

steklar



Sam sebi dovolj...



Ne dolgo tega, zato je spomin še čisto svež, sem poslušala štiri dame. Posplošeno recimo, da so srednjih let, če vzamemo za merilo pakete raznih mobilnih operaterjev, ki mlade opredelijo s starostjo do 27 ali največ 30 let. Lahko bi rekli, da so dobro situirane. Spet – pristransko merilo, sploh v primerjavi s Forbesovo lestvico najbogatejših zemljanov ali če ostanemo na domačem dvorišču – v primerjavi z imeni, ki so se znašli na lestvici najbogatejših Slovencev revije Manager. Toda nobene ni strah, da ne bo mogla

plačati elektrike ali si privoščiti dopusta. Izobražene. Vodstvena delovna mesta. Mame različno starih otrok, toda – mame.

Recimo temu skupne točke. Pogovor nanese na obvladovanje stresa. Naivno bi človek menil, da so po tolikih letih delovne dobe sposobne in navajene na zahtevnost delovnega mesta, odgovornosti, pritiske, težke odločitve in dolge delovnike ter da v tem naravnost uživajo. Konec koncev so si to želele. Toda pogovor je tekel bolj v tej smeri, da se stopnjuje ritem dela, da so zahteve vse večje in da se žrtvujejo za podjetje, v katerem je vsaka izmed njih zaposlena. Kajti pod črto sem ugotovila, da so za to na stranski tir postavile družino. Otroke. Niso prijateljice, toda zlahka druga drugi nastavljajo ogledalo.

Domov prihajajo, ko otroci spijo, ker je potrebno dokončati pomembne projekte. Pomislim, da prihaja del, ko bodo priznale, da si takšnega

življenja ne želijo več živeti, da zamujajo pomembnejše reči. Potem ugotovim, da so moja predvidevanja zmotna. Da je vse to lažje, kot razdajati se majhnemu otroku. Dobro – poskušam razumeti. Ena pripomni, da se slaba vest malce utiša, ko otroci malce odrastejo, mož in prijatelji ne "povzročajo" slabe vesti, ker se razdajaš v službi. Dobro – spet se trudim razumeti. Pobrklijam po sebi – verjetno imam težave s tem samo jaz, ker nimam otrok in prvič, ne razumem, da so utrujajoči, drugič pa ne razumem, da ostali pač niso enako vredni mojega časa kot otrok, če ga imaš.

Ostajam zmedena. Kaj želijo? Ponudijo odgovor – ujeti čas. Raztegniti dan na 48 ur. Ne želim soditi, toda dvomim, da bi čas izkoristile kako drugače, kot ga sedaj. Mejniki časa so namreč samo naši in namišljeni. Kajti ni čas tisti, ki ga moramo upravljati. Upravljati moramo sami sebe. Morda s svojim IQ preprosto nisem razumela, toda zakaj ne uživajo v delu, pri katerem preživijo toliko časa? V (pre)več podrobnosti nočem zaiti.

Razšle so se brez zaključka in s hitro pozabljenim pogovorom. Pač njihova običajna tema in dilema. Mene pa so potegnile v razmišljanje in popolnoma premagale že napisan uvodnik na temo solidarnosti v podjetju. Z zanimanjem sem prebrala kar nekaj člankov na temo obvladovanja časa. Noro! Preveč "kvazi" nasvetov o žongliranju med vodenjem posla in zasebnim življenjem in preprosto vsi so se mi zdeli neumni. Moje mnenje – ključna pri iskanju ravnovesja je ŽELJA, da si to v sebi želimo. Potrditev najdem v stavkih gospoda Rifkina, ekonomista in svetovalca, ki trdi, da je smisel človeka, da dela, da živi in ne, da živi zato, da dela. Razpreda o skandinavskih državah za vzgled, pa pustimo to za naslednjič.

Kljub dejstvu, da je Steklar interni časopis proizvodnega podjetja ter kot večina podjetij podvržen konkurenčnim pritiskom, so zaposleni v podjetju vedno in samo ljudje. Ljudje, katerih bistvo in globina duše se ne meri v urah, preživetih na delovnem mestu. Zato sem se v tem uvodniku želela vprašati, če so te dame srečne. Se počutijo neskončno ljubljene ali so same sebi dovolj? Vam konec koncev pokazati, vsem tistim, ki noro hrepenite po vodenju in zavirate pregrešno drage stvari – nič od tega ni resnično merilo uspeha. Vsak ga mora najti sam in verjetno vsak drugje.

Po resnici (in zanje verjetno boleče) – niti od daleč ni ne videti ne čutiti njihove sreče. Pravzaprav sem jih po dolgem razmisleku jaz osebno dojela kot osamljene, čeprav vedno obkrožene z ljudmi. Zakaj se torej še vedno pehajo za uspehom, ki jim ne prinaša notranjega zadovoljstva? Zakaj delajo tako pozno, da njihovi otroci zaspijo sami? Zakaj se zbuja ponoči? Pred kom bežijo v delo? In predvsem – zakaj živijo v iluziji, da jim ljudje v resnici zavidajo njihovo življenje? Se zavedajo, kaj dajejo na stranski tir? V kateri pesmi se najdejo? Kje so bolj iskrene – med Excellovimi tabelami ali ko se jih dotakne roka osebe, ki se jih trudi imeti rada?

Odločiti se med tem, kar je prav in kar je lahko, je zelo tanka linija. Perverzija dvomov, kupček čustev, solz, moledovanja, obžalovanj, lažnih nasmehov in pričakovanj. Odločajo začimbe. Fino je, če izbereš začimbe, ki jih imaš rad.

Da se razumemo in da vnaprej pojasnim – delo visoko cenim kot vrednoto. Prav tako ženske, ki uspejo krmariti med zahtevami v karieri ter družino. Toda želela bi jih srečati več. Zadovoljnih. Srečnih. Brez občutka krivde. Zato nam vsem želim, posebej ženskam, da se v delu tudi najdemo. Poiščemo drobna zadovoljstva. Nikar ne služimo času, naj čas služi nam. Ne bodimo omejeni z lastno podobo in ne postanimo žrtve ponujenih vzorcev.

Verjetno tele besede ne bodo ravno balzam za dušo tistim, ki se bodo v tekstu našli. Toda dokler še lahko, želim biti ogledalo za drugo stran duše. Tudi, če ga moram kdaj nastaviti sami sebi.

Prijetno zaljubljeno pomlad,
Mojca

p.s.

Ko bodo napisali pesem, kako nekdo stoji ob sončnem zahodu in romantično ter hrepeneče razmišlja o analizah stanja, nedokončanih projektih in denarju, vzamem vse napisano nazaj.

Iz vsebine:

Uvodnik	2
Šola vodenja	3-4
Usposabljanje za vodje	5
Intervju Albert Kapelar	6-7
Znamenita imena v izdelkih Steklarne Hrastnik	8-9
Sejem Ambiente Frankfurt	10-11
Poslovanje	12
Podoba Steklarja skozi čas	13-14
Poročilo o obdobjih pregledih	15-16
Zdrava prehrana	17
Prenova spletnih strani	18
Razstava "Industrijska dediščina Zasavja"	19
Intervju - Bojan Kuder	20-21
Opal - Svet delavcev	22
Žurka za Dan žena v Opalu	23
Sindikalne igre	24
Gasilski kotichek	25
Kadrovske novice	26
Zahvale	27

V januarju smo prvič z novim generalnim direktorjem na čelu pripravili srečanje z novinarji o poslovanju poslovnega sistema Steklarne Hrastnik ter o načrtih za naprej. Namesto klasičnega izvlečka iz letnega poročila vam tokrat ponujam kratek povzetek novinarske konference – kajti tudi zaposleni smo del preteklih uspehov, rahlih padcev ter svetle prihodnosti.



POVZETEK

Poslovni sistem Steklarne Hrastnik so v prvi polovici leta, ki je za nami, sestavljale Steklarna Hrastnik - skupina kot družba mati in štiri hčerinske družbe: Steklarna Hrastnik – Opal, Steklarna Hrastnik – Special, Steklarna Hrastnik – Vitrum ter Steklarna Hrastnik - Stedek.

Tako razvejana formalna organizacijska struktura je imela sicer določene prednosti, vendar pa je imela za današnji izredno zaostren konkurenčni poslovni svet preveč slabosti, kot so zahtevnost v notranjem funkcioniranju, prevelika entropija sistema, prevelika disperzija človeških in ostalih resursov posameznih poslovnih funkcij, preveč aktivnosti, ki so namenjene samo delovanju sistema navznoter, občutljivost na davčna tveganja (transferne cene) vse to je, pod črto, predrago.

Zreorganizacijo v enovit sistem z eno hčerinsko družbo, ki pravno formalno deluje od 1. avgusta 2006 dalje, sledimo zmanjšanju navedenih slabosti prej obstoječe razvejane organizacije ter povečanju

stroškovne učinkovitosti.

Z navedeno reorganizacijo sistema smo dosegli, da tako PE kot Steklarna Hrastnik – Opal lažje načrtujejo tako razvoj, proizvodnjo ter trženje izdelkov kot tudi iskanje novih trgov oziroma kupcev. Vsem je skupen visoko zastavljen cilj, da povečamo tako obseg prodaje kot preskrbovanje kupcev z bolj kakovostnim ter predvsem bolj dobičkonosnim asortimanom izdelkov.

Poslovna enota (PE) Special in poslovna enota (PE) Vitrum imata tri osnovne naloge in sicer razvoj izdelkov, njihova finalna proizvodnja in prodaja. S tem smo dali možnost ekipam v PE za bistveno večjo usmerjenost k osnovni dejavnosti. Podporne dejavnosti, ki so organizirane centralno, pa jim zagotavljajo optimalne pogoje za dobičkonosno poslovanje.

V **PE Vitrum** bodo glavne naloge izboljšanje strukture kupcev, izboljšanje strukture prodajnega programa, povečanje števila lastnih izdelkov, povečanje donosnosti ter izboljšanje servisa kupcem. Načrtovana prodaja po trgih za leto 2007 je EU 68%, Bližnji vzhod 15%, Slovenija 10% in ostali trgi 7%.

V **PE Special** želimo tržni delež ključnih kupcev obdržati in ne povečati, hkrati pa želimo izkoristiti razpoložljivo stekleno maso in novo tehnologijo za

poudarek na razvoju izdelkov večje mase. Tržišče se je na našo novo možnost odzvalo, zato imamo že danes v razvoju preko 30 izdelkov mase nad 750 g, od tega jih je že več kot polovica v redni proizvodnji. Gre za povsem nov segment izdelkov v naši ponudbi, za katerega lahko trdimo, da je tržno zanimiv tudi v bodoče. Načrtovana prodaja po trgih za leto 2007 je po državah EU 84,5%, Slovenija 5% ter ostale države 10,5%.

Steklarna Hrastnik – Opal

bo kot edina hčerinska družba v sistemu v letu 2007 načrte izpolnjeval z izvajanjem strategij nadaljnje avtomatizacije, razvojem ključnih segmentov kupcev, dopolnjevanjem in vzpostavljanjem procesne organizacije, razvojem produktov z višjo dodano vrednostjo in izobraževanjem zaposlenih za delo na več delovnih mestih.

V Steklarni Hrastnik – Opal ne tržijo končnih izdelkov, temveč svoje steklarsko in tehnološko znanje, ki kupcu zagotavlja ekskluzivnost, varnost, servis in stabilnost dobav. Ugotavljamo pa, da se zaradi vse večje globalizacije svetovne proizvodnje stekla paleta proizvodnje vse bolj oži in v prodajno proizvodnem asortimanu ostaja vedno manj gotovih proizvodov, medtem ko v istem opazovanem obdobju beležimo povečevanje prodaje pri plafonjerah in razsvetljavnih telesih. Dimenzijsko se večja prodaja izdelkov večjih premerov (nad 300 mm), kar pomeni, da bo potrebna v proizvodnji izdelkov še večja prilagodljivost. Steklarna Hrastnik - Opal bo tudi v letu 2007 na slovenskem trgu prisotna le z majhnim deležem (4%), prisotnost v državah evropske unije bo 85 % ter na ostalih trgih 11%.

V leto 2007 upravičeno zremo optimistično. Leto 2006 smo, posebej v primerjavi z letom 2005, ko smo zabeležili izgubo, zaključili uspešno. Steklarna Hrastnik d.d. je zabeležila slabih 8 mio SIT oz. slabih 33 tisoč EUR pozitivnega poslovanja, Steklarna Hrastnik – Opal d.o.o. pa 26 mio SIT oz. dobrih 108 tisoč EUR pozitivnega poslovanja. Konsolidirani rezultat torej za leto 2006 znaša 34 mio SIT oz. 141 tisoč EUR. To ne pomeni, da je naše delo končano. Ravno nasprotno - potrebno bo še veliko inovativnega in vztrajnega sistematičnega dela za nadgradnjo današnjih rezultatov do primerne donosnosti. Za leto, katerega prvi mesec je že za nami, imamo planiran bistveno večji dobiček, kot smo ga dosegli v letu 2006.

V letu 2007 bodo naše investicije usmerjene predvsem v posodobitve opreme ter nabavo novih orodij in delov v skupni višini dobrih 3 mio EUR. Imamo pa še dosti manevrskega prostora, od razvoja kadrov preko notranje učinkovitosti do tržnega nastopa. Največji izziv pa nam predstavlja pridobitev novih, kvalitetnih kadrov. Kljub dejstvu, da je v Zasavju nadpovprečna nezaposlenost, je število primernih razpoložljivih kadrov omejeno. Pri tem imamo v mislih predvsem kadre tehnične stroke vseh stopenj izobrazbe. Toda prepričani smo, da bo dovolj pozitivne energije in primerne sodelovanja na vseh področjih poslovnega okolja (lastniki, poslovni partnerji, zaposleni, lokalno okolje), da bo poslovni sistem ta manevrski prostor dobro izkoristil in s tem dosegal primerne rezultate.

Generalni direktor
Roman Strgar

Šola vodenja - 2. del

ZA BOLJŠE VODJE IN USPEŠNE ZAPOSLENE



Spoštovani sodelavci
V prejšnji številki smo se seznanili z uvodom v dialog in komunikacijo ter preleteli najpogostejše težave pri komuniciranju v praksi. Tokrat nadaljujmo z osnovami namena komuniciranja.

Namen komuniciranja je posredovati informacije. Informacije, ki usmerjajo, vodijo, izboljšujejo in spodbujajo. Tako kot vodja potrebuje informacije o dogajanju v okolju in v organizaciji, jih potrebujejo tudi zaposleni. Zaposleni od vodje pričakujejo, da jim bo jasno posredoval informacije o tem:

- kaj naj delajo,
- kako naj delajo,
- kako uspešni so pri svojem delu,
- kaj naredijo v primeru, če pride do odstopanj od načrtovanega,
- ali so se pojavile kakšne spremembe, ki vplivajo na prvotno začetni potek dela.



Zapomnite si, da ste vi, vodja, tisti, ki delegira, organizira, usmerja, ocenjuje in razvija vse zaposlene v organizaciji. Kot vodja morate spodbujati zaposlene ter verjeti v organizacijo in njene cilje. Zaposleni si želijo vodjo, v katerega lahko verjamejo in mu zaupajo. Zaupajo, da bodo dosegli cilje in uspehe.

Poleg tega je pomembna tudi **odprtost v komuniciranju**. To pomeni, da se informacije vseh vrst posredujejo vsem zaposlenim v podjetju, ne glede na funkcijske in hierarhične nivoje.

Orodja komunikacije

Najboljše orodje za pridobivanje zaupanja pri zaposlenih je to, da se potrudite in si vzamete čas za komuniciranje. Na ravni organizacije je na voljo kar nekaj orodij in kanalov za sporočanje potrebnih informacij – od najbolj pomembnega, **neposredne komunikacije**, do elektronske pošte, telefona, oglasnih desk, interni časopis, tudi sestanki ter internega izobraževanja so orodje in kanal komunikacije.

Vsako od teh orodij ima seveda svoje prednosti in pomanjkljivosti, zato pa jih je na voljo kar nekaj. Vsebinsko najbolj vpliven pa je vedno osebni pristop, osebna komunikacija, saj vodje dobite takojšnjo povratno komunikacijo, hkrati pa omogoča obravnavo več tem hkrati. Osebni pristop je neposredna izkušnja, ki združuje širše poznavanje čustvenega stanja osebe in komunikacijske situacije.

Takoj za osebnim razgovorom je telefonski razgovor. Od osebnega se razlikuje v tem, da ni vidnega stika med akterjema, torej mimike in gest ter druge telesne govornice, kljub temu pa glas še vedno nosi velik del informacij.

Elektronska sporočila so čedalje

bolj priljubljena, vendar je potrebno biti pri uporabi pazljiv. Hitro jih postane preveč in lahko so izrazito neosebna.

Pisna sporočila in obvestila so dobrodošla za obveščanje večjih skupin hkrati, vendar dajejo počasnejše povratne informacije ali pa jih sploh ne dajejo.

Dobrodošla je kakršna koli komunikacija med zaposlenimi, toda ker je osebno komuniciranje najbolj pomembno, se bomo tokrat posvetili delu, ki ga vsi prevečkrat zanemarjamo - **neverbalnemu komuniciranju**.



Neverbalna komunikacija zajema VSA sporočila, ki jih vodja pošilja s svojimi dejanji in vedenjem, ne zgolj z besedami. Ta oblika komunikacije predstavlja VELIK del sporočil, ki jih prejemo ali pošiljamo, kljub temu da večino neverbalne komunikacije opravljamo nezavedno.

Vodje so pogosto začuden, kako malo pomena in vsebine dejansko nosijo besede.

Največji del razumevanja komunikacijske situacije in vsebine prihaja prav iz obrazne mimike, potem glasu, kretenj, postave in položaja telesa ter osebne urejenosti. Da si boste lažje predstavljali:

- verbalni del osebne komunikacije predstavlja samo 7%,
- vokalni del 38%
- obrazni izrazi (v povezavi z kretnjami) kar 55%.

Se vam še vedno zdi, da ni pomembno, **kako povemo**, temveč samo, kaj povemo?!

Neverbalna sporočila razkrivajo misli in občutke bolj intenzivno kot večina naših še tako skrbno izbranih besed.

Moč poslušanja

Ena ključnih veščin za uspešno vodenje in priznavanje zaposlenih kot enakovrednih partnerjev v poslu je **poslušanje**. Zanimivo je, kako ljudje običajno trdimo, da znamo dobro poslušati druge. Ko pa se pojavi priložnost za pogovor, se zgodi, da drugi komajda pridejo do besede. Ste se kot vodja kdaj vprašali:

- koliko časa na sestankih govorim jaz, vodja,
- koliko časa govorijo drugi,
- kako dobro poznate svoje zaposlene,
- kdaj ste zaposlene nazadnje učinkovito poslušali,
- kako to, da brez težav prisluhnete poslovnim partnerjem?

Ključni razlogi, zaradi katerih vodje svojih zaposlenih ne poslušajo dovolj učinkovito, so:

- ocenjevanje zaposlenega,
- zaposleni se moti,
- prekinjanje,
- vnaprejšnje sklepanje, kaj želi zaposleni povedati,
- nepripravljenost za poslušanje,
- preobremenjenost,
- izkušnje iz preteklosti,
- slabo razvita moč poslušanja.

Namesto večnega nastopanja, prepričevanja, izgubljanje energije in časa zaposlenih ter večkratnega ponavljanja istih stvari, se lahko že danes odločite in prakticirate moč poslušanja. Ste za kratek test?



Šola vodenja - 2. del

ZA BOLJŠE VODJE IN USPEŠNE ZAPOSLENE

TEST "Kako dober poslušalec ste?"

Pri vsakem vprašanju izberite najprimernejši odgovor, pri čemer se odločate za rešitve, ki vsebujejo tisto, kar običajno počnete in ne tisto, kar mislite, da bi morali narediti. Vprašalnik priporočamo tako za vodje, kot tudi ostale zaposlene. Koristno je vedeti, kako dobro ste sposobni sprejemati informacije od drugih, kar se pokaže kot koristno v primeru sprejemanja drugačnega razmišljanja ostalih sodelavcev (manj konfliktov).

1. Ko greste s sodelavcem na kosilo:

- a) vso svojo pozornost usmerite na jedilnik in nato na storitev, ki ste je deležni,
- b) sodelavca povprašate, kaj se dogaja v njegovem življenju in mu z zanimanjem prisluhnete,
- c) izmenjata povzetke, kaj se vama je zgodilo, medtem ko je vaša pozornost usmerjena na obrok.

2. Ko nekdo neprestano govori:

- a) mu ob neprimernih trenutkih postavljate vprašanja, s čimer želite osebi pomagati, da se ne oddalji od glavne teme,
- b) najdete izgovor, da zaključite pogovor,
- c) poskušate biti potrpežljivi in se trudite razumeti, kar vam pripovedujejo.

3. Če se član skupine pritoži čez sodelavca, ki po vašem mnenju, razbija skupino:

- a) ste pozorni in svoje mnenje zadržite zase,
- b) delite svoje izkušnje in občutke glede delavca, o katerem teče beseda,
- c) sprejmete izražena mnenja in občutke ter povprašate delavca ali ima glede tega kakšne predloge.

4. Če vas nekdo kritizira:

- a) se trudite ostati mirni in se ne razburjati,
- b) vas to avtomatsko začne zanimati in želite o tem izvedeti še več,
- c) pozorno poslušate in nato podprete svoje stališče, pozicijo.

5. Po resnično napornem dnevu vam nekdo naroči, da zadevo, ki jo končujete, naredite drugače. Prepričani ste, da se oseba moti, zato:

- a) se ji zahvalite za povedano in nadaljujete svoje delo brez sprememb,
- b) poskušate izvedeti, zakaj oseba misli, da bi morali spremeniti, kar počnete,
- c) sprejmete možnost, da ima oseba morda prav, ji poveste, da ste trenutno zelo zaposleni in se strinjate, da boste zadevo preučili kasneje.

6. Ko imate za nekoga pripravljeno repliko:

- a) ga boste včasih tudi prekinili, če menite, da je to potrebno,
- b) skoraj vedno spregovorite, še preden oseba konča s svojo pripovedjo,
- c) zelo redko ponudite svoj odgovor, dokler niste prepričani, da je oseba končala s svojo pripovedjo.

7. Po resnem prepiru s sodelavcem, s katerim morate delati vsak dan:

- a) se umirite in poskušate razumeti njegovo stališče, preden poudarite in razložite svoje mnenje,
- b) poskušate iti naprej in pustiti, kar se je zgodilo, za seboj,
- c) nadaljujete in vztrajate pri svojem.

8. Kolega vas pokliče in vam zaupa, da je res razburjen glede premestitve na drugo delovno mesto. Odločite se in:

- a) ga vprašate, če obstaja kaj, kar mu bo pomagalo, da se bo lažje soočil s situacijo,
- b) mu zagotovite, da svoje delo dobro opravlja in da se te stvari uredijo same od sebe,
- c) mu daste vedeti, da ste slišali, kako slabo se glede zadeve počuti.

9. Če se prijatelj ves čas pritožuje nad svojimi problemi, nikoli pa ne povpraša ali imate tudi vi kakšne težave:

Točkovanje odgovorov:

1.	a=0	b=10	c=5	6.	a=5	b=0	c=10
2.	a=10	b=0	c=5	7.	a=10	b=5	c=0
3.	a=5	b=0	c=10	8.	a=5	b=0	c=10
4.	a=5	b=10	c=0	9.	a=0	b=10	c=5
5.	a=0	b=10	c=5	10.	a=0	b=10	c=5

Seštejte svoje točke in preberite, kaj razkriva vaš rezultat:

80 – 100 točk

Ste aktiven, odličen poslušalec. Znete doseči odlično ravnovesje med poslušanjem in spraševanjem ter stremite k temu, da bi razumeli druge.

50 – 75 točk

Ste ustrezendodober poslušalec. Poslušate dobro, čeprav včasih prehitro reagirate na povedano, še preden sogovornik zaključi svoj del.

25 – 45 točk

Imate nekaj sposobnosti poslušalca, ki pa jih morate izboljšati. Pogosto postanete

- a) poskušate odkriti vajine točke skupnega interesa,
- b) ostanete razumevajoči in pozorni, tudi če vas zadeva dolgočasi,
- c) pritrdite njenim pritožbam in omenite svoje težave.

10. Najboljši način, da v res razgretem prepiru ostanete mimi je:

- a) ponovite svoje mnenje na trden ampak umirjen način,
- b) ponovite tisto, kar menite, da je stališče te druge osebe,
- c) osebi predlagate, da ste pripravljeni o zadevi diskutirati ponovno kasneje, ko se bosta oba nekoliko pomirila.

nestrpni, ko se trudite poslušati druge, in hkrati upate, da končajo in lahko začnete govoriti vi.

0 – 20 točk

Zelo slabo in redko poslušate druge. Verjetno raje ves čas govorite sami in se počutite zelo slabo med čakanjem, da drugi nehajo govoriti.

Toliko za tokrat. Naslednjič pa več od dialogu in vodenju sestankov.

Mag. Mojca Jazbinšek Volk,
namestnica generalnega direktorja

*Učinkovita orodja vodenja: priročnik s primeri dobrih praks, učinkovitimi preglednicami in praktičnimi modeli /(avtorji Breda Vodopija ... et al.).-Maribor: Forum Media, 2005

Bivši sodelavci

ALBERT KAPELAR

Gospod Albert Kapelar je star 65 let. Nekaj let že v pokoju. Skoraj vsa delovna leta je preživel v in s Steklarno Hrastnik. Dihal je s proizvodnjo. Imel rad hrup. Se učil. Stremel k napredku. Ko govori o steklu in steklenici, se mu svetijo oči. Ima nostalgičen pogled na to, kar je Steklarna bila in ponosen je na to, v kar je danes zrasla. Priznava prispevek in pečat ljudi, ki so v steklarni delali. Še danes, ko v roke prime steklenico, izdelek, ki nastane iz žareče mase, se mu usta raztegnejo v nasmeh.

Povabili smo ga v PE Special. Ker je praktično vso delovno kariero preživel med IS stroji - od izmenskega vodje do vodje proizvodnje - smo ga popeljali na ogled. Vidno je užival, zanimalo ga je vse. Ko sem ga opazovala, kako spremlja gibanje strojev, kako ponosno hodi, kako z veseljem so ga sprejeli in pozdravili ljudje, s katerimi je včasih delil delovne ure, sem bila tudi jaz kar malce ponosna, da je pristal na intervju.

Če si dovolim biti malce romantična - zvezd, kot so predstavljene v naslednjem članku, tu pač nimamo. Lahko pa cenimo svoje. In Albert... No, preberite.

Kako ste začeli, gospod Albert? Zakaj steklarna? V vaši osebni mapi sem prebrala, da ste bili tu, z res kratko prekinitvijo vmes, od leta 1956 pa vse do 1993.

Vajeništvo so mi omogočili v Steklarni. Tako se je začelo. Vmes sem se šolal s pomočjo štipendije Zveze borcev, ko pa sem tehnično šolo končal, pa v Steklarni ni bilo primerne mesta zame. Zato sem odšel za kratek čas v kemično tovarno, potem pa v vojsko. Ko sem leta 1966 prišel nazaj, je bilo kar precej težko dobiti službo, vendar so me vzeli v Kemično. Toda še isti dan je k meni prišel nekdo iz Steklarne, da želi tedanji direktor Klanšek govoriti z menoj. Ponudil mi je službo, toda žal, sem mu dejal, sem že sprejel delo v kemični tovarni. Pa je udaril po mizi, da ne grem in da bom v Steklarni. Pa sem prišel (*smeh*). In ostal do pokoja. Steklarno sem imel pač vseskozi rad.

Najprej vas je g. Lavrič peljal na ogled po proizvodnji PE Speciala. Vaši vtisi?

Kar takole zapišite - lahko ste ponosni na to, kar imate. Na tele rezultate. Menim, da jih morate čuvati. Veš, včasih smo mi hodili okrog in "špijonirali" po drugih steklarnah, ko sami česa nismo znali. Kradli smo znanje. Zdaj vidim, da je tukaj nakopičenega veliko znanja, precej idej in da bi lahko hodili "špijonirat" drugi sem.

Opazila sem, da so vas bivši sodelavci, ki so še tukaj, zelo toplo sprejeli. Niste bili strog šef?

Bil sem strog, toda sodelavcem sem pustil svobodo v razmišljanju, iskanju idej, iskanju rešitev. Ko je šlo za nohte, seveda sem posegel vmes, toda bolj kot vse drugo sem cenil, da smo razmišljali s svojo glavo. Bil sem strog, če so bili malomarni, do dobrih delavcev pa sem bil precej tolerant. Veste, timsko delo je najbolj pomembno.



Probleme smo vedno reševali skupaj.

Vrniva se v začetke. Kako je potekalo delo? Drugače kot danes?

Moje prvo delovno mesto je bilo izmenski vodja. Razmere so pokazale, da sem bil zelo zagnan, pa sem v prvem letu napredoval na mesto vodje menjav in vzdrževanja. Rad sem se učil, monterjem sem dobesečno "stal za ritjo" in vsrkaval znanje. Takrat smo imeli 3 IS bele, 2 IS rjave, Hardford ter U8. In embalaža je pomenila majhne stekleničke, večinoma za zdravila in kozmetiko.

Po reorganizaciji, sredi 80-ih, sem imel možnost izbire. Vzdrževanje ali proizvodnja. In šel sem tja, kamor sem nekako bolj pripadal. V proizvodnjo. Med izdelke. Moja želja je bila ustvarjati, ponosen sem bila na stekleničke. Prijeti končni izdelek je bilo zame nekaj najlepšega na svetu. Nekaj, kar sem pravzaprav ustvaril.

In kako to, da ste zdržali tako dolgo? Celo kariero v istem podjetju? Samo pripadnost ali mora biti kaj več? Se moraš v steklo dobesedno zaljubiti? Imeti rad vonj olja?

Sam se sprašujem, kako sem zdržal včasih. Vmes so bili kar težki trenutki. Razni "štrajki", problemi.... Toda tim, ki je prišel v Steklarno takrat, ko sem se odločil za proizvodnjo, t.j. sredi 80-ih (Fišner, Lavrič itd.), me je dobesedno povlekel naprej. Mogoče se dela, ki smo ga opravili takrat in skupaj, danes nihče ne zaveda dovolj. S temi sodelavci smo imeli in rešili toliko izzivov, da je včasih trpela celo družina - češ, saj si poročen s to fabrikco. Ampak s tem timom je bilo delo nekaj drugega - ne samo obveznost, ampak iskanje rešitev, idej, novosti. Šlo je za skupno strast, postati vrhunski.

Tule vmes moram povedati anekdoto o tem, kaj vse smo počeli, da bi dokazali, kako dobri smo in kako vrhunski

smo želeli postati, čeprav nas je tale podvig stal kar precej. Še sreča, da ne kar službe, ha ha. Z Binetom (Lavričem, op.a.) sva se dogovorila, da bova od Bormiolia uvozila penicilinke in jih prodala Krki kot naše. Poslala sva jih v kontrolo, kjer so jih pregledali in prepakirali. Tam so ugotovili, da so mnogo slabše od naših, vendar smo jih v Krko vseeno poslali. Veste kaj? Zavrnili so jih in rekli, da hočejo Bormiolijeve! To je kazalo na našo kvaliteto. Žal se je razpletlo tako, da je bilo to v času razpada Jugoslavije, da se je trg embalaže, kot smo jo proizvajali, ožil in je vse skupaj lepo izviselo. Kljub "pozitivnemu testu" naše kvalitete. Takrat za embalažo pač niso bili ugodni časi in zelo zelo blizu čiste ukinitve tega programa v Steklarni Hrastnik.

Ampak splet naključij je hotel, da smo preko Italvetra pripeljali orodje za zahtevnejšo, večjo embalažo, najprej na IS5. Nato se je timu občasno pridružil še kolega iz Italije, Ugo Pinotti. Predvsem po Binetovi volji pa je embalaža zrasla v to, kar danes je. Zato vam danes stoji novo podjetje.

Resno želim poudariti, da posel delajo ljudje. In da je VSE timsko delo. Seveda, steklo moraš imeti rad, željo po vzeti v roke produkt. Toda ljudje, odnosi med njimi, volja... Tega ne moreš kupiti. Ta sila je tista, v katero sem se zaljubil.

Bi danes znali delati v tej tovarni?

Ja. Bi. Leta 1993, ko sem šel v pokoj, sem še okusil malce tovrstne proizvodnje. Prej smo delali majhne stekleničke, penicilinke. Seveda je drugačno, toda konec koncev pač stremiš h kvaliteti in razvoju. Danes je proizvodnja čisto drugačna, toda po mojem bi kar šlo. Saj sem se vseskozi rad

učil. Poleg tega verjamem, da bi kdo danes lažje podajal znanje, me učil, saj imate vendar vse v računalnikih! Takrat je bilo vse v glavi – tisto mi je ostalo, na novo bi me že naučili, ha ha.

Zakaj se smejete? Bi zmogli tempo, to tekmovalnost? Pa res hiter razvoj?

Ja, to pa je verjetno druga zgodba. To pa verjetno ne. Jaz sem navajen na sodelovanje. Seveda smo se v preteklosti skregali, vendar smo bili v istem trenutku prijatelji. Pa še zelo zelo veliko smo dali na izobraževanje novih kadrov, na prenos znanja.

Menim, da danes, pri vseh teh novostih, strojnika ne bi smeli dati za mašino po manj kot 6 mesecih zelo intenzivnega usposabljanja. Ne vem, kako peljete to. Šolanje. Mi smo dobro zastavili, sploh Bine je vpeljal dober šolski center. Tudi tega ne vem, ali je že preživeto in izpeto, škodi pa ne. Od tega imate lahko samo koristi – od izobraževanja. Delite znanje, učite, da se naučijo biti sodelavci.

Ko sem na obhodu oz. ogledu vprašal bivše sodelavce, če je to višek tehnologije in če so ti dosežki tisto res ekstremno največ, kar se da, so mi rekli, da so blizu, pa vendar nikoli čisto na vrhu. Posodobitve so vedno možne, razvoj vedno nujen in zahtevan. In tako je prav. V to morate vlagati, kljub temu, da je tole, kar sem videl, zelo zelo velik dosežek.

Še kaj pogrešate Steklarno?

Veš, ko sem šel maja leta '93 v pokoj, sem imel najprej toliko dela z gradnjo hiše, da nisem imela časa pogrešati Steklarne. Pozimi pa... Rekel sem si, če bo takole, naj prosim penzija čim hitreje mine, ha ha. Nastopi kriza veš - pogrešaš ljudi,



najbolj pa občutek, da te nekdo potrebuje ter da nekaj ustvarjaš. Ampak sem se našel.

Saj, ko vas gledam, me je kar malo sram. Na kolesu švignete mimo kot dvajsetletnik...

Naj povem – vsak dan namenim 50 minut telovadbi v hiši, potem grem za 1 uro telovadit ven. Trikrat na teden kolesarim, med 40 in 60 km, enkrat tedensko namizni tenis ter enkrat tedensko pevci. Veš, ko so mi leta '81 postavili diagnozo, da imam multiplo sklerozo, sem se zamislil. Predlagali so mi pokoj – pa sem rekel, pri mojih letih? Ni šans! Nekaj časa sem premišljeval, potem sem si pa kupil kolo in rekel: "Nič, Albert, ali boš zdržal tempo dela in ob tem skrbel zase ali boš pa umrl!" No – pa se danes počutim fajn. Res, da sem šel v pokoj prej, ker sem imel beneficiran delovni staž, ampak res skrbim zase. Dan brez telovadbe je kot dan brez zraka. Res – skrbeti za zdravje od vsega najbolj pomembno.

Za konec mi povejte še, kaj bi želeli posebej poudariti za bralce Steklarja.

Družite se med seboj. Imejte kontakt. Odnos vodja - delavec

naj bo vedno pošten, odkrit in oseben. Napake iz malomarnosti odpravljajte, napake iz nevednosti so greh vodje samega. Stkati je treba pristne vezi in si pomagati med seboj. Konec koncev - imamo le drug drugega, veste.

Malce razumem, da je danes drugače, da delate za lastnika. Ko sem jaz hodil v službo, smo imeli občutek, da delamo zase, da je fabrika naša. Vi pa za lastnika, ki ga pravzaprav ni. Taki časi. Ampak kljub vsemu je vse, kar imate, odnos drug do drugega in do sebe ter svojega zdravlja.

Pa tole zapišite posebej – bodite ponosni na novo steklarino in na to, kar imate. Čuvajte znanje! In malce sem danes ponosen tudi jaz, po tem ogledu – delček vsega sem s svojo zgodovino tudi sam.

Albert... Kaj naj dodam? Težko vam v besede prenesem kretnje, nasmeh in žive, sijoče oči. Albert je nekdo, ki ima steklo za umetnost in ne številko na bančnem računu. Pa čeprav je tudi on v službo hodil po plačo. Ponosen je na dosežke. Upravičeno.

Če bomo v sebi našli njegov duh, bodo zgodbe o uspehu sledile same. Nekaj jih je že takoj na naslednji strani...

Moja Lavrič

Po pogovoru z nekom, ki je vsa svoja delovna leta pustil v Steklarni, sodeloval pri razvoju novih izdelkov in uvajanju nove tehnologije, je edino logično in prav, da predstavimo in se pohvalimo z nekaj velikimi dosežki. Dosežki, katerih temelji segajo tudi v leta, ko je gospod Albert "stal za ritjo" monterjem in se učil, kot je sam dejal.

Majda Krošlin in Albin Lavrič, oba tudi z dolgo kilometrino s Steklarni, v nadaljevanju o razvoju novih izdelkov za najzahtevnejše stranke.

Svoje prihodnosti ne moremo načrtovati brez vlaganj v raziskave, razvoj in trženje novih izdelkov.

Razvoj novih izdelkov predstavlja temelj naše prodaje v smislu zagotavljanja potrebne obsega naročil.

Predstavlja tudi temelj našega tehnično-tehnološkega napredka in inovativnosti. Gradi imidž Steklarne Hrastnik v svetu. Sposobnost hitrega prilagajanja spremembam na trgu in razvojna uspešnost so potenciali, ki nam bodo omogočili ohraniti in povečevati konkurenčno sposobnost.

Razvoj novih izdelkov pomeni vzorčno realizacijo idej v steklu kot edino realno merilo za proizvodnjo in trženje. To je verifikacija ideje in pričakovani udeležencev razvoja, ki je prednost ponudnika in njegov veliki strošek. Znanja, inovativnosti in kreativnosti se seveda ne da kupiti na trgu, prav tako ne določenih tehnoloških skrivnosti konkurence. Nova strojna oprema ne vključuje receptov za proizvodnjo najzahtevnejših izdelkov; vse je potrebno nadgraditi z lastnim znanjem in kar je najdražje – v neposredni proizvodnji. Zanimivi bodo tisti izdelki (in programi), ki bodo združevali vse stopnje tehnoloških zmožnosti in bodo vrhunske sinteze oblike in tehnologije na robu zmožnega.

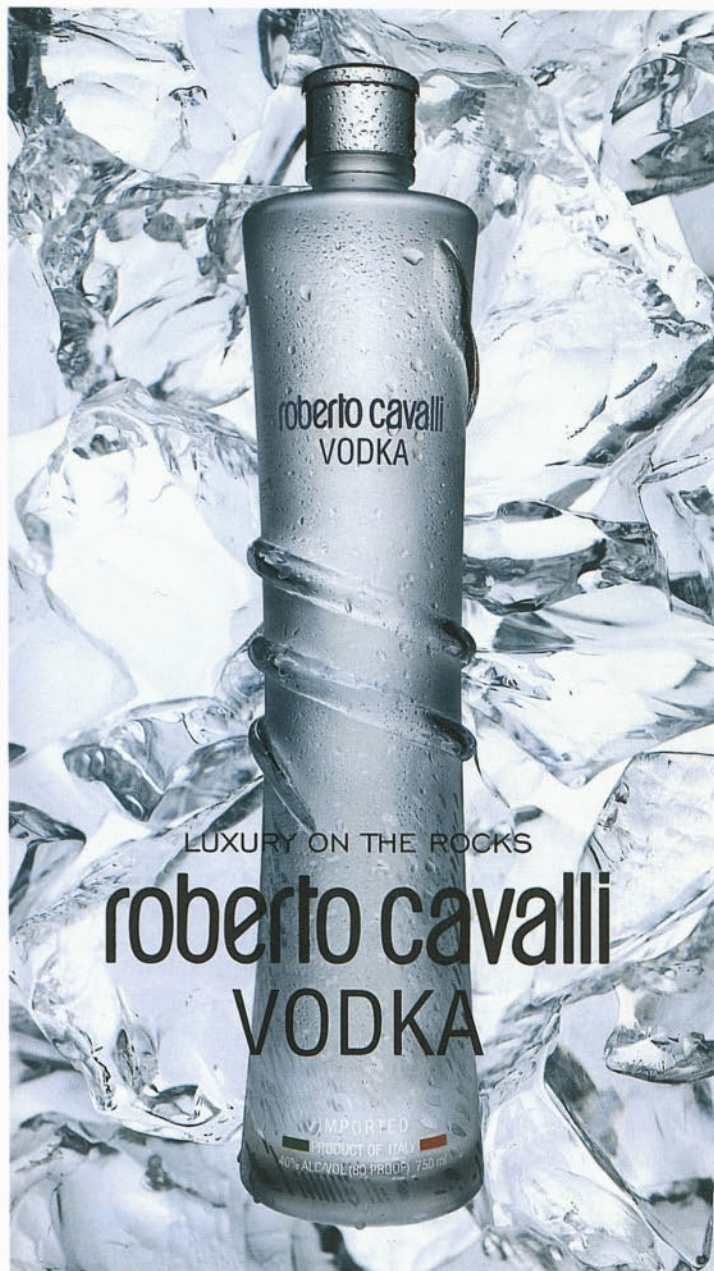
Vse to pa ne bo predmet eksperimentalne delavnice, saj gre za 24-urni cikel avtomatske proizvodnje, ki mora biti odgovorna za svoj obstoj in prihodnost.

Ključna gonilna sila, ki bo omogočala ustvarjanje konkurenčne prednosti na trgih, bo inoviranje, torej ustvarjanje in uspešno uveljavljanje novega, skupaj z upoštevanjem stalnega obnavljanja izdelkov, sistemov, procesov, zaposlenih ter načinov trženja.

Samo uvajanje izdelkov na trg je zaradi sprememb in delovanja konkurence povezano z velikim tveganjem glede doseganja pričakovanega uspeha, zato se je potrebno razvoja izdelkov lotiti zelo strokovno, raziskati trg, definirati funkcionalnost in zasnovati izdelke ter dobro pripraviti projekte.

Z novo tovarno smo pridobili tudi novo možnost razvoja izdelkov mase nad 750 g. V tem razvoju pa so se pojavila tudi znamenita imena.

ROBERTO CAVALLI je priznani svetovni oblikovalec jaht, oblačil in drugih izdelkov (več na www.robertocavalli.net). Njegov oblikovalski produkt smo realizirali v steklenicah 700, 1000, 1750 ml. Kako ekskluzivne so te steklenice in



Roberto Cavalli

njihova vsebina, lahko razberemo iz njihovega sporočila za javnost, kjer izvedemo, da je Roberto Cavalli Vodka dosegljiva samo v najbolj ekskluzivnih klubih in restavracijah v New Yorku, Miamiu ter Los Angelesu, v Evropi pa samo in edino v Just Cavalli Cafe v Milanu.

V času nosečnosti Melanije, žene znamenitega nepremičninskega in danes vse bolj



Zvezdnice na predstavitvi Trump Vodka: Hilary Duff, Paris Hilton ter na predstavitvi Cavalli Vodka: Nicky Hilton in Mischka Barton



Trump vodka

vsestranskega mogotca **Donald Trumpa**, se je začel razvoj steklenice cc. 50 MILLENIA, ki jo trenutno nadgrajujemo z izdelkom »na robu zmožnega« cc. 1750 1600 g MILLENIA. Blagovna znamka Trump Vodka je bila prvič lansirana oktobra 2006 v New Yorku, na predstavitvah izdelka pa se vedno zberejo vse vidne zvezde in zvezdice tega časa. Kot zanimivost - Trump Super Premium Vodka je bila pravkar predstavljena v izvedbi, kjer je steklenica prevlečena s 24 karatnim zlatom, dosegljiva pa samo po naročilu. Seveda – če imate dovolj pod palcem.

Majda Krošlin

Že sama imena, ki jih je navedla sodelavka Majda, povedo veliko o naših zmožnostih, znanju ter koncu koncev tudi o karakterju oseba v Specialu. Vsi ti projekti so na meji zmožnosti naše opreme. A ne samo to - potrebne so modifikacije strojev, zagotavljanje kvalitetnega stekla pri večjem odvzemu, kot smo ga predvideli, nove rešitve pri konstruiranju orodja... Velika imena oblikovalcev ter podjetij so povezana tudi s povečanim tveganjem v smislu realizacije projektov. Vsi ekstremni projekti prinašajo riziko ugleda firme, izgubo finančnih vložkov in nenazadnje tudi izgubo



Steklenica Millenia

osebne ugleda posameznikov. Vendar takšni projekti kljub temu na drugi strani vedno prinesejo korist - pri uporabi pridobljenega znanja v nosilnem programu, širijo zmožnost proizvodnje, povečujejo ugled na trgu in posledično tudi višajo nivo cen. Za uspešno izvedbo projekta mora dobro igrati cel orkester v Specialu, pa tudi dobavitelji orodja in pomožne opreme. Nič ne pomagajo lepi designi ob slabi izdelavi. Tako opevana inovativnost je pri našem delu nuja in vsakodnevna spremljevalka. Brez dobre volje, inovativnosti ter velike velike želje po napredku Special enostavno ne more delovati. Takšen imidž zaenkrat na trgu tudi imamo. In en smemo ga izgubiti, kvečjemu se moramo boriti še za več in boljše.

Žal se posledično seveda ne moremo izogniti pogostemu testiranju v proizvodnji. Čeprav želimo to početi le ob ugodnih pogojih, se zastojem pri ekstremnih artiklih ne moremo izogniti. Posledica je manjša proizvodnja in visoka cena razvoja. Pogosta testiranja v proizvodnji želimo nadomestiti z računalniško simulacijo gibanja stekla v orodju. To je nov izziv za tehnologijo v Specialu in upam, da tudi v Vitrumu.

V strateškem načrtu je zapisano, da želimo biti vrhunski izdelovalec specialne steklene embalaže. Da to lahko dosežemo in se kosamo s konkurenco, moramo imeti na razpolago tudi vsa sredstva za doseganje teh ciljev.

Tudi tukaj MORAMO biti enakovredni konkurenci. Na tem področju pa sem žal kar malce razočaran nad posluhom pri nabavi opreme in uvajanju novitet v proizvodnjo. Smo nekako preveč »ziheraški« in administrativni. Želeli bi, da drugi vse preizkusijo pred nami. To je slaba popotnica za prihodnost. V kolikor razvojno naravnano podjetje čaka na druge, ni več enakovredno konkurenci - ŽE ZAOSTAJA! BITI PRVI, mora biti gonilo našega delovanja na vseh področjih.

In za konec še nekaj števil o intenzivnosti razvoja v Specialu. V letu 2006 smo proizvedli 164 novih artiklov in izvedli 194 preizkusov na strojih. Sledimo strateškemu cilju razvoja težjih artiklov in tako polnemu izkoristku vseh razpoložljivih kapacitet. Pot je naporna, vendar druge smeri ni.

Albin Lavrič

»Ambiente je največji evropski (in svetovni) sejem stekla za namizni program. Ob že napisanih zapletih s sejmom Tendence (avgustovski termin) je pomen februarskega sejma še večji, saj na nek način združuje poslanstvo dveh sejmov. Tako smo spet videli celotno paletu ponudnikov stekla za namizni program. Iz Evrope so bile prisotne vse pomembnejše steklarne; prav tako iz ZDA, Mehike in Brazilije; niso manjkale turške, iranske ter arabske steklarne. Vse bolj so prisotni tudi steklarji iz Kitajske, Indonezije, Tajske, Južne Koreje in Japonske. Popoln izbor svetovne ponudbe na enem mestu.



"Sejem bil je živ« bi lahko rekli za Ambiente 2007. Tako razstavljalci kot obiskovalci so v celoti zapolnili sejemske prostore; to še posebej velja za stojnico Steklarne Hrastnik, saj je občasno celo zmanjkalo prostora za obiskovalce. Seveda to niso bili kakšni »firbci«, ki mimogrede poškilijo še na stojnico Steklarne Hrastnik. Gre za lastnike (ali njihove predstavnike) znanih evropskih in svetovnih podjetij, ki s Steklarno Hrastnik že sodelujejo ali pa želijo začeti sodelovanje. Razlogov za sodelovanje s Steklarno Hrastnik je kar nekaj, a bistvo je v kvalitetnem izdelku iz lepega stekla. Pot do te karakteristike ni bila enostavna; posebej glede na omejitve pri investicijah v tehnologije. Še tako pridne in iznajdljive roke namreč rabijo določene pripomočke, ki jih npr. konkurenca s pridom uporablja.

Kakorkoli že Steklarna Hrastnik ima danes na namiznem programu dobro tržno izhodišče, ki odpira nova obzorja. Strategije imitacije kristalnih izdelkov je dala rezultate na trgu Bližnjega vzhoda (Farahi, Dubai) in prerašča v nosilno usmeritev namiznega programa. Tehnološka bravura na segmentu stiskanih izdelkov iz trodelnih orodij je dokazana in le-ta v kombinaciji s designom ter lepim steklom prepriča tudi najzahtevnejše kupce. Kaj to pomeni?

Segment polavtomatsko in avtomatsko stiskanih izdelkov iz svinčevega kristala (na svetovnem trgu je zelo razširjen njegov največji ponudnik je Arc International) dobi konkurenco v izvedbi in ceni: izdelki Steklarne Hrastnik so cenejši od kristalnih, a v višjem cenovnem

razredu kot ostali izdelki iz navadnega stekla. Ta usmeritev (strategija) Steklarne Hrastnik je pogojena tudi s kapacitetami, ki so na lokaciji stare steklarne omejene. Sicer pa je znano pravilo, da je bolje prodati manj izdelkov po višji ceni, kot obratno.

Glede na evropsko (in svetovno) konkurenco na omenjenem področju Steklarna Hrastnik ni resneje ogrožena. Ta segment deloma pokriva steklarne Borgonovo (Italija) – s slabšo kvaliteto in večjo produktivnostjo (sodobnejša

velikost svoje, deloma neposredne, distribucijske kanale.

Specialisti za posamezna področja (Luigi Bormioli, Vetri delle Venezia, Walther Glass) so profilirani na svojih renomiranih programih. Specialisti za avtomatsko stiskanje kristala (npr. Soga, Calp, Aderia) pa prenašajo v proizvodnjo imitacije kristalnih ročno pihanih in brušenih izdelkov.

Vsekakor pa strategija imitacije kristalnih izdelkov v Steklarni Hrastnik ni enostavna in poceni varianta. Pogojena je z vlaganji v razvoj na programskem, teh-



Pogovori s predstavniki firme Farahi

nologiji). Tudi steklarne Crisal (skupina Libbey) iz Portugalske razpolaga s tehnologijo in znanjem za to področje, a nima tako lepega stekla. Velike grupacije (Arc International, Pasabahce, Libbey) zasledujejo druge cilje in imajo glede na njihovo

nološkem in tržnem področju. To pomeni, da Steklarna Hrastnik ne kopira trenutne tržne uspešnice, ampak skupaj s pomembnimi kupci (in trgi) razvija nove izdelke, ki nimajo neposredne konkurence.



Serijska Adrina za firmo Farahi, Dubai



Seriya Dublin - primer razvoja izdelkov imitacije kristala

V primeru Farahija pa je trženje podprto še z blagovno znamko Vitrum, kar je dodatna prednost pri osvajanju pomembnih tržnih niš.

Bistvo velike razvojne komponente pa je seveda v tem, da kupec ne more enostavno najti zamenjave za takšnega dobavitelja; gre za partnerski odnos in ne za enostavno eksploatacijo proizvajalca (dobavitelja). Razvojni in programsko tržni aspekt sta predmet obeh strani – torej kupca in proizvajalca; inovativnost na trgu je podprta z inovativnostjo pri kreiranju in proizvodnji izdelkov in programov. Nobena stran torej ne prevzema samo ugodnosti ali slabosti iz tega sodelovanja. Toliko o Steklarni Hrastnik v korelaciji z Ambiente 2007.

Ostala dogajanja na sejmu so bila v znamenju povečanega povpraševanja po steklu za namizni program.

Težko je podati točno oceno, kaj se dogaja na svetovni sceni, saj je ponudba izdelkov namiznega programa velikanska: velike grupacije – Arc International, Libbey, Pasabahce, KIG in številne druge steklarne iz Evrope (tudi Rusije), Amerike in Azije proizvajajo izdelke na številnih zelo produktivnih linijah, odpirajo pa tudi nove steklarne.

Samo za primer: turška grupacija Pasabahce proizvaja doma v štirih steklarnah; največja je Kırklarely, kjer obratuje 59 linij, od katerih je vsaj 15 visoko produktivnih (npr. dvojna ali trojna kaplja, pa 28 do 36 sekcij itd.) Na drugi strani je grupacija KIG (Kedang Industry Group) iz Indonezije, ki dnevno proizvede 600 ton izdelkov namiznega programa. Če omenim še francoski Arc International, je zanimiv podatek o proizvodnji na lokaciji centralne steklarne: 4,5 milijona izdelkov na dan.



Seriya kristalnih stiskanih in IS izdelkov japonske steklarne Soga



Dekoracija "Trobentica" - design Steklarne Hrastnik je bila dobro sprejeta...

Ob vsem naštetem pa ne smemo spregledati vsebine ponudbe in povpraševanja: največje količine izdelkov se obračajo v segmentu visoko produktivnih linij in masovnih izdelkov; tam ni prostora za Steklarno Hrastnik. Manjše, a pomembne so količine izdelkov iz sofisticiranih avtomatskih linij s komponento barvnega

stekla – za te tehnologije Steklarna Hrastnik nima denarja. Bistveno manjše so količine kvalitetnih izdelkov, ki so sinteza razvoja in bravure steklarjev ter posebnih izvenstandardnih tržnih niš. Tu je mesto za Steklarno Hrastnik.

Slavko Marcen



Seriya KAYLA iz programa nemške steklarne Walther Glass

Časopis, ki ga imate v rokah, bo čez dobri dve leti praznoval častitljiv jubilej, saj z manjšimi presledki izhaja že od julija 1959. Zanimivo je, da je približno v tem času začel izhajati tudi časopis Delo. Seveda ju ne moremo primerjati niti po vsebini niti po obsegu, skupno pa jima je to, da sta oba šla skozi različne spremembe in še vedno izhajata.

Steklar je torej nastal daljnega leta 1959 na pobudo delavskega sveta z namenom večje obveščenosti delavcev. Izbrali so uredniški odbor, ki ga je vodil prvi odgovorni urednik g. Anton Sihur. V šestdesetih letih je izhajalo približno 250 internih glasil, v začetku devetdesetih letih pa pa so večino teh časopisov ukinili kot relikv socialistične preteklosti. V Steklarni Hrastnik je časopis ostal vse do danes, saj je bilo vodstvo tovarne vedno

mnenja, da so dobro informirani delavci tudi bolj motivirani delavci. V Steklarju smo spoznavali svoje sodelavce tudi bolj z osebne strani, njihove uspehe in zanimanja, sledili smo načrtom, uspehom in težavam naše tovarne, včasih nas je kakšen prispevek spravil v smeh ali nas pripravil do razmišljanja. Seveda pa je takšno glasilo tudi sredstvo za promocijo podjetja - z njim se lahko predstavimo tudi širši javnosti.



Podoba Steklarja se je v petdesetih letih zelo spremenila...



Takole je bila videti 3. številka Steklarja iz leta 1959

Steklar je sprva izhajal vsak mesec (5. v mesecu) na osmih straneh, kasneje pa 3-4x letno, obseg pa je variral glede na obseg prispevkov. Spreminjal se je tudi format časopisa - leta 1959 v preprosti ciklostirani obliki formata 42x30cm do danes, ko izhaja na kvalitetnem papirju formata A4 v 4-barvnem tisku.

Skrozi leta so se menjali tudi uredniški odbori in odgovorni uredniki: kot sem že omenila, je bil prvi urednik Anton Sihur (v letih 1959 - 1961), za njim je bil urednik z najdaljšim stažem Jože Gerhard (1962-1979), za dve leti ga je nasledila Jasna Kosm Rižner (1980- 1981), za njo pa Mili Kobal (1982 - 1991). Leta 1992 časopis ni izhajal, potem pa je urednikovanje prevzel Slavko Marcen (1993-2000), za njim Soniboj Knežak (2001 - 2004), od leta 2005 pa je odgovorna urednica Mojca Lavrič.

Pregled pripravila (ob prijazni pomoči q. Marcena)

Alenka Leskovšek



Posebna izdaja Steklarja iz leta 1993, v kateri so nas prepričevali, da vložimo lastninske certifikate v Steklarno Hrastnik...

Steklar iz leta 1969 - ko je bilo v steklarni zaposlenih 1818 delavcev in se je še praznoval "Dan žena"

[illegible]

direktor Stojan Binder



Januarska številka Steklarja iz leta 1988 z upanjem za izhod iz krize...



Čez deset let je bil Steklar že tiskan v barvah...

V letošnjem letu smo pričeli z izobraževanjem vodij na različnih področjih. Nekaj besed o vodenju vam v vsakem Steklarju nameni namestnica generalnega direktorja (ki pa niso namenjene samo vodjem), načrtno pa za vodje poteka zunanje izobraževanje v sodelovanju s podjetjem Taktika plus, interno pa organizira pravno kadrovski sektor.

Prvo je področje **KAKOVOSTNEGA VODENJA SODELAVCEV**. Globalna vsebinska zasnova projekta je razdeljena na 8 različnih sklopov, namenjena pa vodjem PE ter organizacijskih enot.

Vodje se bodo bolj podrobno spoznali z naslednjimi temami:

1. osebnost vodje, vodstvene naloge in vodstveno vedenje
2. proaktivnost vodje in oblikovanje delovnih ciljev
3. proaktivnost vodje in ustvarjalno reševanje delovnih problemov
4. ustvarjanje pozitivnega okolja za učinkovito vodenje
5. komunikacijski proces in komunikacijske tehnike
6. obvladovanje težavnih sogovornikov in obvladovanje stresa
7. reševanje motivacijskih problemov in razvoj sodelavcev
8. priprava sodelavcev na spremembe in transfer znanja na sodelavce

Splošni cilji omenjenega izobraževanja so učinkovitejše ter boljše vodenje in reševanje problemov, nenazadnje pa tudi usposobiti vodstveni kader za delo z ljudmi. Namen izobraževanja je tudi nenehen dvig kakovosti vodenja sodelavcev ter osredotočanje na reševanje specifičnih problemov na področju vodenja sodelavcev.

Pričakujemo, da bomo imeli v Steklarni Hrastnik od tega usposabljanja kar precej koristi,

med drugim povečanje uspešnosti in učinkovitosti vodenja sodelavcev, ki se odraža v lažjem doseganju podjetniških ciljev, hitrejše reševanje delovnih problemov in konfliktov, ki nastajajo ob delu ter povečanje zadovoljstva sodelavcev, ki izvira iz kakovostnega vodenja sodelavcev.

Drugo področje je praktično naravnano interno izobraževanje in sicer z naslednjimi temami:

VARNOST IN ZDRAVJE PRIDELU

- poškodbe pri delu
- zdravniški pregledi
- alkoholiziranost na delovnem mestu
- osebna varovalna oprema

DELOVNO PRAVNA ZAKONODAJA

- dpoved pogodbe o zaposlitvi
- disciplinski postopki

Izobraževanje sta pripravili varnostna inženirka Tatjana Vajdič ter direktorica PKS Ksenija Jakopič. Na samem izobraževanju so udeleženci pokazali veliko zanimanje za omenjeno tematiko ter imeli poleg predavanja še mnogo dodatnih vprašanj, kar kaže, da je izobraževanje nujno potrebno ter da je zanj velik interes.

Omenjeno izobraževanje omo-goča ne le znanje omenjenih tem, temveč tudi dvig kakovosti internega prenosa znanja, posledično pa

se poveča zadovoljstvo sodelavcev, ki izvira iz občutka dostopnosti znanja.

Na področju izobraževanja se torej premika in dogaja. Skupaj se, poleg same vsebine, na

kakšnih koli izobraževanjih uči timskega dela ter druženja, sodelavce pa je mogoče spoznati tudi z bolj "človeške" plati.

Kratek povzetek pripravila
Mojca Lavrič



Sliki sta sicer iz delavnice "Skupaj kreiramo in izvajamo", ki je v januarju potekala v Podljubelju.



Z usmerjenimi obdobnimi preventivni zdravstvenimi pregledi se ocenjuje zdravstvena ogroženost delavca in njegovo izpolnjevanje zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju.

Roki za usmerjene obdodne preglede so določeni v skladu s Pravilnikom o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Ur. l. RS, št. 87/02, z vsemi spremembami in dopolnitvami), upoštevajoč oceno tveganja, oz. lahko pooblaščen zdravnik določi tudi krajši rok za naslednji usmerjeni obdojni zdravstveni pregled.

Delavci opravijo usmerjeni preventivni zdravstveni pregled pri pooblaščenemu zdravniku (ZD Hrastnik, Dispanzer za medicino dela, prometa in športa, dr. Seima Kazaferović).

Steklarna Hrastnik d.d.

V Steklarni Hrastnik je bilo v letu 2006 opravljenih 181 usmerjenih obdobnih pregledov. Med pregledanimi je bilo 66 žensk in 115 moških, od tega:

- 43 pregledalk,
- 39 strojnikov,
- 99 ostalih (manjša števila iz različnih delovnih enot).

Pregledani delavci so bili stari povprečno 41,2 let, s skupno delovno dobo (po lastni izjavi) povprečno 20,5 let, na sedanjem delovnem mestu delajo povprečno 11,9 let.

Na podlagi anamneze, kliničnega pregleda, preiskav in

pregleda dosedanje medicinske dokumentacije so najpomembnejši dejavniki tveganja, ki pospešujejo nastanek in razvoj bolezni srca in ožilja ter drugih kroničnih degenerativnih obolenj (predvsem gibal):

- pomanjkanje rekreativne dejavnosti pri 127 delavcih ali 70,2%,
- prekomerna telesna masa pri 109 delavcih ali 60,2%,
- kajenje pri 81 delavcih ali 44,7%,
- povišan krvni tlak pri 40 delavcih ali 22,1%,
- povišane maščobe v krvi pri 37 delavcih ali 20,4%,
- znaki prekomernega pitja pri 15 delavcih ali 15%,
- povišan krvni sladkor pri 13 delavcih ali 13%.

Ugotovljene bolezni in okvare zdravja:

na prvem mestu so okvare vida, sledijo bolezni presnove in prehrane (debelost, povišane maščobe v krvi, bolezni ščitnice, sladkorna bolezen, itd.), bolezni srca in ožilja, okvare sluha ter bolezni gibal.

Pri pregledalkah je največ bolezni srca in ožilja, predvsem na račun zvišanega krvnega tlaka in krčnih žil, sledijo okvare vida, bolezni prehrane in presnove ter bolezni gibal.

Pri pregledanih strojnikih je največ okvar sluha in vida, sledijo bolezni gibal ter bolezni prehrane in presnove. Poklicnih bolezni ni bilo ugotovljenih.

Domneva se, da so na nastanek in razvoj nekaterih bolezni in okvar zdravja poleg drugih možnih vzrokov (starost, spol, dednost, način življenja - kajenje, prekomerna hranjenost, pomanjkanje rekreativne telesne aktivnosti, prehrabne



navade itd.), verjetno vplivale obremenitve in škodljivosti pri delu.

Te obremenitve in škodljivosti naj bi vplivale na:

- nastanek okvar vida (obremenitve oči zaradi vidnih zahtev pri pregledovanju),
- okvare sluha (hrup),
- bolezni gibal (stalno stoječe delo s prisilnim držami, hitrim tempom in vsiljenim ritmom dela),
- nastanek bolezni srca in ožilja (visoke temperature, stoječe delo, hiter tempo dela, vibracije),
- bolezni dihal (neugodni mikroklimatski pogoji dela, prepih, dražeče snovi).

Večina pregledanih (72,9%) je izpolnjevala posebne zdrav-



stvene zahteve za svoje delo, 20,5% pregledanih izpolnjuje posebne zdravstvene zahteve za svoje delo z določenimi omejitvami, 1,1% delavcev začasno in 3,8% trajno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za svoje delo. Trije delavci še niso opravili vseh preiskav in pregledov, zato mnenje delazmožnosti še ni podano.

Glede na obremenitve in škodljivosti ter zahteve delovnih mest, ugotovljene bolezni in okvare zdravja ter prisotno večje število dejavnikov tveganja za nastanek kroničnih bolezni pri pregledanih delavcih, za ohranitev in izboljšanje zdravstvenega stanja ter delazmožnosti se priporoča:

- zdravstvena vzgoja zaposlenih glede zdravega načina življenja in skrb za lastno zdravje: pravilna prehrana, vzdrževanje telesne mase in telesne kondicije, odpravljanje razvad, sanacija zobovja;
- analiza vzrokov invalidnosti;
- pravilno dvigovanje in prenašanje bremen;
- redna uporaba predpisane osebne varovalne opreme;
- še naprej spremljanje zdravstvenega stanja delavcev.

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

V Steklarni Hrastnik -Opal d.o.o. je bilo v letu 2006 opravljenih 92 usmerjenih obdobjnih pregledov. Med pregledanimi je bilo 44 žensk in 48 moških, od tega:

- 39 moških iz ročne proizvodnje,
- 9 ostalih moških (pomožni delavec, ključavničar, rezalec, itd.),
- 19 žensk iz ročne proizvodnje,
- 25 ostalih žensk (pregledalke, brusilke, satinerke, itd.).

Pregledani delavci so bili povprečno stari 38,1 let, s skupno delovno dobo (po lastni izjavi) povprečno 19,1 let, na sedanjem delovnem mestu delajo povprečno 12,4. let.

Na podlagi anamneze, kliničnega pregleda, preiskav in pregleda dosedanje medicinske dokumentacije so najpomembnejši dejavniki tveganja, ki pospešujejo nastanek in razvoj bolezni srca in ožilja ter drugih kroničnih degenerativnih obolenj (predvsem gibal):

- pomanjkanje rekreativne dejavnosti pri 71 delavcih ali 77,2%,
- prekomerna telesna masa pri 58 delavcih ali 63 %,



- kajenje pri 44 delavcih ali 47,8%,
- povišan krvni tlak pri 21 delavcih ali 22,8 %,
- povišane maščobe v krvi pri 21 delavcih ali 22,8 %,
- znaki prekomernega pitja pri 8 delavcih ali 8,7%,
- povišan krvni sladkor pri 6 delavcih ali 6,5 %.

Ugotovljene bolezni in okvare zdravja so:

Pri pregledanih moških so najpogostejše okvare sluha, sledijo okvare vida, bolezni prehrane in presnove, bolezni gibal in obtočil (srca in ožilja) ter bolezni prebavil (večinoma na račun karioznega zobovja).

Pri pregledanih ženskah so najpogostejše bolezni prehrane in presnove, sledijo bolezni srca in ožilja, okvare vida, bolezni gibal ter okvare sluha.

Pri enem delavcu na delovnem mestu brusilec/ka je bila ugotovljena poklicna bolezen zaradi izpostavljenosti vibracijam; pri enem delavcu na delovnem mestu rezalec/ka je bil ugotovljen sum na vibracijsko bolezen, vendar diagnostika še ni končana.

Domneva se, da so na nastanek in razvoj nekaterih bolezni in okvar zdravja poleg drugih možnih vzrokov (starost, spol, dednost, način življenja - kajenje, prekomerna hranjenost, pomanjkanje rekreativne telesne aktivnosti, prehranske navade itd.), verjetno vplivale obremenitve in škodljivosti pri delu. Te naj bi vplivale na:

- nastanek okvar vida (slabši svetlobni pogoji);
- nastanek bolezni srca in ožilja (visoke temperature, stalno stoječe delo, hiter tempo dela);
- okvare sluha (hrup);
- bolezni gibal (stalno stoječe delo, prisilne drže dvigovanje in prenašanje težjih bremen ali lažjih bremen na daljši ročici);
- bolezni dihal (neugodni mikroklimatski pogoji dela, preprih, dražje snovi);
- bolezni prebavil (poškodbe in vnetja v ustni votlini pri pihalcih, nočno delo).

Večina pregledanih (70,6%) je izpolnjevala posebne zdravstvene zahteve za svoje delo, 21,7% pregledanih izpolnjuje posebne zdravstvene zahteve za svoje delo z določenimi omejitvami, 3,3% delavcev začasno in 3,3% trajno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za svoje delo. En delavec še ni opravil vseh preiskav in pregledov, zato mnenje delazmožnosti še ni podano.

Glede na obremenitve in škodljivosti ter zahteve delovnih mest, ugotovljene bolezni in okvare zdravja ter prisotno večje število dejavnikov tveganja za nastanek kroničnih bolezni pri pregledanih delavcih, za ohranitev in izboljšanje zdravstvenega stanja ter delazmožnosti se priporoča:

- zdravstvena vzgoja zaposlenih glede zdravega načina življenja in skrbi za lastno zdravje, odpravljanje navad, sanacija zobovja,
- pravilno dvigovanje in prenašanje bremen,
- uporaba individualnih ustnikov pri ročnih pihalcih,
- redna uporaba predpisane osebne varovalne opreme,
- kontrolne meritve vibracij v brusilnici so že pokazale izboljšanje, vendar pa je priporočljiva tudi uporaba tople vode,
- še naprej spremljanje zdravstvenega stanja delavcev.

Tatjana Vajdič



Glede na ugotovitve, da imamo zaposleni v Steklarni Hrastnik kar velike težave s prekomerno težo, še nekaj napotkov o zdravem načinu prehranjevanja in življenja.

Kaj je danes zdrava prehrana?

O tem so mnenja zelo različna. Eni so mnenja, da je zdrava prehrana tisto, kar je pridelano doma, na lastnem vrtu, drugi prisegajo na razne oblike zdravega prehranjevanja s kombiniranjem živil, spet drugi so mnenja, da je potrebno jesti samo presno hrano, eni pa jedo samo še vegetarijansko hrano.

Mogoče bi bilo idealno uporabiti vsakega malo? Mogoče je vredno pogledati, kaj in koliko telo potrebuje?

Tega, da smo potomci rastlinojedcev in hkrati lovcev ne moremo zanemariti.

Mogoče bi poskusili z naslednjimi vprašanji: **Koliko pojemo in koliko porabimo? Kdaj jemo največ? Je hrana, ki jo uživamo, kvalitetna? Je način pripravljanja hrane pravi?**...

Če dnevno porabimo 1000 kalorij, s hrano pa jih dobimo 1200, potem v našem telesu ostane 200 kalorij.

Na začetku je ta mala številka samo za »varnost«, da nas v zimskih dneh ne bo zeblo, ah saj se nič ne pozna. Po kakšnem mesecu je krivo ogledalo, ki je kar naenkrat narobe narejeno in nas preveč »razteguje«. Steklar seveda ne pomaga in kar naenkrat izginejo gubice, obraz postane lepo zalit in človek se kar malo »popravi«.

Stop! 200 ali 400 kalorij, vseeno! Ne smemo jih užiti več, kot jih telo porabi.

Kdaj jemo največ?

Seveda zvečer! Zjutraj se mudi, pri malici ne zgleda, da bi se

preveč najedli, kosilo je enkrat pozno popoldne in po večernem dnevniku se na naš hladilnik ali omara, kjer so sladkarije, spremeni v magnet. Če ne bi bilo umivanja zob, bi šel (ali pa celo gre) marsikdo s polnimi usti v posteljo. Precej narobe!

Zajtrk naj bi predstavljal 30% dnevne porabe, malica 20%, kosilo 35%, popoldanska malica 5% in večerja 10%. Seveda je zajtrk pred odhodom v službo, ostali obroki pa v primernem časovnem razkoraku. Lepo je, če se nam posreči čez dan užiti 5 različnih obrokov.

Obstajajo cenejša in dražja živila. Ni nujno, da so dražja boljša. Poglejmo pa vseeno kaj piše na njih. Uživajmo čim več sadja in zelenjave. Mlečni izdelki, ki so zdravju koristni, so na vsak način jogurt, kislo mleko, lahke vrste sirov, obrano mleko. Uživajmo izdelke iz rib. Predvsem tuna naj bo večkrat na naših jedilnikih.

Ali hrano prekuhamo in jo nad 100 stopinj Celzija kuhamo vsaj pol ure ali pa poskušamo hrano pripraviti samo z najnujnejšo termično obdelavo?

Na vsak način je boljša druga možnost. Zelenjava naj bo kuhana al dente. To pomeni, da je samo kuhana, ne prekuhana in niti ne surova. Testenine in riž bodo okusnejši, če niso razkuhane. Meso piščancev pa le prepečimo. Ribe jejmo po pameti. Najboljše so vsekakor kuhane. Tega Slovenci sicer ne maramo, a če jih pečete, jih dajte z občutkom. Riba naj bo sočna in ne polena s česnom in peteršiljem. Olje in maščobe



nasploš dodajajmo proti koncu.

Ocvrte jedi niso za vsakogar, predvsem pa ne za tiste, ki večino dneva presede. Ravno tako bi nekdo, ki fizično težko dela, slabo preživel samo z zelenjavo. Hrano izbirajmo po delu, če pa imamo nekaj kilogramov preveč, pojačajmo telesne aktivnosti. V enem stavku: kar pojemo, moramo porabiti! Če imamo preveč zaloge, jo najprej porabimo. Ne pozabite na telesno aktivnost!

Gibanje!

Gibanje je pravo zdravilo. Pa če pada dež ali piha veter. Spravimo se v primerna oblačila in ven. Sicer pa se moramo oblačiti vremenu primerno. Če bi se vreme zasukalo in bi ob branju teh vrstic zunaj pritiskalo sonce to upoštevajte. Gibanje pa povzroči, da se nam premaknejo udi, da kri začne spet krožiti po telesu. Gibanje povzroči, da se nam spet vrne apetit in volja do uživanja lepega dne. Tako, hitro ven!

Kaj pa voda?

Raziskave so pokazale tudi, da je kar 30 odstotkov ljudi pretežkih prav zaradi nezadostnega pitja vode. Prav voda namreč najbolje uravnava

naravni mehanizem žeje v telesu, urejuje metabolizem in nas čisti strupov. Izkazalo pa se je, da so mnogi, ki jih je pestila prevelika telesna teža, ko so slajene umetne napitke zamenjali z vodo, ne le shujšali, ampak tudi brez težav obdržali pridobljeno telesno težo.

Uživanje zadostnih količin vode je najpomembnejši vir zdravega življenja. V normalnih razmerah potrebuje človeško telo dnevno kar okoli 2 do 3 litre vode, od česar jo s hrano dobi le približno 1 liter. Zaradi pomembnih funkcij, ki jih omogoča v telesu, pa lahko človek brez vode zdrži le največ deset dni. Pomislimo, brez hrane lahko v povprečju preživimo kar dva meseca.

Zakaj torej piti vodo?

1. Ker zares odžeja.
2. Ker redno pitje vode poveča odpornost proti boleznim.
3. Ker pripomore k boljši psihični in telesni kondiciji.
4. Ker pripomore k dobremu videzu in lepši koži.
5. Ker ne redi.

Upam, da boste upoštevali vsaj katerega od zgornjih nasvetov in s tem naredili nekaj zase.

Tatjana Vajdič

Spremembe v organizaciji sistema zahtevajo od nas tudi vidne spremembe navzven. S prenovo smo želeli doseči pregleden korporativni spletni portal, ki bo predstavil ponudbo in dejavnosti podjetja različnim javnostim.



podjetjem Hipergo d.o.o., ki je upoštevalo vsa naša izhodišča, hkrati pa nudilo dober podporni in svetovalni steber glede funkcionalnosti spletnega mesta. Nudijo tudi preprosto in tehnično nezahtevno administracijo, ki omogoča urejanje, dodajanje in brisanje vsebin s strani urednikov spletnih strani.

Spletno mesto je operativno neskončna zgodba, ki je povezana s cilji podjetja ter čedalje bolj zahtevnimi uporabniki. Zato je spletne strani potrebno nenehno obnavljati in usklajevati. Sedanja prenova je zopet vredna omembe predvsem zaradi nove organizacijske strukture podjetja, za naše kupce pa predvsem zaradi novega, obširnejšega kataloga izdelkov.

Ne smemo pa pozabiti, da je v današnjem času spletno mesto

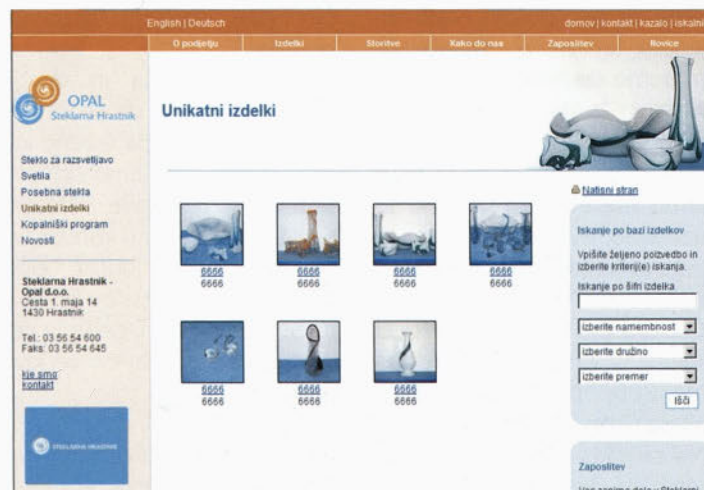


Predstavi se PE Vitrum...

lahko tudi vir informacij za zaposlene. Zato vas vljudno vabimo, da spletne strani "preklikate". Vaše pripombe ter pohvale pričakujemo z zanimanjem in veseljem,

oddate pa jih na kontaktnih obrazcih, ki so objavljeni na spletnih straneh.

Mojca Lavrič



...Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o....



...in PE Special..



English | Deutsch



Steklarna Hrastnik d.d.
Družba za proizvodnjo steklenih izdelkov

več o podjetju

Steklarna Hrastnik d.d.
Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik
tel: (03) 56 54 600, faks: (03) 56 44 282

Osnovna dejavnost Steklarne Hrastnik d.d. je proizvodnja steklenih izdelkov na različnih programskih področjih.

Poslovna enota Vitrum predstavlja program izdelkov namiznega stekla, poslovna enota Special pa program izdelkov embalažnega stekla.

Hčerinska družba Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o. kot samostojno podjetje posluje od leta 2000. Osnovni proizvodni program je izdelovanje in obdelava razsvetljavnega stekla ter proizvodnja različnih ročno izdelanih steklenih izdelkov.



©2007 Steklarna Hrastnik - d.d., vse pravice pridržane. | [Pravna obvestila](#) | [O avtorjih](#)

Vstopna stran Steklarne Hrastnik



Skupne službe

RAZSTAVA "INDUSTRIJSKA DEDIŠČINA ZASAVJA"

"Spomeniki spominov. Krojači usode. Kruh in palica. Stvarnik in njegov konec. Tovarištvo, sindikalni domovi, soseske in nohšiht. Kozarec olja ali ščepec soli, ki ga je ravnokar zmanjkalo. Roke, oblez, blato, šmir, ropot, kameradi, veselice. Športni klubi. Avtobus. Erotični koledar. Boni za malico. Popust v blagovnici.

Te podobe so moje. V njih vidim sebe. Vse to sem jaz. Moj vonj, hlad, pot, moja strast, žalost, odtujenost in tisti zrak, ki me tišči k tlom. ...

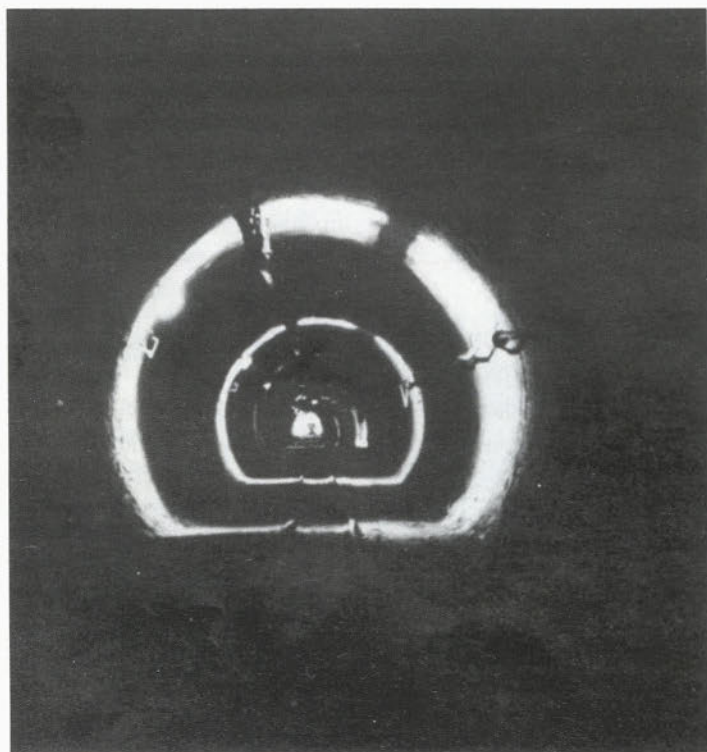
Si, kjer so tvoje korenine. Si, po čemer diši tvoja zgodovina."

(iz spremnega teksta fotografske razstave Zasavska industrijska dediščina **Tadeje Bučar** z naslovom Zgodbe, ki nas nosijo ali Čips, smoki, presta in kuhano jajce).

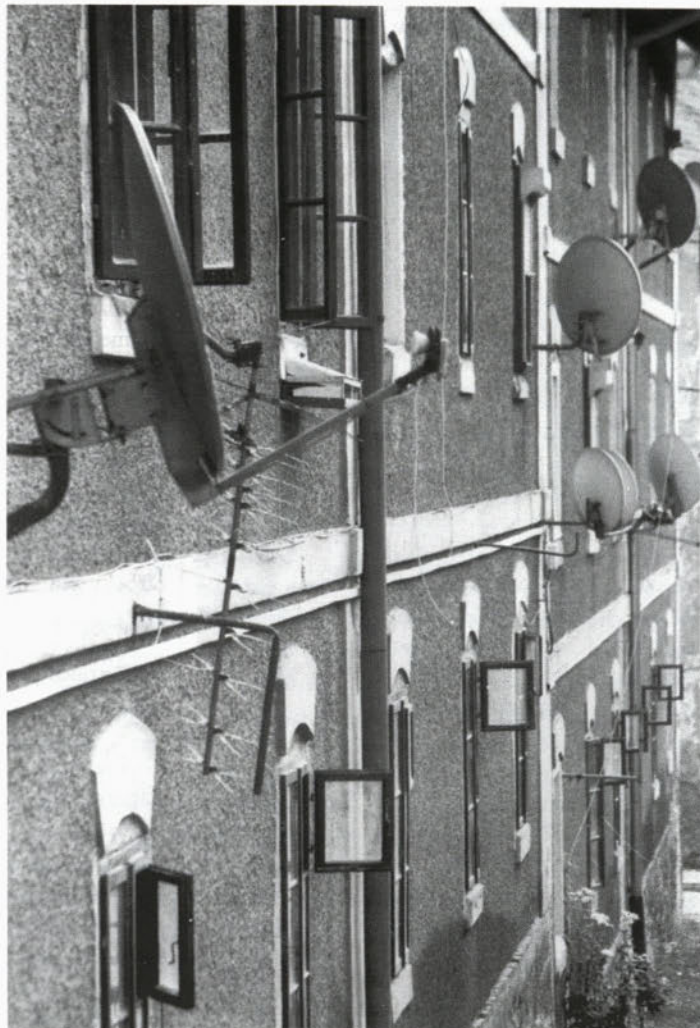
Foto klub Hrastnik ima bogato zgodovino. Od leta 1933, če smo bolj natančni. V galeriji Steklarne Hrastnik v 4. nadstropju upravne zgradbe smo zato najprej odstopili prostor za prvi del razstave Zasavske industrijske dediščine. Na ogled je 19 fotografij, ki so odsev nekega časa in prostora. So spomin in hkrati nove podobe.

V mesecu maju pa bodo na ogled nove fotografije. Naše. Domače. Podobe tistega, kar je znano bralcem te revije. Kaplje. Žarenje. Nikoli končan dan. Čistost stekla. Glažuta v vseh svojih današnjih podobah. Do takrat – vabljeni na ogled "knapov in ostalih utrinkov".

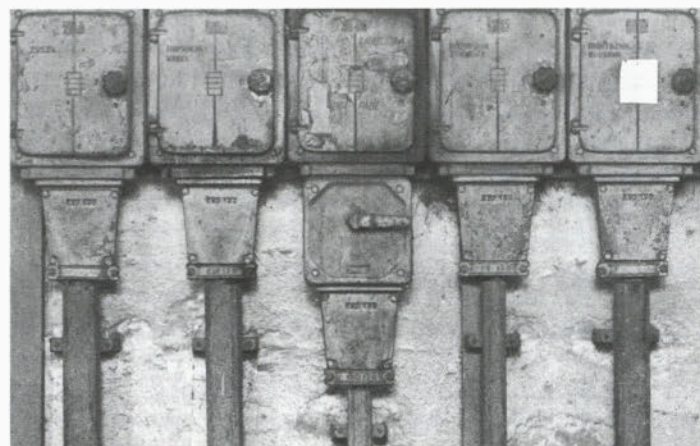
Mojca Lavrič



Andrej Zdovc: Energetika



Matjaž Kirn: Njiva



Andrej Zdovc: Kabelski razvod

Naši sodelavci v prostem času

BOJAN KUDER- harmonikaš

Pred nekaj leti sem med vožnjo z avtomobilom na radijski postaji ujela, da bo predstavljen Bojan Kuder z ansamblom. Takrat sem pomislila, pogledaj ga, ta se pa enako piše, kot moj sodelavec v Steklarni. Potem pa sem iz glasu in zgodbe ugotovila, da gre za našega Bojana. Ker vem, da veliko sodelavcev še danes ne ve, kako aktiven in uspešen je, po nizu športnikov in rekreativcev predstavljamo še enega muzikanta.

Za uvod prosim, da se na kratko predstavite.

Odraščal sem v kmečki družini na Vrheh. Po končani srednji šoli sem se najprej zaposlil v STT Trbovlje, nato pa v Steklarni Hrastnik v osnovni proizvodnji, kjer sem delal kot odnašalec, krogličar in predtiskalec. Zaradi resnih težav z zdravjem sem bil razporejen v brusilnico, kjer sem delal najprej kot ročni, sedaj pa kot strojni rezalec. Sem poročen in imam dva sinova.

Danes vas predstavljamo največ zaradi glasbenega udejstvovanja. Kako ste začeli?

Z glasbo sem se začel ukvarjati pri petih letih. Nimam nobene glasbene izobrazbe, sem pa že predstavnik 9. rodu v naši družini, ki je muzikant. Ker so bile včasih družine številčne, so imeli celo svojo godbo na pihala. Moji predniki so igrali različne instrumente – gosli, citre, klavir, največ pa je bilo harmonikašev. Zadnja je bila moja mama, ki me je prva navdušila za glasbo. Pri tem so ji nevede pomagali tudi drugi sorodniki – strici, tete, stari starši. Jaz pa sem vedno komaj čakal, da bo kakšna harmonika prosta, da bom lahko poskusil tudi sam.

Kdaj ste se prvič predstavili pred publiko?

Še pred osnovno šolo sem skupaj z družino nastopal na

raznih prireditvah. Nikoli nisem imel treme. Domači so me vedno toliko vzpodbujali, da je bil nastop pred publiko samoumeven – kot pika na i.

In potem, ko ste se »odlepili« od družine?

Seveda, kasneje sem začel na prireditvah in raznih zabavah igrati sam. Pri 17. sem ustanovil trio, po odsluženju vojaščini pa prvi ansambel. Ta je štel pet članov – poleg mene so ga sestavljali še bratje iz Dobrovelj iz Savinjske doline. Deloval je sedem let. Sčasoma je postalo usklajevanje zaradi krajevne oddaljenosti preveč zapleteno, zato smo se sporazumno razšli.

To vas najbrž ni ustavilo?

Še malo ne. Ustanovil sem nov ansambel, sestavljen iz zasavskih fantov in dekleta, ki od leta 1999 deluje pod imenom Ansambel Bojana Kudra. Sestavljajo ga še kitarist Štefan Štrovs, basist in klaviaturist Franci Kreže ter pevka - njegova žena Irena. Da je bolj zanimivo in na zabavah lažje izvedemo kakšen skeč se predstavljata kot brat in sestra. Zelo dobro se razumemo, prijateljstvo smo razširili tudi z ostalimi člani naših družin.

Kje nastopate in kakšno zvrst glasbe igrate?

Smo narodnozabavni ansambel, na prireditvah pa igramo vse zvrsti, saj morajo biti »fešte«

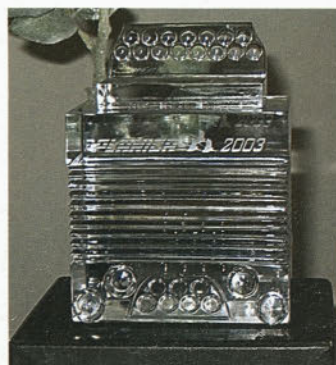


Nastop na tekmovanju

čim bolj pestre. Žal sam, odkar sem si pri poškodbi pri delu poškodoval prst, ne morem več igrati na baskitaro.

Igramo na koncertih, veselicah, raznih zabavah – porokah, zlatih porokah, obletnicah, udeležujemo pa se tudi tekmovanj.

Sami se tudi »napovedujemo«, zabave pa popestrimo s šalami in skeči, kar precej je izvirnih, ki smo jih sami naštudirali.



Kristalna hamonika iz Steklarne Rogaška

Pred nastopi so seveda potrebne tudi vaje ...

Vaje imamo kar pri nas doma. Imamo velik prostor, kjer se dogaja vse, kar je povezano z našim ansamblom – od vaj do zabav.

Ste se pojavili tudi že v kakšnem mediju?

Že večkrat smo bili predstavljeni tudi v masovnih tiskanih medijih – Nedeljski dnevnik, Slovenske novice ...

Bili smo gostje številnih lokalnih radijskih in televizijskih oddaj pa tudi na nacionalnih programih. Kar dvakrat smo nastopili v oddaji Pri Jožovcu z Natalijo. Po nekem nastopu v Nemčiji smo gostovali tudi na TV Berlin.

Torej igrate tudi v tujini?

Kar na nekaj prireditvah smo bili z ansamblom tudi zunaj naših meja. Še več pa sem v tujini nastopal sam, saj sem tudi član navijaškega kluba

Naši sodelavci v prostem času

BOJAN KUDER- harmonikaš



Včasih je treba obleči tudi narodno nošo...

rokometašic Krima, katere spremljamo - jaz seveda s harmoniko - po celi Evropi, vključno s skandinavskimi državami. Lahko bi nastopal še veliko več, vendar zaradi časovne omejenosti ne zmorem toliko, kot bi imel možnosti.

Imate tudi že kakšno samostojno edicijo?

V studiu Petra Finka smo lani posneli svoj prvi CD z naslovom Vabilo na ples. Na njem je 70% lastnih skladb, sami pišemo tako glasbo kot tudi besedila. Kar precej skladam sam, besedila pa piše tudi moja žena. Ena od skladb je namenjena najinemu starejšemu sinu in nosi naslov Gluhi deček.

Se torej družinska glasbena tradicija nadaljuje?

Mlajši sin je že 10. rod harmonikašev v naši družini. Sodeloval je tudi na promociji zgoščenke na Taboru v Savinjski dolini in na raznih tekmovanjih, kjer je tudi že osvojil nekaj nagrad.

Omenili ste tudi tekmovanja. Ste dosegli že kakšen uspeh?

Kar nekaj jih je v naši vitrini – Festival Graška Gora, Marija Reka itd. Lani sem na velikem tekmovanju harmonikarjev za Pokal narodnih noš v Kamniku zasedel 3. mesto.

Nastopate torej v nošah?

Odvisno od vrste prireditve. Včasih se je tudi potrebno »odeti v nošo«.

Kaj štejete za svoj največji uspeh?

Leta 2003 sem bil eden izmed treh pobudnikov – poleg



Podmladek - sin Peter

Branka Dolharja in Gotarja Fermeta - za veliki harmonikaški spektakel v Planici. Cilj je bil priti v Guinnessovo knjigo rekordov. Nastopilo nas je 1509 harmonikašev in vsi skupaj smo odigrali dve Avsenikovi skladbi. Kot pobudnik sem skupaj z Slavkom Avsenikom prejel iz kristalnega stekla izdelano harmoniko. Je čudovit izdelek Steklarne Rogaška Slatina - iz polnega kristalnega stekla, ki ima tudi precejšnjo materialno vrednost. Meni pa veliko pomeni, predvsem kot spomin na ta prekrasen dogodek.

Pripravljate kakšne novosti?

Nekaj materiala že imamo. Zaradi časovne stiske ga še nismo uspeli posneti.

Čas torej ni na vaši strani?

Prav rad bi, da bi imel dan kakšno uro več. Zelo smo zasedeni. Navadno je bilo za takšne stvari več časa pozimi, letos pa še temu ni bilo tako. Sicer pa, ali je bila letos sploh kakšna zima... Zato se včasih zgodi tudi kakšna anekdota, ki je kasneje smešna, v danem trenutku pa prav nerodna. Zgodilo se je že, da pri 19. harmonikah v družini s seboj nisem vzel nobene, ali pa takšno, ki ji kaj manjka. Ampak nerodnost smo kot pravi muzikanti vedno nekako rešili.

Če bi bila na radiu, bi sedaj predlagala, da nam kaj zaigrajte, za naš časopis pa predlagam, da pogovor zaključiva s kakšno anekdoto. Saj veste, od muzikantov pričakujemo, da nas tako in drugače zabavajo in da niso »zabušantje«.

Star pregovor pravi, da so Gorenjci škrti ljudje. Tako smo pred tremi leti v Kranju na poroki nekih zdravnikov odšli



Na promociji plesov s trebušno plesalko

domov lačni in žejni. Ustavili smo se na Trojanah in se že pred odpiralnim časom drli, naj nam dajo gajbo krofov, ker se vračamo z ohceti. Prodajalka je seveda mislila, da se norčujemo, pa smo vztrajali, naj kar postreže, potem bomo pa še eno zaigrali. In smo jo res uredili.

Če bi se časopis dal poslušati, bi vam zaigral: »Treba ga je srat«.

Bojan gotovo ni zabušant. Na delovnem mestu je uspešen delavec, v svetu delavcev konstruktiven pogajalec, doma dober mož in oče ter v prostem času muzikant in zabavljaj, pa še kakšna vloga bi se našla. Takšnim smo včasih rekli fant od fare. Danes pa je bolj moderno car.

Pogovarjala se je
Marinka Anžlovar

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

DELO IN CILJI SVETA DELAVCEV SH-OPAL d.o.o. ZA LETO 2007



Komuniciranje v podjetju

Zaskrbljujoče je, da medsebojnih odnosov v podjetju ne rešuje nihče, zaradi tega si je svet delavcev zadal cilj, da s sestanki (brigadirskimi, s sindikatom, z vodstvom podjetja in s samimi delavci), kolikor je v njegovi moči zmanjša ta problem.

Varstvo in zdravje

Za vse težave se lahko obrnete na go.Tatjano Vajdič (tel.03 54 56 603), v Svetu delavcev pa na g. Lovra Petrina.

Še nekaj ciljev:

- sestanek z vodstvom Euresta (jedilnica),
- skupni sestanek z sindikatom,
- skupni sestanek z svetom delavcev Steklarne Hrastnik,
- sestanek z vodstvom družbe (problem manjkajočih delavcev),
- vsak predlog od vas spoštovane/ni sodelavke/ci bo obravnavan.

Da bi uresničili vse naše cilje in naš plan, vas v imenu Sveta delavcev vljudno vabim in prosim za sodelovanje.

Predsednik Sveta Delavcev
Steklarna Hrastnik-Opal d.o.o
Dragan Caranović

ZIMSKA LIGA HRASTNIK 2007

V športni dvorani Dolanka na Dolu pri Hrastniku se je od 7.1 - 18.3.2007 odvijala 7. zimska liga v malem nogometu »Hrastnik« 2007.

Prijavljenih je bilo 22 ekip, ki so se razdelile v dve ligi.

Ekipa Opala je tekmovala v drugi ligi in v 10. tekmah

dosegla 4 zmage, 1 neodločen izid in 5 porazov ter na koncu zasedla 6. mesto, kar je najboljši dosežek do zdaj (od leta 2000).

Čestitamo fantom in jim želim veliko uspeha tudi drugo leto.

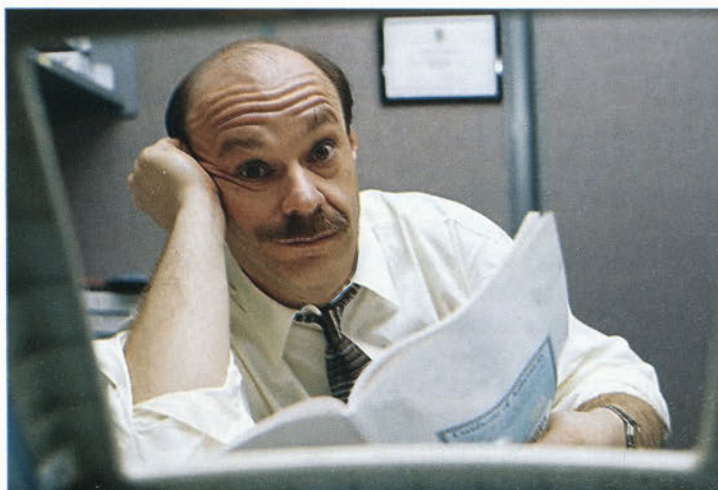
Dragan Caranović



V podjetju se zavedamo, da je naš uspeh odvisen tudi od interesov javnosti: kupcev, potrošnikov, dobaviteljev in da k uspešnosti podjetja največ prispevajo zadovoljni zaposleni. To pomeni usposabljanje delavcev, z namenom, da bo njihovo delo čim bolj učinkovito. Učinkovito pa bo, če bodo motivirani - če jim bo dana možnost za samoiniciativnost, da bodo čutili, da so potrebni in učinkoviti, če bodo verjeli v podjetje in če bodo imeli dobre odnose v svojem delovnem okolju.

Mobbing (psihosocialno nasilje)

Psihosomatske bolezni, kot so glavoboli, težave z dihanjem, različni pojavi na koži, depresije itd., so pojav, ki v svetu in pri nas dobiva vse bolj zastrašujoče razsežnosti, zato je čas, da se z njim začne resno ukvarjati tudi Svet delavcev kot zaščitnik interesov zaposlenih v podjetju.



ZAHVALA

*Ostane to kar smo dali,
ne tisto kar smo zbrali.
Gerard Chandry*

Pričakala sem tudi ta dan, ki je po eni strani zelo vesel, po drugi pa tudi žalosten, saj pomeni slovo od ljudi, ki sem jih imela rada. Dragi sodelavci, iskreno se vam zahvaljujem za vse lepe trenutke, ki smo jih kljub našemu težkemu delu preživeli skupaj. Zahvaljujem se vam tudi za bogato darilo in vso naklonjenost, ki ste mi jo namenili na dan mojega odhoda v pokoj. Upam, da bomo znali ohraniti tiste iskrene iskrice, ki so nas družile, čeprav se ne bomo več vsakodnevno družili. Naj vas spremljala sreča in zdravje, predvsem pa ohranjajte dobre medsebojne odnose. Na koncu je važno predvsem to. Še posebej se zahvaljujem sodelavkama Ljubi in Zlati.

Mileva Tomić

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

PUNCE, ŽURKA DAN ŽENA V OPALU

Za delavke Opala je sindikat ponovno organiziral zabavo, ki se je letos udeležila več kot polovica, kar je rekord doslej. Malo je kolektivov, kjer so takšne zabave še organizirane, še posebej pa jih je malo, kjer je vzdušje tako sproščeno. Seveda ni manjkalo tudi ničesar drugega - hrana, pijača, postrežba, dobra muzika, ampak glavno je razpoloženje. Pa saj smo tudi imele le eno zadolžitev - da prinesemo s seboj dobro voljo, ki se je v pravi družbi še izboljšala.

Prišla sem z manjšo zamudo, pa se je dvorana Godbenega doma že kar tresla od prešernega petja, plesanja, skakanja in dobrega vzdušja. In tako je

bilo do zgodnjih jutranjih ur. Prav gotovo 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.

In ko smo se razhajale, so mi kar po vrsti naročale: Glej, da boš dala v Steklarja, da se zahvaljujemo sindikatu, da naj se še loti tudi takšnih zadev, ki nam čedalje več pomenijo. In tudi vodstvu, ki nas je razveselilo na sam praznik. Pa da bi bilo še vnaprej tako.

Še največ pa povedo fotografije:



Vsi za ples...



...dobro gre naprej...



...pa tudi nazaj...



Tudi za kolo smo navdušene...



Na koncu pa še tortice...

Zgodnje jutro ura 06:00 avtobus, smučarji in »navijači« na poti na Roglo, kjer se bomo spopadli s časom in količki. Končno prispemo, seveda najprej »kava« za poživitev, dodelijo nam štartne številke in nas razvrstijo v kategorije. Hop in že smo v tesnih »pancerjih«, smuče gor in hajd v dolino, juuhu.....

Malo ogrevanja, nekaj tudi za moralo in končno je prišel trenutek spoznanja, da pač nismo »Tomba la bomba«, temveč čisto navadni amaterji, toda imamo nekaj, kar manjka našim asom – srce in voljo.

Dirka se je začela. Vodi... Shuma...ne, ne, Sticher Robi, dajmo naši !!! Vsi v športnem duhu in glasni spodbujamo (žal) edino našo predstavnico, ki ji uspe dobra vožnja.

Tekma se počasi konča in večina se nas zbere na koncu Mašin žage, toda nekaj jih manjka. Kje pa so? Reveži tavajo po Pohorskih gozdovih, dokler jih medvedi ne pripeljejo na bele strmine.

Končno se zberemo (vsi) v dvorani na kosilu in svečani podelitvi, rezultati so dobri – povprečni. Začne se zabava z Okroglimi muzikanti, no tu smo pa zmagali, saj smo veselo zapeli in zaplesali in tako vse do odhoda avtobusa v dolino. Vrnemo se v našo Hrastniško dolino in zopet je za nami lep sončen dan poln novih doživetij in poznanstev.

Kdor ni bil z nami – lahko vam je žal, bilo je prelepo, da bi bilo res.

Fotoreporter
»pancer tancer«



Edina predstavnica steklarjev



V boju s količki in časom



Po končani dirki



Uf, kakšna teža



Veselo vzdušje

Zanimalo vas bo...

GASILSKI KOTIČEK



Spoštovane bralke in bralci glasila Steklar, novo leto je za nami in ravno tako kulturni praznik, Valentinovo, pust, pa še ptički so se oženili, torej, prihaja pomlad in »fedrce« že poganjajo. To pa zvabi vrtičkarje in še koga v naravo oziroma vrtove, kjer se začne pomladansko urejanje. Pri tem si seveda ljudje velikokrat pomagamo z ognjem, ki je naš prijatelj, vse dokler.... nam ne »pobegne«. Kaj pa potem...?! Odgovorimate na sliki.

Če boste uporabili ogenj, ga uporabite varno, ne preblizu gozda (posebej iglavcev), ne preblizu sosedove lope in **nikakor ne ob vetru**, saj vam veter hitro prenese ogenj za nekaj deset metrov in to je lahko že težava, tudi za nas gasilce. Pri kurjenju si pripravite nekaj priročnih gasilnih sredstev in pripomočkov, kot so: vrtna cev za zalivanje (če je dovolj dolga in seveda priklo-



Gašenje gozdnega požara

pljena na vir vode), kakšno vedro ali dva, metlo (sirkova, brezova), ki jo poprej zmočimo z vodo, tudi smrekove veje so koristne in kakšne lesene grablje. Če pa ste na vrtu izven mesta, je priporočljiv tudi GSM, saj boste tako na pomoč poklicali gasilce na št. **112**. Ko končate s kurjenjem, se **100% prepričajte ali je vse pogašeno** in ni možnosti za ponoven vžig. Sicer hrastniški gasilci ugotavljamo, da se število gozdnih in travniških požarov glede na prejšnja leta zmanjšuje. Kje je vzrok, točno ne vemo, vemo pa, da je temu pripomoglo več dejavnikov, kot so: opozarjanje, preventiva, skrb za okolje

(onesnaževanje z dimom) in ne nazadnje strah pred denarno kaznijo. Toliko na kratko in bodite previdni.

Steklarski gasilci smo imeli 2. marca občni zbor, na katerem smo podali poročila o našem delu v letu 2006 in sprejeli načrte dela za v prihodnje. Lahko vam povem, da se nam obetajo velike spremembe glede prostorov in še česa. O tem vas bomo obveščali sproti, ko bomo imeli več potrjenih informacij.

Na občnem zboru smo tudi podelili priznanja za dolgoletno službovanje v gasilskih vrstah, in sicer sta za častitljivih 60 let priznanje prejela Janko Kauzar in Sandi Kauzar. Čestitke obema in tudi ostalim prejemnikom.

Na koncu še VABILO vsem, ki ste zaposleni v Steklarni Hrastnik, predvsem mladim, naj se nam pridružijo v gasilskih vrstah in s tem pripomorejo k boljši varnosti vseh zaposlenih v Steklarni Hrastnik. Informacije poiščite v Vitrumu in Opalu pri Andreju Časarju in Janezu Brekanu, v Specialu pa pri Simonu Lazniku.

Z gasilskim NA POMOČ!
Andrej Časar



Priznanje za 60 let gasilske službe

ZAHVALA

Ob izgubi

Slavka STJEPANOVIČA

se vsem iskreno zahvaljujemo za darovano cvetje ter da ste ga pospremili na njegovi zadnji poti. Iskrena hvala prostovoljnemu industrijskemu gasilskemu društvu Steklarne Hrastnik, še posebej Andreju Časarju, za nesebično pomoč.

Iskrena hvala sodelavcem vseh 4 izmen iz SUK v PE Vitrum, še posebej pa zahvala izmeni Kaiser in Ranzinger v PE Special – vsem za denarno pomoč.

Žalujoci: žena Mirjana, sin Danijel, hči Danijela ter ostali žalujoci sorodniki

Pomlad se kar ne more odločiti naj bo sonce ali sneg. Kljub topli zimi smo še vedno za sonce, ki pomeni prebivanje življenja v vseh porah, boljše razpoloženje in večji elan.

Od zadnjega javljanja imamo nekaj novosti tudi s kadrovskega področja.

STEKLARNA HRASTNIK d.d.

V tem obdobju je delovno razmerje **PREKINILO** 19 delavcev. Sporazumno so prekinili delovno razmerje naslednji delavci: Igor Trošt, projektni vodja (PE Special), Sergej Herle, viličarist (PE Special), Jože Jakopič, žerjavist-delavec v zmesarni, konstruktorja (PE Vitrum) Gregor Lipeč in Jasmin Jasiković (Jasminu kljub temu čestitamo ob rojstvu hčerke Lee!), Katarina Zupan, upravljalica stroja v sektorju dekoriranja, ter pregledalki v PE Special Radmila Čolič in Vanja Funkel. Delovno razmerje za določen čas se je izteklo Tini Letnar, pravnici v PKS, strojniku v PE Special Nerminu Karamanu in Matjažu Ključevšku, viličaristu v SUK PE Vitrum. Pogoje za starostno upokožitev so v tem obdobju izpolnili: Peter Pikelj, viličarist v PE Special, Romana Užmah, analitik v laboratoriju, Vinko Vintar, poslovodja vzdrževanja strojev v PE Vitrum, Matija Udovč, tehnolog rezervnih delov, Jože Jesih, pregledalec v

sektorju dekoriranja, Avdo Alibašič, žerjavist-delavec v zmesarni ter Pavel Bauerheim, operater – izmenski vodja v zmesarni, medtem ko se je invalidsko upokojil Silvester Zupan, strojnik v PE Vitrum.

V istem obdobju je delovno razmerje **SKLENILO** 12 delavcev. Za določen čas smo zaposlili 11 delavcev. Na delovno mesto strojnika smo zaposlili 5 delavcev, in sicer v PE Vitrum: Edina Avdiča, Muhameda Botoniča, Dragana Maksimoviča, v PE Special pa: Samira Smajloviča in Darka Žužka; prav tako za določen čas smo v PE Vitrum zaposlili 3 pregledalke: Mirsado Burhan, Anito Hladin in Snježano Taletović ter 3 viličariste – delavce v zmesarni: Nermina Karamana, Šemsudina Mešića in Tomaža Drnovška. Z Urošem Štuklekom smo sklenili pogodbo za nedoločen čas za delovno mesto vodja področja prodaje v PE Vitrum.

V podjetju Steklarna Hrastnik d.d. je bilo tako konec meseca februarja zaposlenih **571** delavcev, od tega **294** moških in **277** žensk. Podatek zajema **47** delavcev sprejetih za določen čas.

JUBILEJNE NAGRADE

- 10 LET: Merka Bleković, Vojka Žagar, Nedžad Hozanović, Ivan Stušek, Matej Oberčkal
- 20 let: /

- 30 LET: Sretko Zgonjanin, Samo Zupanc.

OSTALO

Dodatnega člana družine, hčerko Gabrielo, so v mesecu januarju dobili v družini Borisa Đurice, zadnjega februarja pa tudi v družini Karmen Grivec in sicer sina Tilna. Srečen očka je postal Elmir Karič, njegova izvoljenka ga je razveselila s hčerko Azro, mali Jon pa je obogatil družinsko življenje Janje Rojko in Boštjana Hudija.

Vsem iskreno čestitamo!

Kadrovska služba
Metka Gabrič

SH - OPAL d.o.o.

V zadnjih treh mesecih so prekinili delovno razmerje z družbo štirje sodelavci – na delovnem mestu odnašalca: za določen čas Tomaž Glinšek in sporazumno Benjamin Kolander in Peter Zekić ter pregledalka Jasminka Avdič.

V istem obdobju smo sklenili delovno razmerje za določen čas z Draganom Stojančičem na delovnem mestu reglarja, Eniso Okić na delovnem mestu satinerke ter Rafaelom Ključevškom in Petrom Oblakom na delovnem mestu odnašalca. Število delavcev ostaja pri **227** zaposlenih (29 za določen čas), od tega **127** moških in **100** žensk.

JUBILANTI, IZOBRAŽEVANJE, OSTALO

Ta čas ni prinesel nobenih novic s tega področja, saj noben delavec ni dopolnil okroglega jubileja, zaključil izobraževanja, se poročil ali dobil novega družinskega člana. Pa drugič več.

Kadrovski referat

ZAHVALA

Ob mojem odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem, še posebno sodelavcem iz delavnice vzdrževanja, za vsa lepa darila, ki me bodo vedno znova spominjala na vas in na čas, ki smo ga skupaj preživel.

Srečno vsem in še enkrat najlepša!

Vinko Vintar

ZAHVALA

*Ostane to kar smo dali,
ne tisto kar smo zbrali.
Gerard Chandry*

Pričakala sem tudi ta dan, ki je po eni strani zelo vesel, po drugi pa tudi žalosten, saj pomeni slovo od ljudi, ki sem jih imela rada.

Dragi sodelavci, iskreno se vam zahvaljujem za vse lepe trenutke, ki smo jih kljub našemu težkemu delu preživel skupaj. Zahvaljujem se vam tudi za bogato darilo in vso naklonjenost, ki ste mi jo namenili na dan mojega odhoda v pokoj.

Upam, da bomo znali ohraniti tiste iskrene iskrice, ki so nas družile, čeprav se ne bomo več vsakodnevno družili.

Naj vas spremljala sreča in zdravje, predvsem pa ohranjajte dobre medsebojne odnose. Na koncu je važno predvsem to. Še posebej se zahvaljujem sodelavkama Ljubi in Zlati.

Mileva Tomić

ZAHVALA

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi naše drage mamice, žene, hčerke, sestre, vnukinje, nečakinje, snahe, svakinje in tete

Tanje TERŠEK

se zahvaljujemo vsem, ki ste nam ob tem težkem trenutku stali ob strani, nam izražali sožalje in hkrati tolažbo, nas bod-rili, moralno in materialno podpirali, našo TANJO pa v tako velikem številu pospremili na njeni zadnji poti na dolsko pokopališče.

Posebna zahvala gre godbi na pihala in pevcem Steklarne Hrastnik za izvajanje žalostink, župniku za opravljen obred, govorcema za poslovilne besede, citrarki, kolektivu PAK 4, izmeni Marinkovič-Doberšek iz Steklarne ter krajanom krajevne skupnosti Šavna peč – Krnice za nesebično pomoč.

Še enkrat hvala vsem in vsakemu posebej!

Žalujoči: hči Tina in Nika, sin Mihec, mož Zdravko, mama Sanda, oče Miha, brat Rolando z družino, tast Jože, tašča Pavla ter ostalo sorodstvo.

ZAHVALA

*Adijo, očka ljubljeni, ljubezen moja ti sledi.
Naj bosta mir in Bog s teboj, uživaj blaženi pokoj.*

ob boleči izgubi moža in očka Franca ŠUŠTERJA

Ob nenadni boleči izgubi dragega moža in očka se iz srca zahvaljujemo vsem, ki ste nam v času bolezni stali ob strani in nam pomagali premagovati bolečino in težke trenutke, predvsem medicinski sestri Mariji Lanegar za potrpežljivost in ljubeč odnos ter sestrama Špeli in Darinki iz Doma za ostarele iz Hrastnika za nesebično pomoč. Iskreno hvala vsem, ki ste Francija pospremili na njegovi zadnji poti in darovali cvetje – godbi na pihala in kolektivu Steklarne Hrastnik, Lovskima družinama Hrastnik in Dol, lovskemu pevskemu zboru, g. Kobalu za izrečene besede slovesa, Žigu Cesarju za odigrano žalostinko, Rudarski godbi na pihala Hrastnik ter razredničarki in učencem 9.a razreda. Hvala rogistom in lovcem za izkazano čast ob odhodu. Prav tako se iz srca zahvaljujemo sorodnikom, prijateljem, sosedom in znancem, ki ste nama nesebično pomagali v težkih trenutkih žalosti.

Žalujoča žena Nena in sin Franci

SLAVKU V SPOMIN



Slavko Stjepanović je začel delati v Steklarni Hrastnik 1980 leta, saj je moral kot mlad fant s trebuhom za kruhom po tedanji skupni državi. Zaposlil se je v zmesarni, kjer je na koncu pred boleznijo opravljal delo topilničarja stekla. Zaradi bolezni je bil prestavljen na delo v sektor upravljanja kakovosti, kjer je opravljal razna dela vse do zadnjega dne.

Kaj napisati o Slavku, katerega so poznali vsi v Steklarni kot dobrega delavca in človeka, ki je imel pozitiven odnos do ljudi in dela. Predvsem ga bodo pogrešali delavke in delavci v kontroli, s katerimi je prebil največ časa, saj je velikokrat poskrbel za dobro voljo in sodelavcem pomagal tudi, kadar je bil siv dan. Pogrešajo ga sodelavke v njegovi delovni skupini, saj jim nikoli ni pozabil na 8. marec polepšati dan vsaj s cvetlico.

Zaradi želje po pomoči drugim in druženju je postal član steklarskih gasilcev, kjer je prebil večino svojega prostega časa.

Njegova življenjska pot se je končala mnogo prezgodaj, saj je imel še veliko načrtov za bodočnost, ki bodo ostali neizpolnjeni. Odšel je tiho, saj mnogi niso vedeli s kako hudo boleznijo se je boril in bitko žal izgubil. Tako je bil 17. januar 2007 dan, ko smo delavci Steklarne izgubili sodelavca, gasilci predanega člana, njegova družina pa očeta in moža.

Dragi Slavko, večno boš živel v naših srcih!

Sodelavke in sodelavci SUK

ZAHVALA

*Življenje je kot knjiga, za listom list, za dnevom dan,
nihče ne ve, kdaj bo končana zadnja stran.*

Svojo življenjsko pot je sklenil

Dominik KNAP – Niko

Iskreno se zahvaljujemo vsem znancem, prijateljem, sodelavcem, pevcem Steklarne Hrastnik, gasilcem IGD Steklarna Hrastnik, in tudi vsem ostalim gasilcem, ki so ga pospremili na njegovi zadnji poti. Hvala za izreke sožalja, podarjeno cvetje in sveče, hvala tudi g. župniku in g. Žibertu za odigrano Tišino.

Žalujoči: sin Andrej z družino

ZAHVALA

*Smrt se izlila je v blede obličje, pogled zaplaval v neznani pokoj,
ni več trpljenja ne bolečine, življenje je trudno končalo svoj boj.
(S. Gregorčič)*

Iskrena hvala vsem, ki ste mi pomagali ob izgubi moža, še posebej pa
Sektorju kontrole PE Vitrum in Pe Special.

Nevenka Uldrijan

Nagradna križanka

				DANSKI OTOK	RIMSKI CESAR	AMER. GLASBENIK TURNER	DRŽAJ	OČE	KOFI ANAN	URAN	SLAP SAVINJE	LUKA V BELGIJI	SLOV. SLIKAR (MATEJ)	REKA V FRANCJI	IZSUŠENA STRUGA	LETOPIŠ		AVTOR: KARLI DREMEL
																	DEŽELA, KI JI VLADA KNEZ	ETIOPSKI PLEMISKI NASLOV
										PREBIVALKA ISTRE								
									UPRAVNIK									
									NOŽ NA PUŠKI									
	UVODNA BESEDA	JIVO NEJ			IGRALEC PITT	TEKMEC	LUKA V IZRAELU	ZDENKA CERAR	KEMIČNA PRVIČNA UTRIP ŽILE					ZAIRSKI POLITIK				
PREOKRAT, SPREMEMBA										AM. IGRAL. MARGRET AKVARIJSKA RIBICA				POAPNE-NJE ŽIL	OTOK PRED ZADROM VRSTA KROKODILA			MOŽIC. DELOVNA OBLEKA
OMEJITEV, PRIDRŽEK											PISA-TELJICA MUCK					ELA PEROCI BALONAR ŠORN		
MESTO NA MORAVSKEM								DEL KROŽNICE FOTOGRAF. STOJALO			TUJEK V KAMNINI RAKO NAHTIGAL							
TRAVNIK							NAPRAVA ZA MERJE-NJE ODBOJA IZOLACIJA					POLOŽAJ V JOGI	RIMSKI ZGODO-VINAR					
OSEBA IZ BIBLIJE					SVINČNICA				PESNICA MUSER				GRŠKA NIMFA					
					ESTONCI				LUPA				MEDICA					
KOŽNA BOLEZEN, SRAB						ŠAHU PODOBNA IGRA					PRITOK SAVE						ANICA CEVC	
											PERZJSKI KRALJ						PEVKA (MAJDA)	
	ALEŠ BEBLER	TELUR	OSMIJ			GRŠKA BOGINJA NESREČE			UMA THURMAN	KROGELNI ODSEK							ANTON INGOLIČ	NADA VIDMAR
			ERBIJ							RADIJ								
SPRIČE, VALO						RUSKI BOTANIK (IVAN)							KANT-AVTOR PREDIN					
GLASBE-NIK RODOŠEK						UTELEŠENJE BOGA VIŠNUJA							ZBIRKA LISTIN					

steklar

Steklar -

glasilo poslovnega sistema Steklarne Hrastnik
ureja uredniški svet: Soniboj Knežak, Metka Gabrič, Marinka Anžlovar in Alenka Leskovšek.

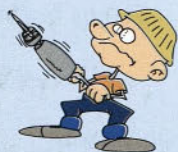
Glavna urednica: Mojca Lavrič.
Oblikovanje: Alenka Leskovšek.
Fotografije: Branko Klančar.
Lektor: Herta Erman.

Grafična priprava in tisk:
Tiskarna Tori

Naslov uredništva:
Steklar Hrastnik, C. 1. maja 14,
1430 Hrastnik
tel.: 03 56 54 600
www.steklar-hrastnik.si
E-mail: info.skupina@steklar-hrastnik.si

Malo za šalo...

Dušan se zaposli v gradbenem podjetju. Prvi dan, ko pride na gradbišče začne iskati deščico velikosti 30 x 30 cm. Išče in išče, delovodja se pozanima, kaj išče in Dušan mu pove da deščico velikosti 30 x 30. Išče še delovodja, pozneje se jima postopoma pridružijo še drugi delavci, toda brez uspeha. Ob desetih pa se oglasi Dušan: "Zdajle bo malica. Nič hudega, če deščice nismo našli, se bom usedel pa na betonske zidake."



Ime in priimek:

Naslov:

Davčna številka:

Nagradna križanka

Med reševalce s pravilnimi rešitvami nagradne križanke bo žreb razdelil nagrade v obliki vrednostnega bona za nakup izdelkov v naši industrijski trgovini:

1. nagrada - bon v vrednosti 41.37€
2. nagrada - bon v vrednosti 25.04€
3. nagrada bon v vrednosti 12.52€

Izrezek celotne križanke z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 30.6.2007.
Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko in naslov.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št. 2/2006 smo prejeli 38 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - bon v vrednosti 41.37€: Tatjana Stojančič
2. nagrada - bon v vrednosti 25.04€: Petar Tosič
3. nagrada bon v vrednosti 12.52€: Viljem Alt

Rešitev križanke iz prejšnje številke:

faraon, otre, Si, ŽELI VSEM BRALCEM, GLASILO STEKLAR, sledba, Anton, Alpe, Poreč, ars, AK, Ver, omet, os, Asa, Marina, Dečo, Stolac, levant, Inn, aterom, Žiga Zois, oštir, nova, La, No, tunika, Adam, sak, aroma, avans, Dunja, Savo, globa, Koriolan, tron, teden, praznina. NAVPIČNO: SREČNO NOVO LETO.K.D.