANIZIRANO SISTE- MATIČNO PODOJANJE SNOVI V SOLI		ČRT ŠKODLAR RIM. KOME- DIOGRAF				PISATELJ (VITAN)	PEVKA AVŠENAK			MESTO V OKLAHOMI						
						REKA V TURČIJI	VINSKA TRITA									
MNOŽIČNI STRAH								PEVKA DEŽMAN								NOVINAR KANONI
								DEL VOZA								
PREBIVA- LEC OTOKA										DELAVEC, KI KAJ VSIPA						
SLEPILO, PRAZEN UP										VRSTA METULIA						
AMERIŠKA ZVEZNA DRŽAVA										OSMI DEL KROGA						

steklar

Steklar -

glasilo poslovnega sistema Steklarne
Hrastnik
ureja uredniški svet: Mojca Lavrič,
Soniboj Knežak, Metka Gabrič, Jaka
Krašovic, Marjeta Lenart, Vlado Sedej,
Marinka Anžlovar in Alenka
Leskovšek.

Glavna urednica: Mojca Lavrič
Oblikovanje: Alenka Leskovšek.
Fotografije: Branko Klančar.
Lektor: Herta Erman.

Grafična priprava in tisk:
Tiskarna Tori

Naslov uredništva:
Steklarna Hrastnik, C. 1. maja 14,
1430 Hrastnik
tel.: 03 56 54 600
www.steklarna-hrastnik.si

Malo za šalo...

Rabelj je pred usmrtnitvijo
vprašal zapornika: "Kot je v
navadi lahko izrazite vašo
zadnjo željo!" "Prav vseeno mi
je!" je odgovoril zapornik.

Nobene zadnje želje
nimam!" "Se mi je zdelo!" je
rekel rabelj, toda, vprašati sem
vas moral. Torej nimate nič
proti, če kot vašo zadnjo željo
rečete, naj mi povečajo plačo?"

*

„Kje je pa vaš mož, gospa
Cilka?“ „Doma, s svojim
štirinožnim prijateljem.“
„O, nisem vedela, da ste kupili
psa.“ „Saj ga nismo, mislila sem
kavč pred televizijo.“

Ime in priimek:

Naslov:

Davčna številka:

Nagradna križanka

Med reševalce s pravilnimi rešitvami
nagradne križanke bo žreb razdelil:

1. nagrada: paket promocijskih izdelkov
2. nagrada: paket promocijskih izdelkov
3. nagrada: paket promocijskih izdelkov

Nagrade dobite pri glavni urednici.

Izrezek celotne križanke z vpisano
rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo
Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430
Hrastnik do 30.04.2010.

Reševalce prosimo, da pripišejo svojo
davčno številko in naslov.

Nagrade bodo prejeli samo zaposleni
in upokojeanci Steklarne Hrastnik.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v
Steklarju št. 1/2010 smo prejeli 29
rešitev. Žreb je prisodil nagrade
naslednjim:

1. nagrada - paket promocijskih izdelkov: Marija Bekavac
2. nagrada - paket promocijskih izdelkov: Greta Jager
3. nagrada - paket promocijskih izdelkov: Pero Bagara.

Rešitev križanke iz prejšnje številke:

perioda, Kac, DA, PRVI ZNANILCI, IK,
POMLADI, Bermudi, teč, amfiteater, kub,
Nena, tlaka, Oka, Ada, ozor, remorker,
Kar, pad, aras, etnik, Kola, traktor, Tkon,
Okar, HT, ebonit, BA, SO, čarovnica,
Otakar, Aspič, Črt, Elf, Enare, tarča, Ava,
nos, Lisac. K.D.

