

Izhaja od leta 1959
Letnik XXXXIII, št. 2
Hrastnik, 4.7.2003

STEKLAR

GLASILO POSLOVNE SKUPINE STEKLARNA HRASTNIK

40 let sodelovanja z RZB

Poslovanje Vitrum

Dobri delavci - Delfa Bagara

Dobri delavci - Jerica Bec

Novi sodelavci - Mihaela

Gačnik

Prekritje južnega dvorišča

Inovativna dejavnost

Slovenska marketinška

konferenca

Stedek - poslovanje

Stedek - obvladovanje

kakovosti

Opal - priprave na remont

Opal - plan za 2003

Anketa - Svet delavcev

Kodeks vedenja

Zgodovina Steklarne Hrastnik

MISLI UREDNIKA...



Tako kot že nekaj zadnjih let smo se tudi letos soočili s pravimi poletnim temperaturami že v mesecu maju, kar nam še dodatno otežuje že tako težke pogoje dela. Kljub temu pa delo poteka v skladu s planom, naš vsakdanjik pa nam prinaša obilo nalog, izzivov in novih projektov.

Več kot pestro poslovno dogajanje nam je omogočilo, da nismo imeli večjih problemov pri izbiri tem za današnje številke steklarja. Pri

pripravi člankov sta nam tokrat pomagali tudi dve novi sodelavki uredniškega odbora Mojca Lavrič in Simona Rugelj. Poleg standardnih tem iz poslovnega dogajanja v naših podjetjih smo vam pripravili tudi prispevek iz bogate zgodovine poslovanja steklarne, ki smo jih pripravili iz zapiskov pokojnega nadučitelja Alojza Hofbauerja, ki je beležil dogajanja v sami steklarni, kakor tudi dogodke o življenju v hrastniški dolini. Zanimivi zapiski, ki vam jih bomo v strnjeni obliki predstavili v naslednjih številkah steklarja.

Prijetno branje in obilo užitkov na bližajočih poletnih dopustih!

Glavni urednik
Soniboj Knežak

40. LET PARTNERSTVA med Steklarno Hrastnik ter RZB

Beseda Zimmermann je beseda, katera je v različnih priložnostih, na različnih mestih, tako v proizvodnji, kot v upravi, vsak dan izrečena najmanj desetkrat. Ime kupca pa ni le poznano znotraj firme Opal oz. Steklarne Hrastnik kot celote, poznano je po vsej hrastniški dolini. In kar je še zanimivejše, o njem govorijo tako stari kot mladi, saj so bili oz. je večina od njih nekako povezana s tem imenom. Kupec RZB je namreč že od vsega začetka predstavljal za našo firmo enega najpomembnejših poslovnih partnerjev in zato je imel, oz. ima tudi danes vedno posebno mesto v naših razpravah.

Prvi začetki našega sodelovanja s firmo RZB segajo v daljno leto 1963, v katerem se nekateri še niti rodili nismo. To je bil čas, ko se je nemško gospodarstvo začelo dinamično razvijati, saj je že prebrodilo začetno krizo po II. svetovni vojni, Steklarna Hrastnik pa se je začela zavedati, da Slovenija oz. tedanja Jugoslavija ne zadoščata za njen permanentni razvoj in da je njena prihodnost odvisna od prodora na evropsko tržišče. Zato so takratni vodilni možje Steklarne kljub majhni kapaciteti proizvodnje razsvetljavnega stekla v letu 1961 poslali

svojega zastopnika, t.j. Kemijo-Impex iz Ljubljane na sejem v Hannover, z naročilom, da poišče potencialne kupce. Na tem sejmu se je vzpostavil prvi kontakt z lastnikom firme RZB, gospodom Rudolfom Zimmermannom. Naslednje leto, prav tako na sejmu, so se kupcu predstavili prvi vzorci polavtomatska opalna krogla FI 150 (art. 6303) ter transparentno zaščitno steklo z navojem (art. 6307) - izdelka, katera proizvajamo ter prodajamo firmi RZB (in ostalim firmam po vsej Evropi) še



danes. Gospoda Zimmermanna je naše večslojno opalno steklo takoj navdušilo, zato so še isto leto obiskali Steklarno Hrastnik, opremljeni z načrti okroglih in kvadratnih opalnih plafonjer od FI 160 do FI 300. Na takratnem sestanku so bile izrečene prve, odločilne besede, katere so omogočile začetek dolgoletnega partnerskega odnosa obeh firm - da namreč prihajajo z namenom sklenitve posla, ki naj ne bi bil manjši od 1 mio DEM. Steklarna je takoj zaslutila, s kakšnim potencialnim kupcem imajo opravka, zato je svojo polavtomatsko proizvodnjo začela razvijati že pred prihodom firme RZB v Hrastnik to je vsekakor takrat predstavljalo velik tehnološki izziv, ki ga je kljub začetnim težavam uspešno izvedla. Začelo se je poslovno sodelovanje s firmo RZB, katero je z leti preraslo v pravi partnerski odnos. Seveda pa firma RZB ni bila edina tuja firma, s katero je Steklarna Hrastnik v tistih letih poslovno sodelovala. Bila pa je specifična na vseh področjih. Vedno je bila eden največjih kupcev, eden najbolj zahtevnih kupcev, po drugi strani

pa je bila tudi ena najbolj urejenih firm, s katero smo poslovali. Njen končni cilj ji je bil vedno kristalno jasen. Vendar pa je imela vseskozi še nekaj, kar pri drugih kupcih ni bilo zaslediti imela je ljudi, ki so znali prisluhniti tako našim težavam kot novim idejam in zamislili ljudi, ki so postali ne samo naši kupci temveč naši prijatelji.

Le-to se je najbolj izkazalo v letih, ko je Steklarna Hrastnik zaradi razpada takratnega jugoslovanskega trga in s tem izgubo precejšnjega tržnega deleža doživljala eno največjih poslovnih kriz in katero je uspešno prebrodila tudi zaradi takratne nesebične pomoči firme RZB.

V vseh teh letih skupnega sodelovanja so tako Slovenijo kot tudi Nemčijo pretresali politični kot gospodarski dogodki, ki so povzročali njune padce in vzpone, vendar pa, kot je dejal g. Aleksander Zimmerman, lastnik zfirme RZB, so na koncu prevladali vrhunci skupnih uspehov.

Tudi danes je firma RZB največji in tudi najpomembnejši kupec Opal Hrastnik z realizacijo prometa v j



višini 1,8 mio EUR. Naše poslovno srečanje nam je vedno izziv, saj nas s svojimi idejami in vprašanji vzpodbujajo k permanentnemu razvijanju tehnologije ter znanja izdelave visoko kvalitetnih ter tehnološko zahtevnih oblik izdelkov, enormno velikih dimenzij. Še pred par leti smo zmajevali z glavo, pri povpraševanju po izdelavi krogle FI 500, danes je le-ta nekaj običajnega, pohvalimo pa se lahko s plafonjerno ploščate oblike, v velikosti FI 630. Vsekakor se imamo za tako hiter razvoj znanja izdelave najzahtevnejših izdelkov na trgu razsvetljavnega stekla zahvaliti tudi firmi RZB, s katero nam je omogočen enakopraven skupen razvoj in katera nam s svojimi zahtevami, za doseg zastavljenega, njej vedno jasnega cilja, ne dovoli, da bi obstali na mestu, temveč nas vseskozi sili naprej, v projekte, ki se nam na prvi pogled zdijo nemogoči, pri postopnem proučevanju in razvijanju pa so nam vse bližje in vse bolj jasni. Firma RZB tvorijo zaupanja vredni ljudje, ljudje s katerimi smo skupaj ustvarili trden partnerski odnos, ki temelji na zaupanju, znanju, strpnosti in medsebojnem spoštovanju.

40 let tako plodnega oz. uspešnega poslovnega sodelovanja med dvema firmama je vsekakor izjemen uspeh, s katerim se lahko pohvalijo le redki. Veseli in ponosni smo, da smo mi eden teh. Kajti takšen partnerski odnos po drugi strani pomeni za firmo tudi garancijo za stabilnost poslovanja družbe.

Drugo leto bo za Slovenijo prelomno leto, saj bo vstopila v Evropsko Unijo. Za podjetja pomeni to nove priložnosti in izzive, po drugi strani pa tudi nove pasti in probleme. Opal Hrastnik kot 93% izvoznik se lahko pohvali, da je v Evropi prisoten že dolga leta, vseeno pa to ne pomeni, da nam bo lahko, saj se že danes soočamo z močno konkurenco "iz vzhodne Evrope in daljnega Vzhoda. Z enakimi problemi pa se sooča tudi tako močna in tako urejena firma kot je RZB. Vendar pa tako kot v preteklosti, bosta obe firmi tudi v prihodnosti probleme reševali na način, ki je edino pravilen s partnerstvom oz. kot je tako lepo dejal g. Zimmermann: "Če nekomu ne gre dobro, naj mu drugi stoji ob strani, ne le z besedami temveč predvsem z dejanji. Pri nas temu pravimo **eden za drugega**".

40-letnico skupnega sodelovanja smo proslavili 26. maja 2003, v avli IV. nadstropja upravne zgradbe, s



svečanimi govori direktorja Steklarne Hrastnik- skupine - g. Binderja, predsednika GZ Trbovlje g. Pergerja, direktorja firme Opal Hrastnik g. Zajca ter lastnika in poslovodje firme RZB g. Zimmermanna. Firma RZB nam je ob obletnici podarila umetnino, ki so jo naredili sami to je lesen kip LOKI, ki predstavlja germanskega zvitega boga ognja, ki iz zemlje prinaša ogenj. Ogenj sodi v steklarstvo in uteleša ne le vročino, temveč tudi to kar potrebujemo vsi: **Energijo in luč za življenje.**

Edita Čadež

Nekaj odlomkov iz govorov udeležencev tega dogodka:

mag. Stojan Binder, generalni direktor Steklarne Hrastnik - skupina:

Odnos vseh iz podjetja RZB do mojih sodelavcev je močno presegal običajne poslovne odnose. Opazna je bila toplina, mnogi elementi prijateljstva, v težkih trenutkih smo zaznali tudi vašo skrb za našo usodo.

Po letu 1991 ob razpadu Jugoslavije, ko je Steklarna Hrastnik po nekaj desetletjih njej relativno naklonjenega poslovnega okolja doživljala svoje najtežje trenutke, ste bili vi tisti, ki ste nas najgloblje

razumeli in nam tudi nesebično kljub vsem rizikom pomagali. Steklarna Hrastnik je tudi z vašo pomočjo prebrodila najhujše, ostal je neizmerno lep spomin na vašo vlogo in pomoč v tistem času. Kdo ve, kaj nas še vse čaka v prihajajočem času, vendar bo naše poslovanje v mnogočem prijetnejše in stabilnejše tudi zaradi vas.

g. Alexander Zimmermann, lastnik RZB, Bamberg:

Tako Opal Hrastnik v sektorju steklopihalcev trenutno proizvaja stekla velikih površin, česar - tako zatrjujem jaz - noben obrat ne obvlada tako kot oni. Kot na primer opalno steklo ploščate oblike, s premerom 630 mm. Ne bo vedno lahko, da bi oba partnerja obdržala svojo prednost in jo po možnosti še povečala.

To pot sta v preteklosti premagovali obe podjetji, in tudi v prihodnje bo njuna naloga reševanje te problematike. To nam bo uspelo, kot nam je doslej vedno uspelo - s čudežno formulo, imenovano partnerstvo. Če nekomu ne gre dobro, naj mu drugi stoji ob strani ne le z besedami, temveč tudi z dejanji. Pri nas pravimo: "Eden za drugega".

Delavcem podjetja Opal Hrastnik se iz tega razloga slovesno izroči denarni znesek v višini 5000,00 €. Torej, še naprej na dobro prihodnost, ob ne vedno tako lahkem delu, a z zato potrebnim veseljem do življenja.

Lepo praznovanje!!!





g. Franci Zajc, direktor Opal Hrastnik d.o.o.:

Vaša umirjenost in razsodnost se kaže tudi v primerih, ko se o čem nismo dobro sporazumeli. Pripombe vedno utemeljite in podkrepite z vso potrebno dokumentacijo. To dokazuje, da ste zgledno urejeno podjetje, katerega imamo lahko za zgled urejenosti in dokumentiranosti. Vedno si vzamete čas in ste pripravljeni na konstruktiven dialog, ki ga usmerjate v boljši končni produkt. Upam, da nam bo uspelo razviti še kakšen velikoserijski izdelek, kot je izdelek 5856 oziroma 10120. Če ne zaradi drugega, je lepo poslušati, kako se danes doma po kosilu konstruktivno prepirata dedek in vnuk o tem, kako se ta izdelek pravilneje, oziroma najboljše izdelata.

g. Rado Perger, direktor Območne gospodarske zbornice Zasavje:

Sodoben način poslovanja, temelječ na vodenju kakovosti po mednarodnem standardu ISO 9001 na poti k poslovni odličnosti, vlaganja v razvoj izdelkov, tehnologije, kadrov in trga, so argumenti, s katerimi Steklarna Hrastnik dosega zgledne rezultate in si utrjuje tako v zasavskem in širšem slovenskem prostoru kot tudi na

tujih trgih ugled renomiranega in iskanega poslovnega partnerja. To potrjuje tudi že njeno 40-letno uspešno skupno delo z firmo RZB, ki je poleg poslovnih učinkov dalo kvaliteten prispevek tudi v širšem vsebinskem pomenu, kako naj poslovni partnerji delujejo na svetovnem trgu.

g. Miran Jerič, župan občine Hrastnik:

V občini smo zelo zadovoljni, da je Steklarna Hrastnik uspešna družba, ki vlaga v znanje in sledi sodobnim gospodarskim trendom. Hkrati nas veseli, da sodelovanje z nemškim partnerjem krepi tudi sedanje vodstvo matične firme Steklarna skupina in vodilni podjetja Opal. Uspešno vodstvo, ki ga ima Steklarna Hrastnik, z izdelano vizijo razvoja firme in takšni izjemni partnerski odnosi pomenijo garancijo za stabilnost poslovanja družbe. Stabilnost poslovanja velikih podjetij v občini pa zagotavlja socialno stabilnost kraja in življenje naših občanov brez večjih pretresov.



DOSEGANJE TEMELJNIH CILJEV POSLOVANJA STEKLARNE HRASTNIK - VITRUM v obdobju januar - maj 2003



V prejšnjem članku STEKLARJA sem poročala o poslovanju našega podjetja v letu 2002. Na koncu sem zapisala, da smo si na osnovi dobrih izhodišč zastavili jasne in optimistične cilje za uspešnost in rast podjetja.

Tokrat bom poslovanje prikazala skozi doseganje temeljnih ciljev poslovanja za letošnje leto. Že v lanskem letu smo začeli uvajati ključ 2 - organizacija sistema in vodenje s cilji, ki igra osrednjo vlogo pri združevanju vodenja od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor ter s tem pri prenovi podjetja.

1. Obseg proizvodnje in prihodkov od prodaje izdelkov

- a) plan: 13.385 ton proizvedenih steklenih izdelkov
- realizirano: 13.317 ton, kar je 1% manj od plana in 2% več kot v enakem obdobju lani ob dejstvu, da je peč H za proizvodnjo embalažnega stekla dotrajana in se srečujemo pogosto s problemi mehurjev in barve stekla (beležimo že 368 ur zastojev)
 - CILJ NI DOSEŽEN (1% pod planom)
- b) do konca leta smo planirali okrog 3000 ton zalog gotovih izdelkov
- stanje zalog na 31.5.2003: 3239 ton
- Zaloge gotovih izdelkov imajo TREND ZMANJŠEVANJA. V prvih petih mesecih letošnjega leta smo jih že zmanjšali za 1890 ton, čeprav smo največje zmanjšanje zalog planirali za čas remonta peči.
- c) plan: 2.461.000.000 SIT prihodkov iz prodaje izdelkov
- realizirano: 2.708.000.000 SIT, kar je 10% več od plana in 25% več kot v enakem obdobju lani
 - CILJ JE PRESEŽEN (10% nad planom)
- d) Pri doseganju planirane prodajne cene za 4% še zaostajamo za planom, je pa trenutni nivo cen za 5,5% višji kot v začetku leta. S

pozitivno selekcijo izdelkov in kupcev ter uspešnim razvojem zahtevnih novih izdelkov pričakujemo, da bomo dosegli planirani nivo prodajnih cen. V letošnjem letu smo proizvedli 76 novih izdelkov.

2. Planirano **donosnost kapitala** presegamo.

3. Produktivnost proizvodnje

	plan	realizirano
• obrat H	79%	80%
• obrat G	83%	79%
• obrat I	80%	82%
• SKUPAJ	81%	80%

• CILJ NI DOSEŽEN (1% pod planom)

4. Sistematični **razvoj lastnega prodajnega programa** široke potrošnje (15 novih lastnih izdelkov)

CILJA ŠE NISMO REALIZIRALI zaradi bistvenega presejanja potreb naših obstoječih odjemalcev in pomanjkanja razpoložljivih proizvodnih kapacitet. Bomo pa do sejma v Frankfurtu proizvedli 5 novih izdelkov iz družine IMPILABILE z našo blagovno znamko VITRUM, do konca leta pa družino razširili še najmanj za 3 nove izdelke.

5. Obseg reklamacij

- plan: največ 0,5% prihodkov od prodaje izdelkov
- CILJ JE DOSEŽEN, saj smo izstavili dobropise za vse vrste reklamacij v višini 0,3% prihodkov od prodaje izdelkov. Beležimo največ poslovnih reklamacij (napačne cene, količine), kakovostnih pa 0,05% prihodkov.

Moja ocena našega poslovanja je zelo pozitivna. Dobro smo izkoristili prve mesece letošnjega leta. Pred nami je remont H-peči (oktober-november 2003), ki bo vsekakor negativno vplival na naše rezultate poslovanja. Je pa nujen in se pripravljamo na hitro in uspešno izvedbo remonta.

Spoštovane sodelavke in sodelavci, zahvaljujem se vam za vaš prispevek k doseganju naših ciljev poslovanja in vam želim prijeten dopust.

Majda Krošlin



PREKRITJE JUŽNEGA DVORIŠČA

Prekritje južnega dvorišča Steklarne Hrastnik-Vitrum d.o.o. je glede na pretekle razmere, ki so vladale pri nakladanju in razkladanju blaga, znatno izboljšalo delovne pogoje vseh zaposlenih v skladišču. Povprašali smo vodjo skladišča in nekatere zaposlene, kaj menijo o novi pridobitvi...



Damjan Rakovič (vodja skladišča)

Kako ocenjuješ novo pridobitev Steklarne Hrastnik-Vitrum v smislu vašega dela v skladišču?

Pokritje južnega dvorišča je za nas res velika pridobitev, na katero smo vsi zelo ponosni. Ko smo letos februarja izvedeli, da bodo pričeli s prekritjem dvorišča, smo bili na začetku skeptični, a so približno že čez teden dni na dvorišču zabrneli prvi stroji in dela so se pričela. V času del je bilo kar malo težko poskrbeti za nemoteno odpremo in hkrati zagotoviti nemoteno opravljanje gradbenih del, a se je izplačalo.

Glede na to, da ste imeli v preteklosti največ problemov pri svojem delu s slabimi vremenskimi razmerami, me zanima, kakšna je situacija sedaj, ko je dvorišče prekrito?

Situacija je sedaj bistveno boljše, saj lahko nakladamo in razkladamo v vseh vremenskih pogojih, kar prej ni bilo mogoče. Ob močnih nalivih je bilo potrebno s folijo prekriti palete, da niso bile mokre, a kljub temu smo imeli velikokrat veliko mokrih palet.

Ali so se s pokritjem dvorišča ustvarili pogoji za komisio-

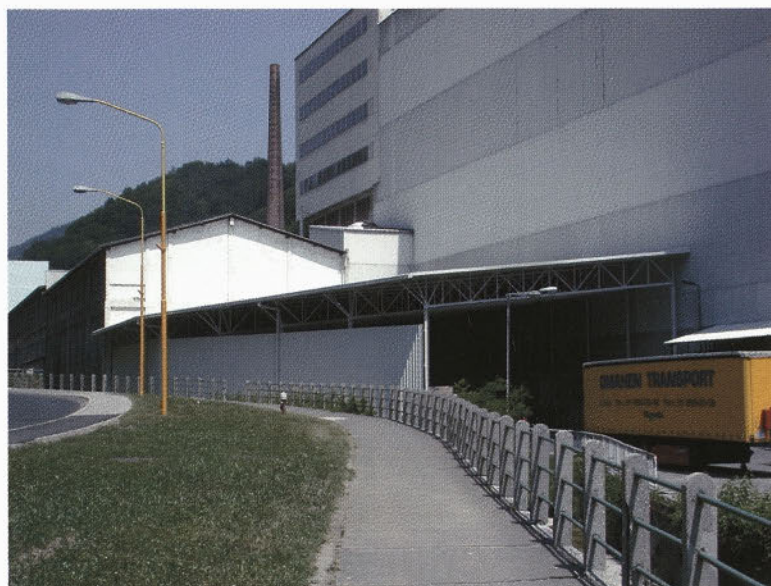
niranje blaga? Delno da, delno ne. Res je, da smo sedaj pod streho, a pogoji za komi-

sioniranje še niso ustvarjeni. Ni zadosti samo streha, potrebno je tudi zadostno število zaposlenih, več prostora, kajti imamo ga komaj za nakladanje in razkladanje blaga.

Kaj pa nakladanje in čakanje šoferjev na vrsto pri nakladanju?

To pa ni odvisno samo od nas. Mi ne nakladamo samo kamionov, naše delo je tudi razkladanje kartonov, palet, folij,...

Nakladamo in razkladamo blago tudi za podjetja Opal, Stredek, Sinet in Forstek, tega pa je zadnje čase kar veliko.



Ali južno dvorišče sedaj resnično služi namenu nakladanja in razkladanja blaga in ne več skladiščenju?

Dvorišče je res namenjeno za razkladanje in nakladanje. Potrebno pa je tudi vedeti, da na dvorišču pripravljamo palete, ki so za odpremo široke potrošnje in embalažnega stekla, katerega delna odprema se vrši tukaj, delno pa v skladišču Podkraj. Te palete so na dvorišču le kratek čas. Tako lahko zagotovo zatrdim, da južno dvorišče sedaj resnično služi za nakladanje in razkladanje blaga. Predhodna priprava palet za odpremo je nujna, saj sproti ni možno izskladiščiti blaga.

g. Peter Pikelj (šofer)

Kako komentirate sedanje razmere v primerjavi z razmerami pred prekritjem dvorišča?

Odlično, brez pripomb. Vsi vozniki smo zelo zadovoljni. Moram tudi

povedati, da je sedaj na dvorišču res vse zloženo, pospravljeno in na svojem mestu. Z eno besedo, pohvalno.



g. Stanišič Dušan (viličarist)

Ali so se delovni pogoji za vas spremenili s prekritjem južnega dvorišča? Kako?

Da, na bolje. Pri svojem delu nismo več odvisni od vremena. Zelo težko je bilo opravljati svoje delo, ko je bilo veliko snega in ledu. Pred nakladanjem je bilo potrebno dvorišče splužiti in z lopatami odstraniti sneg ter ga posipati s soljo. To je sedaj preteklost.

Sedaj imamo tudi "regale" za prazne palete, kar je priročno, saj s palet ne bo potrebno odmetavati snega. Razmere v skladišču so vse boljše in boljše. S pogoji dela sem zadovoljen, pa tudi z novim izgledom dvorišča. Še posebno, če se pelješ po cesti, je pogled na dvorišče čisto nekaj drugega.

Pogovarjala se je
Simona Rugelj



Dobri delavci

DELFA BAGARA

Za predstavitev med dobrimi delavci iz Vitruma je bila zaradi svojega pozitivnega odnosa do dela, sodelavcev in predpostavljenih izbrana pregledalka Delfa Bagara. Delavka izstopa v svoji sredini, vedno je pripravljena pomagati in odprla je svojo življenjsko skrinjico, iz katere je na teh straneh strnjeno njeno življenje.

Mladost si preživela v Bosni. Kakšni so tvoji spomini nanjo?

Bila sem četrti otrok v revni kmečki družini. Oče je umrl, ko sem imela tri leta in se ga ne spominjam več. Mama se je mučila, da nas je nekako preživela. Otroci smo ji pomagali, kolikor smo zmogli. Želela je celo, da bi si pridobili kakšen poklic, vendar smo se sami zavedali, da bi bilo to preveliko breme zanjo.

Nato sem se že pri šestnajstih poročila in se odselila na možev dom, kjer je bilo prav tako potrebno garati od jutra do večera. Rodili so se trije otroci, mož je odšel za zaslužkom v Slovenijo. Ko je dobil stanovanje, smo prišli še mi za njim. Takrat se je pravzaprav šele začelo moje življenje, čeprav sem kasneje z otroki ostala sama.

Tukaj pa nisi želela ostati doma?

Čim prej sem hotela v službo. Najprej so me sprejeli za odnosaalko, kar pa so mi odsvetovali, ko pa je bilo prosto delovno mesto pregledalke, sem se zaposlila v avtomatski proizvodnji, na IS-kah delam od svojega prvega dne.

Kako si se pri delu znašla na začetku?

Takoj mi je bilo všeč, zagrabila sem ga z vsemi štirimi. Delala pa sem

tudi tisto, kar ni bilo potrebno. Ko sem imela trenutek časa, sem že brezglavo dirjala in iskala, kje bi poprijela za delo. Prepričana sem bila, da ne bom dobila plače, če je ne bom opravičila z delom sleherno minuto. Šele kasneje sem dojela, da je denar za plače in vse drugo skupek plačil za delo vseh in da moja plača ni odvisna le od mojega dela..

Se je v tem času to delo kaj spremenilo?

Razlika je velika, zahteve kvalitete so večje, delavk na hladilnih pečeh pa manj. Prej je bilo več rezervnih delavk, ki so nas zamenjale tako za malico kot tudi za razne odsotnosti. Bilo je mnogo lažje. Pa vendar... Jaz se ne pritožujem. Vseeno nekako gre.

Na začetku delovne poti ste imele tudi usposabljanje za pregledalke. Ali se je še kdaj ponovilo?

Morda so ga imeli za nove delavke, za nas ga ni bilo več. Sedaj pa mislim, da ga tudi za nove pregledalke ni, saj nove delavke nimajo osnovnih predstav o pravilnem presojanju kvalitete, zato sprašujejo nas. Sama po skoraj dvajsetih letih delovne dobe ne vem vsega, kar bi morala, kako bodo one... Včasih se morajo še



šefi dogovoriti med sabo, kaj kupec dejansko zahteva.

Kaj pa meniš o vaših pogojih dela?

Ne moti me niti vročina niti mraz ali prepah. Na to smo že navajeni. Zaenkrat sem zdrava in mi ni težko delati. Najhuje se mi zdi to, ker zaradi slabe kadrovske zasedbe ne moremo izkoristiti dopusta. Še zdaj ima veliko delavk po 10 dni lanskega dopusta. Večinoma smo stare preko štirideset let, mnoge že pestijo razne težave in dopust prav potrebujejo. Razumem, da nam ga šefica ne more odobriti, če nas ni dovolj. Na ta račun je verjetno večja bolniška. Zato je rešitev le v kadrovski dopolnitvi.

Kakšni pa so odnosi do predpostavljenih in medsebojni med pregledalkami?

Jaz se z vsemi zelo dobro razumem, nad nobenim se ne morem pritožiti, vse imam rada, ne prepiramo se in meni je med njimi lepo.

Pa prevzemne kontrolorke? Vam veliko "škartirajo"?

Hvalabogu, da jih imamo, da vidijo kakšno napako prej, kot je že prepozno. Bolje "škartirana" paleta, katere ponovni pregled predstavlja strošek, kot reklamacija, ki je nenadomestljiva škoda.

Povedali so mi, da si velikokrat nadomestila kakšno sodelavko pri delu?

Katerakoli je potrebovala prosto, me je poiskala in rada sem jim ustregla. Sedaj je po zakonu urejeno drugače in ne smemo presegati določenega števila nadur. Zaradi tega je tudi veliko slabe volje.

Ti pa nisi utrujena?

Že od doma sem navajena delati, na kmetiji je bilo delo nekajkrat težje. Rada delam, kot sem že rekla, sem zdrava, sama sem, otroci so zrasli, lahko se spočijem. Pri samostojni skrbi zanje je vsak dodatno prislužen tolar še kako dobrodošel. Žal mi je, da te možnosti ni več. Imam lepo stanovanje, ki mi veliko pomeni. Da ga obdržim in ohranim lepega, bi naredila vse, maksimalno bi se potrudila.

Iz povedanega se vidi, da ti je tvoje delo res pri srcu.

To pa res. Prav uživam v njem. Od prvega dne mi je bilo tu všeč, delo pa, četudi ga štejejo za monotonega, zanimivo. Tudi red, ki izhaja iz štiriizemskega dela, mi je všeč. Vsak dan preživim v Steklarni je lep, slabih dogodkov se ne spominim. Vsak artikel se mi zdi lep in dragocen. Kar hudo mi je, niti poslušati ne morem, kako pod kakšnimi jeznimi prsti šklepetajo naši izdelki. Kot da jih oseba sovraži. Jaz pa jih imam tako rada. Pa jo vendar sama pred sabo nekako opravičim z njenimi težavami, ali boleznijo...

Všeč mi je, kako v kartone pakiramo različno število izdelkov, kako



so nato zloženi kartoni na paletah, kako jih sedaj "kara", na katero se lahko zloži veliko palet odvaža, nehote jih preštejem, včasih so štiri, včasih šest, včasih osem. Kot kmečki otrok v supermarketu sem, vse mi je všeč in zanimivo, zadovoljna sem.

Kar neresnično se sliši, da slabih dogodkov ni bilo. Misliš resno?

Rada imam svoj "šiht", celo Steklarno ter celo Slovenijo. Zavedam se in tudi otroke tako učim, da je Steklarna moj prvi dom, če jo izgubim, sem izgubila tudi drugega, na Logu. Vse kar imam, je tu, v Steklarni in na Rudniku pri mojih treh otrocih. Tu se mi je pri štiriindvajsetih življenje šele začelo, prav tako pa tudi mojim otrokom. Najsrečnejši dan zame je bil, ko sem prišla v Slovenijo, ko sem zagledala svoje stanovanje in vedela, da bomo v njem živeli le mi-moja družina.

Kaj pa plača?

Da je le redna, saj vidimo, kaj se dogaja vse okrog nas. Tam, kjer sta pa dve, pa sploh ne bi smelo biti težav. Seveda bi povsod prav prišel še kakšen tolar, vendar če je človek skromen in vsaj malo iznajdljiv, da si zna sam pomagati, se da dostojno živeti.

Ali imaš še kakšno ambicijo?

Zadovoljna sem s svojim delom, gotovo pa ne bi odklonila, če bi mi ponudili mesto brigadirke. Zavedam se, da lahko brez šol sežem le do tja. Tudi brez tega mi je dobro, ne pritožujem se nad ničemer.

Vedno je bila moja želja pomagati drugim. Ko sem bila mlajša, sem tiho hrepenela, da bi postala medicinska sestra. To je tudi edino delo, za katerega mislim, da bi ga še raje



opravljala kot delo pregledalke. Pri treh otrocih in štiriindvajsetem delu se nisem upala odločiti za šolanje, mi pa otroci očitajo, da sem premalo mislila in naredila zase. Najmlajši mi še sedaj govori, da me bo kar on vpisal. Vendar je prepozno. Le kje bi potem dobila delo? Kot nadomestek ponudim starejšim ljudem pomoč pri nošenju vreč iz trgovine, pogovarjam se z njimi. Tako najbrž izživim svoj čut po pomoči.

Otroci so veliki, vsi so se šolali.

Ponosna sem nanje. Veliko so bili sami, ko sem delala, včasih so se mi zdeli kot izgubljeni jagenjčki. Sedaj ima hči že svojo družino in se je odselila, starejši sin dela v Steklarni kot strojnik. Priden je in skrben. Sam se budi, skrbi ga celo, da jaz ne bi zaspala, čeprav v dvajsetih letih še nikoli nisem. Otrokom sem vcepila odnos do dela in podjetja, ki nam daje kruh, tako da

se ne bojim zanje. Mesto in čas za počitek pa je pod okriljem našega doma. Tudi najmlajši je priden in obiskuje srednjo prometno šolo.

Tvoj dom je tvoja svetinja.

V njem imam svoj mir. Skrbim, da je vedno vse čisto, urejam ga, da je vedno lepše in prijaznejše. Veseli me tudi, da v njem cvetijo lepe rože. Celo možnost, da ga odkupim, sem dobila. Sedaj, ko je tudi sin zaposlen, je lažje. S sostanovalci iz vseh 38-ih stanovanj sem zadovoljna in jih imam rada. Otroci, ki se igrajo pred blokom, se že od daleč veselijo, ko me zagledajo. Kadar imam kaj, jim dam, včasih pa tudi nimam. Potem mi je pa žal, da nisem prej mislila na to.

Danes lahko rečem celo to, da sem srečna, če sem že morala ostati sama, da sem ostala v Sloveniji, ne pa v Bosni. Nobenega domotožja nimam. Vse hudo je za mano. Želim, da tu umrem.

Kaj pa počneš, ko si prosta?

Predvsem ročna dela, kvačkam, še več pa šivam, tako zase in za družino, kot tudi za druge. Sem samouk, le kratek brezplačni tečaj sem obiskovala po končani osnovni šoli. Zdajle kar vidim svoj prvi izdelek - še nerodno izdelano pisano bluzo.

Kaj pa dopust, si ga privoščiš?

Odkar sem sama, nisem zamudila nobenega izleta, ki ga organizira sindikat. Rada spoznavam kraje po Sloveniji. Dopusta pa nič ne pogrešam. Ko sem prosta, sprejem povabilo na kakšen piknik, grem kam na obisk. S tem sem zadovoljna. Pred leti sem naredila tudi šoferski izpit, kasneje sem si

kupila tudi svoj avto. Kmalu bo šoferski izpit opravil tudi starejši sin.

Imate kakšno misel za bralce Steklarja?

Izkoristila bi to priložnost in pozdravila vse svoje sodelavke. Svetujem jim, naj čuvajo svoje delovno mesto, pa čeprav nam je včasih težko. V težkih časih je pač treba malo potrpeti in misliti na to, da za njimi pridejo boljši.

Iz tele življenjske skrinjice pa je kot prijazen duh zaplapolala zgodba, ki se sliši kot pravljica: "Nekoč je živela deklica, Delfa po imenu, rada je imela vse ljudi, vse bi najraje objela, pa tudi oni njo, bila je srečna in zadovoljna. Rada je delala in skrb za druge ji je največje veselje". Pa ji je bilo v življenju vse prej kot posuto z rožicami.

V zadnjem času dnevno izhajajo priročniki in članki, kako gledati na življenje pozitivno, kako imeti rad sebe in ljudi okrog sebe.... Pa je okrog nas vedno več nezadovoljnih ljudi, jeznih nase in na druge, okrog sebe trosijo same negativnosti, vsega slabega pa naj bi jim bil kriv nekdo drug. Pa so zdravi, imajo urejeno življenje, plače nekaterih so nekajkratnik njene. Tudi sama sem se ob pogovoru z njo spraševala, kako smem kdaj biti nezadovoljna. Upam, da se bom v slabih trenutkih spomnila na tale pogovor in to priporočam tudi vsem nezadovoljnem.

Bravo Delfa, v svojem srcu si našla tisto, kar smo imeli tam najbrž vsi, ko smo bili še otroci, pa smo dopustili, da so nam to življenjske izkušnje prekrile. Svetiš kot zvezda, naj njeni tvojega žarki oblijejo čim več ljudi pod to streho in se razširijo tudi drugod po Hrastniku in Sloveniji, ki jo imaš tako rada.

Pogovarjala se je
Marinka Anžlovar



SLOVENSKA MARKE- TINŠKA KONFERENCA



Naslovna tema 8. slovenske marketinške konference "Preživeti in uspeti v EU" se je odvijala od 27.05.- 28.05.03 v Portorožu. Glede na to, da se Steklarna Hrastnik - Vitrum pripravlja, da bo stopila na novo pot uveljavitve lastne blagovne znamke **Vitrum** predvsem v evropskem prostoru in tudi po svetu, je bila ta tema ravno pravnja.

Trenutno poteka postopek mednarodne registracije blagovne znamke Vitrum, da si bo pridobila naziv Evropske znamke (CTM Community Trade Mark).

Kaj to pomeni?

To pomeni, da se bomo pridružili redkim slovenskim podjetjem, ki so si ali pa si še bodo pridobila ta naziv in ki tržijo tako doma kot v svetu svoje izdelke pod svojo lastno blagovno znamko. Le tako bomo na trgu dosegli prepoznavnost, višje cene in dobre poslovne rezultate. Pomembno je, da se podjetja zavedajo, da samo ljudje ustvarjajo blagovno znamko. Vsak zaposlen v podjetju se mora zavedati, kaj pomeni blagovna znamka, ker ima le takrat pravo vrednost.

Pomembno je tudi vedeti, da bomo z vstopom v EU v Sloveniji kar naenkrat pridobili 3 mio blagovnih znamk, ki jih bo priznal tudi slovenski zakon o industrijski lastnini. Pomemben je namreč čas registracije blagovne znamke. Zamujena priložnost pomeni, da bodo imela nekatera podjetja po

01.05.2004 resne probleme pri trženju izdelkov pod svojo lastno blagovno znamko tudi v Sloveniji. Mercator po vstopu v EU ne bo smel več tržiti brezalkoholnih pijač pod blagovno znamko Mercator, ker že obstaja blagovna znamka s tem imenom v evropskem prostoru v razredu brezalkoholne pijače.

Postavilo se je tudi vprašanje, ali lahko podjetja majhnih držav ustvarijo prepoznavno blagovno znamko v svetu. Odgovor je preprost, pravi angleški strokovnjak za marketing *Simon Anholt*: "Nikakršnega razloga ni, zakaj ne bi hkrati z uveljavljanjem nove, visoko kakovostne znamke na svetovnem trgu potekalo tudi promoviranje države, iz katere ta prihaja. Seveda ob predpostavki, da ta država pri porabnikih nima negativnega prizvoka. Prvi izvoznik, ki bo ustvaril nov niz prispodob v glavah kupcev, bo imel od tega zelo veliko koristi. Navsezadnje izdelki s povsem novo znamko na trgu uspejo le, če so dobro narejeni, pravilno predstavljeni in dobro prodajani. Nič hudega ni, če ni poznana. Večja težava je, če se moraš bojevati z napačnim imidžem dobro vpeljane blagovne znamke države, kot pa če jo šele na novo uveljavljaš."

Vstop Slovenije v EU 1.05.2004 za naše podjetje ne bo preveč šokanten, saj že sedaj približno 90% celotne prodaje predstavlja izvoz. Proizvodnjo bi radi širili v svetovnem, ne le v evropskem merilu. Večjim pretresom na trgu bi se radi izognili z lastnimi prodajnim programom, ki ga bomo tržili pod blagovno znamko **Vitrum**. Nova družina izdelkov **Impilabile** je šele začetek, sledile bodo še druge.

Odpiranje trgov, odpravljanje mejnih kontrol, lažji pretok blaga, storitev in ljudi, kapitala, znanja... vse to prinaša nove izzive in priložnosti ter pasti za slovenska podjetja, na katere pa se moramo čim bolj pripraviti. Bolj kot bomo pripravljeni, večje možnosti bomo imeli za uspeh. Možnosti nam bodo dane, od nas samih pa je odvisno, koliko jih bomo znali izkoristiti. In Steklarna Hrastnik - Vitrum je s svojo tržno strategijo na pravi poti.

Simona Rugelj

INOVATIVNOST V STEKLARNI HRASTNIK



V zadnjih letih je vladalo na področju inovacij precejšnje mrtvilo. Imeli smo le redke predloge in še ti so bili na ravni tehničnih izboljšav. Na tekmovanjih za zasavskega inovatorja se je Opal v zadnjih letih še kar izkazal, medtem ko je Vitrum oz. avtomatska proizvodnja zadnje nagrado na tem tekmovanju prejel leta 1999, za slikarnico oz. Stedek pa se ne pomni kdaj. Res slaba izkaznica za nekoč eno vodilnih podjetij na tem področju. Pa ne moremo reči, da se v tem času ni nič naredilo ali spremenilo.

Z uvajanjem metode 20 ključev se v okviru ključa 3 vzpodbuja tudi inovativnost posameznikov, oz. bolje rečeno, zbirajo in nagrajujejo se koristni predlogi. V ta namen smo v poslovnem sistemu Steklarne Hrastnik sprejeli pravilnik, ki določa način zbiranja in vrednotenja predlogov.

Učinki se že kažejo, čeprav na začetku bolj sramežljivo. V dobre pol leta je komisija prejela iz družbe Vitrum 22 predlogov, iz Opala 10 in iz Stedeka 5. Z organizacijo je bilo kar nekaj težav, kar se je odrazilo tudi v načinu pisanja prijav, nepopolnih prijavah in pa tudi pri samem načinu obravnavanja le teh. Popolnoma na mrtvi točki kljub temu nismo obstali, nekaj predlagateljev je to videlo tudi v plačilni kuverti. Izplačanih je bilo 8 nagrad, nepopolne so bile tri, dva predloga sta bila zavrnjena, kar 24 pa jih je ostalo še nerešenih. Večina predlogov je na nivoju tehničnih izboljšav, kar je bilo na začetku tudi pričakovano.

Zataknilo se nam je na najbolj pomembni točki, to je v odzivnosti, zato je tudi začetna vnema prijav hitro padla. Pri reševanju smo razmišljali preveč v smeri inovacijskih predlogov in iskali velike gospodarske koristi, za kar seveda rabimo veliko podatkov. Postopek reševanja, ki ga predvideva pravilnik tako postane okoren, nepregleden in počasen. Zato

imamo v pripravi dopolnilo k pravilniku, ki bo predvsem poenostavil zbiranje prijav koristnih predlogov in pospešil njihovo reševanje oz. ovrednotenje. Prav tako imamo v programu izvedbo tečaja za presojevalce koristnih predlogov, saj morajo biti kriteriji po posameznih skupinah in organizacijah enaki. Pri tem je potrebno poudariti, da koristen predlog lahko pomeni vsako izboljšanje:

- pri ureditvi in čiščenju delovnih mest,
- pri varnosti pri delu / okolja,
- dela na delovnem mestu,
- kvalitete posameznih elementov dela oziroma tudi pisarniških postopkov,
- kvalitete proizvoda in učinkovitosti,
- odpravljanje motenj na posameznih ali več delovnih mestih,
- za odstranitev ali preprečevanje reklamacij kupcev,
- za izboljšanje poteka dela, pretočnih časov,
- za racionalnejše in bolj učinkovito poslovanje s pomembnim pozitivnim učinkom izven podjetja.

V pripravi je tudi že nov informacijski sistem za podporo inovacijske dejavnosti, s pomočjo katerega bodo lahko predlogi veliko hitreje obdelani.

Gotovo pa noben predlog ne pristane v košu za smeti, zato le pogumno. Veliko malih koristnih predlogov na koncu prinese veliko gospodarsko korist, ki jo je ekzaktno težko dokazati, na koncu koncev pa vemo, da je to razlog, zakaj še obstajamo. Sramežljivost je odveč, prijavljajmo svoje male izboljšave.

Franci Zajc
Albin Lavrič



Novi sodelavci

MIHAELA GAČNIK

Vodja FRS Vitrum

Bi nam za začetek zaupali nekaj osnovnih podatkov o sebi?

Rojena sem leta 1964, torej sem po kitajskem horoskopu zmaj upam, da v resnici ni tako hudo. Sicer pa sem strelec, za katere velja, da ljubimo izzive ter da smo optimistični in radoživi, s čimer bi lahko na kratko opredelili moje glavne značajске poteze. Leta 1986 sem diplomirala na Ekonomski fakulteti v Ljubljani.

Vaše novo delovno mesto je Vodja FRS Vitrum. Kaj pričakujete od novega delovnega okolja in delovnega mesta?

Sprememba okolja je seveda velika motivacija za moje delo, moja osnovna naloga pa je, da vodim oddelek tako, da bo vzdušje prijetno in delovno ter bo posledično zato oddelek uspešen in najboljši. Steklarna Hrastnik - Vitrum je zelo urejeno in uspešno podjetje. Biti vodja FRS v tako velikem in ambicioznem kolektivu je velik izziv, spodbuda in priznanje. Želim, da bi me sodelavke in sodelavci sprejeli in tako omogočili, da bi se moja znanja in videnja uspešno vpletla v delo oddelka. Pričakujem predvsem korektno sodelovanje na vseh nivojih. Običajno se zgodi, da z nazivom "vodja" pridejo v paketu tudi kakšna nasprotovanja, vendar sem vesela, da se v tem kolektivu to do danes še ni zgodilo.

Kje ste bili nazadnje zaposleni in ali lahko potegnete nekaj vzporednic med preteklim in sedanjim delovnim mestom?

Moja prva zaposlitev, ki je trajala kar 5 let, je bila v Strojni tovarni

Trbovlje, potem pa sem bila 12 let zaposlena v Orodjarni Trbovlje kot vodja FRS. V manjšem, nelikvidnem podjetju se ogromno naučiš o stroki, ljudeh in medsebojnih odnosih kot tudi o sebi. Za vsa pomembna vprašanja si sam. Za uspešno opravljanje dela je bilo potrebno zelo široko znanje, tudi z drugih področij, ne le iz finančne in računovodske stroke, kot tudi pripravljenost za operativno delo.

Na novem delovnem mestu pa so poglavitne funkcije usklajevanje, vodenje, nadziranje, spodbujanje sodelavk, preverjanje računovodskih podatkov in iskati nove, popolnejše možnosti izkazovanja rezultatov poslovanja ter drugih pokazateljev uspešnosti poslovanja podjetja. Menim, da je probleme potrebno reševati skupaj, še posebej v računovodstvu, kjer nanje naletimo praktično vsak dan. Med prejšnjim in sedanjim delovnim mestom pa je razlika v številu sodelavcev na prejšnjem delovnem mestu sem bila neposredni vodja samo eni sodelavki, sedaj pa devetim, ki so vsaka na svojem področju samostojne in strokovne. To pa je popolnoma drugo nivo.

Kako bi ocenili vašo dosedanjo delovno kariero?

V moji dosedanji karieri si v največji osebni uspeh štejem dejstvo, da mi je bilo že pri mojih 27 letih zaupano eno vodilnih delovnih mest, kjer sem "splaval" brez kakršnega koli mentorstva ali uvajanja.

V Steklarni Hrastnik - Vitrum ste zaposleni šele dober mesec.



Kljub temu me zanima, koliko se vam zdi, da podjetje že poznate?

Imela sem 14 dnevno uvajanje na vseh področjih in nivojih podjetja. Hvaležna sem vsem, ki so mi to omogočili, saj sem tako v zelo kratkem času spoznala utrip podjetja. Seveda pa sem še daleč od njegove duše. Toda prepričana sem, da bom ob podatkih, ki jim sledim, in s pomočjo sodelavcev, ki mi pomagajo, kmalu dobila tisti občutek, da je Steklarna Hrastnik - Vitrum "moje podjetje". Na delovnem mestu, kot je moje, ga pač moraš imeti, da je delo lažje.

Kakšno bo izhodišče vašemu bodočemu delu nameravate kaj spremeniti, izboljšati...?

Računovodstvo in finance so v Vitrumu zelo urejene, podrobnosti so definirane s pravilniki in delo poteka brez večjih težav. Se pa vedno najde področje, ki ga je potrebno dodatno obdelati, spremeniti metode dela in podobno. Seveda, iskala bom še boljše rešitve, težila h kvalitetnejšemu in hitrejšemu načinu zbiranja in obdelovanja podatkov. Menim pa, da je v oddelku zelo pomembno tudi vzdušje in počutje med sodelavci, zato je v prvi vrsti potrebno vzpostaviti zaupanje in zavest, da smo eno ter da bodo posledično rezultati skupnega dela vidni navzven.

Ko vam ostane nekaj prostega časa - s čim se takrat ukvarjate (konjički, ste članica kakšnega društva, organizacije...)?

Prostega časa je vedno manj. Seveda pa je vprašanje, ki se zastavlja kar samo, kaj sploh prosti čas je. Zame jo to tudi tisti del dneva, ki ga preživim z družino, pa čeprav delovno. Moj prosti čas je torej čas z mojo družino, zase pa ga praktično nimam. Kadar pa si vzamem urico ali dve, grem rada na sprehod v naravo, plavat, pozimi pa skočim na smuči. Bolj hobi delo je tudi urejanje okolice torej rož, tako na balkonu kot okrog hiše. To me pomirja.

Za konec nam zaupajte še vaše sporočilo za sodelavce in bralce Steklarja.

V Steklarni Hrastnik - Vitrum poteka veliko projektov in aktivnosti in vse težijo k perfektnosti. V Zasavju je le malo podjetij, ki bi bila uspešna, zato bodimo ponosni, da smo delček uspešne celote in da lahko z vsakodnevnim delom pripomoremo k temu, da bomo še boljši.

Vaš moto, po katerem se ravnate (priljubljena misel, verz...)?

Kar daješ, to dobiš.

Pogovarjala se je
Mojca Lavrič



KODEKS VEDENJA

POSLOVNEGA SISTEMA STEKLARNA HRASNİK

Steklarna Hrastnik - skupina d.d. / Opal Hrastnik d.o.o./ Proem d.o.o./
Stedek d.o.o. / Steklarna Hrastnik - Vitrum d.o.o.

1. PREDSTAVITEV STEKLARNE HRASNİK

Steklarna Hrastnik beleži prve bolj ali manj uradne začetke delovanja v letu 1860, ki velja tudi za letnico njene ustanovitve. Skozi zgodovino je doživljala velike spremembe, tako na gospodarskem kot političnem področju. Vse spremembe, ki so bile v določenih časovnih obdobjih zelo intenzivne, so vplivale na njeno poslovanje in organiziranost. V tem času se je kar nekajkrat zamenjal politični sistem, kar se je odražalo predvsem na zamenjavah lastnikov oziroma na oblikah lastnine, od čiste zasebne lastnine, nadalje do družbene lastnine in dandanes ponovno aktualne zasebne lastnine, kot posledica procesa lastninskega preoblikovanja. Proces lastninskega preoblikovanja se je zaključil 22.11.1996, ko se je Steklarna Hrastnik preoblikovala v delniško družbo.

Novjša podoba Steklarne se je v začetku leta 2002 spremenila in dosegla nivo optimalne organiziranosti.

Steklarna je namreč organizirana kot poslovni sistem, ki je sestavljen iz krovne podjetja in odvisnih družb v njeni sestavi. Steklarna predstavlja torej podjetja z dolgoletno in pestro zgodovino ter bogato tradicijo. Skozi razgibano zgodovino spreminjanja in dopolnjevanja svojih dejavnosti podjetja v okviru poslovnega sistema Steklarne Hrastnik opravljajo različne dejavnosti, ki so bolj ali manj povezane s steklom, ni pa izključena tudi možnost

priključitve družb, ki jim steklo ne bo temeljni element dela, obdelave.

2. KODEKS

Iz organizacijske kulture podjetij izhaja nujnost gradnje medsebojno prijaznih odnosov, ki na eni strani temeljijo in na drugi strani zagotavljajo kakovostno opravljanje dela.

Z doslednim upoštevanjem in spoštovanjem pravil kodeksa in notranjih pravil v vsakem podjetju posebej, s kakovostnim delom in zavedanjem, da je vsak posameznik del sistema, bomo pripomogli k lastnemu dobremu razpoloženju in počutju v delovnem okolju ter hkrati pripomogli h gradnji zunanje podobe poslovnega sistema in vsakega podjetja posebej.

Kodeks poslovnega sistema je zbirka vrednot, načel in pravil, ki zvišujejo, vzdržujejo in izboljšujejo medsebojne odnose in nam hkrati pomagajo, da ob različnih priložnostih ravnamo čim bolj pravilno.

V nadaljevanju predstavljena pravila veljajo za zaposlene v celotnem poslovnem sistemu Steklarne Hrastnik torej tudi za vsako družbo v njegovi sestavi. Posebna pravila, ki veljajo za posamezno družbo, le-ta predpiše posebej.

Shema organiziranosti poslovnega sistema je sledeča:

STEKLARNA HRASNİK - skupina, podjetje za upravljanje družb, d.d.

OPAL HRASNİK, podjetje za proizvodnjo svetil, d.o.o.

STEDEK, podjetje za dekoriranje in obdelavo stekla, d.o.o.

STEKLARNA HRASNİK - Vitrum, družba za proizvodnjo steklenih izdelkov, d.o.o.

PROEM, podjetje za ravnanje z odpadno embalažo, d.o.o.

OSNOVNA PRAVILA HIŠNEGA REDA

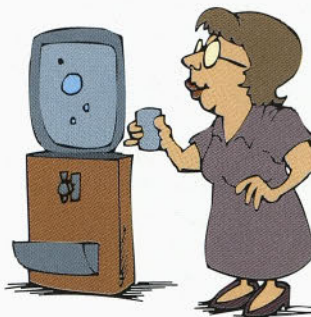
- V družbo prihajamo in odhajamo preko za to označenih oziroma določenih vhodov in izhodov.
- Prihode na delo in odhode z dela registriramo s kartico na registrirni uri oziroma s prevzemom in izročitvijo ustreznega dokumenta.
- Prisotnost na delovnem mestu pomeni aktivno prisotnost, torej dejansko delo, ki ga nekdo opravlja.
- Na delo prihajamo točno. Praviloma smo na svojem delovnem mestu pred pričetkom predpisanega delovnega časa oziroma izmene. Svojega delovnega mesta ne moremo zapustiti predčasno brez predhodne odobritve nadrejenega oziroma pred prihodom naslednje izmene.
- Med delovnim časom ne opravljamo osebnih zadev, razen v izjemnih primerih z dovoljenjem nadrejenega.
- Ne dovolimo, da nas med delovnim časom obiskujejo sorodniki ali prijatelji.
- Lastna vozila puščamo na parkiriščih, ki so namenjena delavcem družbe.
- Med delovnim časom je prepovedano pitje alkoholnih pijač.
- Kajenje ni dovoljeno; kajenje je dovoljeno na posebej označenih prostorih.
- Na delovnem mestu ni dovoljeno malicati; malicanje je dovoljeno le v prostorih restavracije oziroma jedilnice.
- Prepovedano je kuhanje kave, čajev ali kakršnihkoli drugih napitkov v prostorih družbe; priprava napitkov je dopustna na avtomatih, nameščenih v prostorih družbe.

- V prostorih družbe je prepovedano privatno trgovati, "sestankovati" na delovnem mestu in po drugih prostorih družbe, prepovedana je akviziterska dejavnost.
- V prostorih družbe je prepovedano izobešati oziroma lepiti kakršnekoli lepake, vabila, obvestila, ali drug propagandni material izven oglasnih desk, kjer lahko oglašajo družbe, posamezni sindikati in sveti delavcev družb in Sodexho.
- Striktno moramo upoštevati organizacijske predpise o poslovni tajnosti in ne dajemo zaupnih informacij, ki so povezane z našim delom.
- O spremembah v zasebnem življenju, ki vplivajo na uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja (preseelitev, poroka, rojstvo otroka), nemudoma obvestimo kadrovskega sektorja, oddelek oziroma službo, ki je pristojna za vodenje teh podatkov.

DOLŽNOSTI DELAVCEV

Delovno okolje je prostor, v katerem preživimo dovršen del svojega vsakdanjika in v katerem se prepletajo in vzpostavljajo nova razmerja in odnosi med ljudmi. Skupno delo in življenje v delovnem okolju uravnavajo številna pravila, zakonske odredbe, prav tako pa naše in navade ostalih ljudi. S spoštovanjem teh pravil prispevamo h kakovostnejšemu delu in s tem k uspehu družbe. Delovni standardi, ki pripomorejo k uresničitvi tega cilja pa so:

- točnost,
- po potrebi delo preko delovnega časa,
- prizadevno, marljivo in kakovostno opravljanje delovnih nalog,
- redno izobraževanje, usposabljanje ter spremljanje strokovnega razvoja na svojem delovnem področju,
- dosledno izvrševanje zadanih delovnih nalog,
- spoštovanje varnostnih in higienskih predpisov.



Delovni standardi zahtevajo tudi pravilen odnos do delovnih sredstev, materiala in okolja. Skrbeti moramo za:

- pravilno uporabo delovnih sredstev in materiala,
- uporabo predpisanih zaščitnih sredstev in opreme,
- preprečitev nastanka škode,
- racionalno porabo in uporabo sredstev in materiala,
- obveščanje nadrejenega o vsakem primeru odtujevanja ali poškodovanja materiala in sredstev za delo. Zavedati se moramo, da smo za sredstva, materiale in okolje osebno in materialno odgovorni delavci,
- varčevanje z energijo in vodo, za pravilno ravnanje z odpadki ter si v vseh fazah dela prizadevati za čisto in zdravo okolje.

PRAVILA LEPEGA VEDENJA

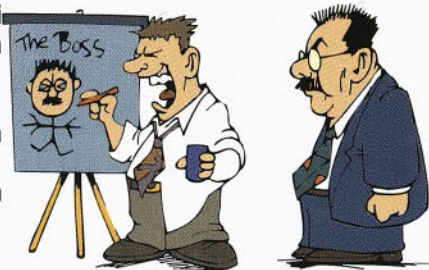
Podoba družbe navzven se ustvarja v prvi fazi z izgrajevanjem primernih in pristnih odnosov med sodelavci, znotraj družbe. Le te bomo izgradili s prijaznim pozdravom ob prihodu na delovno mesto.

Skrbeti moramo za razvijanje in ohranjanje dobrih medsebojnih odnosov, ki temeljijo na spoštovanju, zaupanju, poštenju in sodelovanju.

Med delom ne uporabljamo psovka, prostaških besed, grobega kontaktiranja, zadiranja; prepri in nestrpnosti ne sodijo v delovno okolje.

Naše obnašanje naj bo kulturno in korektno. Ne pozabimo na pomoč sodelavcem, seveda ob predpostavki, da s tem ne zane-marjamo svojega dela.

Mladim ljudem so vedno zgled starejši in tako se tudi mladi delavci učijo od starejših, ki so odgovorni za pravilno usmerjanje novih sodelavcev. Mladi delavci pa se morajo do starejših obnašati spoštljivo.



V nadaljevanju pa se ta podoba kaže na našem odnosu do poslovnih partnerjev in zunanjih sodelavcev oziroma institucij, s katerimi pri našem delu prihajamo v stik. Do njih smo vpljudni in profesionalni.

Med pravila lepega in kulturnega vedenja lahko uvrstimo tudi skrb za osebno higieno in videz. Osebna higiena je del človekove osebnosti in vtis, ki ga dobimo ali naredimo na drugega človeka ob prvem srečanju, je zelo pomemben.

Med skrb za osebno higieno in videz lahko uvrstimo:

- urejene roke in nohti,
- urejeni lasje (čisti in negovani, ne glede na vrsto pričeske),
- zdravi in čisti zobje,



- nega telesa,
- primerna, čista ter urejena obleka in obuvala.

Ženske morajo biti pri uporabi kozmetike in dišav zmerne, pričeske naj bodo enostavne in urejene, naličenost naj bo zmer-na, obleka neizzivalna, nakit pa nevsiljiv.

Moškim mora biti britje v veselje in vsakdanjo dolžnost, brki in/ali brada morajo biti pristriženi, lasje urejeni in čisti, prav tako pa tudi moški ne smejo pretiravati (in tudi skopariti) z dišavami.

V kolikor je za kakšna delovna mesta predpisana delovna uniforma oziroma delovna zaščitna obleka, jo moramo delavci obvezno uporabljati.

TELEFONSKI POGOVORI

Telefon je navidezen obraz družbe, pri telefonskem komuniciranju pa moramo upoštevati predvsem naslednja pravila:

- prvo in zlato pravilo pri telefoniranju je, da se moramo obvezno predstaviti, bodisi da mi kličemo druge ali drugi nas. Ob vsakem telefonskem pogovoru vedno najprej izrečemo ustrezen pozdrav, predstavimo družbo in dodamo svoje ime. Nadaljujemo z vprašanjem "Izvolite" ali "Prosim".
- telefonsko komuniciranje ima prednost pred direktnim pogovorom. Na zvonjenje telefona reagiramo takoj, telefon lahko zazvoni največ dva- do trikrat. Če ob direktnem pogovoru z osebo



zazvoni telefon, se ji opravičite in hitro zaključite telefonski pogovor.

- govorimo razločno in prijazno, vendar ne preglasno. Glas naj bo topel, posloven in zanesljiv. Med telefonskim pogovorom aktivno sodelujemo (hm, tako...) in ne segamo v besedo.
- pogovor s prepirljivcem zaključimo tako, da mu napovemo, da bomo in zakaj bomo odložili telefonsko slušalko.
- sporočilo osebe, ki kliče poslušamo pazljivo, posvetiti ji moramo vso pozornost. Med telefonskim pogovorom se ne smemo pogovarjati še s kom drugim. V primeru, da nismo prava oseba, ki jo je kličoč želel, ga poskušamo prevezati oziroma ga napotimo na ustrezno osebo, ki bo dala ustrezne informacije oziroma podatke.
- telefon je namenjen izključno poslovnim namenom in ne zasebnim pogovorom.
- navedena pravila lahko ustrezno prenesemo tudi na uporabo drugih komunikacijskih sredstev (faks, elektronska pošta, mobilni telefon).

OSEBNI KONTAKTI S POSLOVNIMI PARTNERJI (sestanki)

Pri takšnem načinu poslovanja s strankami, ne glede na to ali smo organizatorji sestanka ali



poslovnega srečanja mi ali sodelujemo kot gostje, moramo poskrbeti, da se poslovno srečanje ali sestanek začne točno in da se tudi zaključi v primer-nem roku ter da poteka v skladu s predlaganim dnevnim redom. Na sestanku se osredotočimo na temo, zaradi katere je bil sklican. Razpravljamo kratko in jedrnato. Pri razpravljanju nismo žaljivi in nekorektni, drugim razpravljalcem ne segamo v besedo.

Med sestankom ali poslovnim srečanjem izključimo mobilne telefone.

Na sestanek ali poslovno srečanje ne zamujamo in ga tudi ne zapuščamo predčasno. V kolikor to moramo storiti, svoj predčasni odhod napovemo pred začetkom.

3. ZAKLJUČEK

Družba od zaposlenih pričakuje, da izvršijo svoje delo, da ščitijo interese družbe in s tem povečujejo njen ugled, varujejo podatke, ki so poslovna tajnost družbe in spoštujejo določbe aktov družbe ter ostalih organizacijskih predpisov in standardov o lojalnosti do družbe in konkurenčni prepovedi. Ugled družbe je odvisen tudi od mnenja in informacij, ki jih zaposleni posredujemo izven delovnega časa, v razgovorih z znanci, prijatelji ali ob drugih priložnostih. Poskrbimo, da bodo informacije točne in da ustvarijo dobro sliko o Poslovnem sistemu Steklarne Hrastnik kot celote in dobro sliko p o s a m e z n e d r u Ź b e .

Generalni direktor
Steklarne Hrastnik - skupina d.d.
mag. Stojan Binder

Dobri delavci

JERICA BEC

Tokrat smo za rubriko dobrih sodelavcev iz družbe Opal izbrali Jerico Bec, ki z veliko vestnostjo in smelostjo vodi službo zagotavljanja kakovosti, čeprav je ta razporeditev začasna in ji do upokojitve še prav malo manjka. Skozi razgovor se je razgnila njena delovna pot:

Kako ste preživeli najzgodnejša leta?

Rodila sem se v rudarsko kmečki številni družini. Mladost je bila zelo težka. Bilo nas je osem, oče pa izredno strog, zahteval je delo, samo delo. Večkrat tudi v šolo nismo smeli. Nalogo smo pisali pri stari mami na majhni nočni omarici. Nato pa smo zgodaj izgubili oba, očeta in mamo.

Možnosti za šolanje torej ni bilo, zato ste se morali verjetno zgodaj zaposliti?

Res je. Šestnajst let sem imela, ko sem se zaposlila. Pri tem nisem bila prav nič izbirčna, zgrabila sem za prvo možnost in se kot odnašalka stekla zaposlila v ročni proizvodnji.

In kako je potekala nadaljnja poklicna pot?

Odnašala sem tri mesece, nato so mi že dodelili delo izvijalke klešč, po nekaj letih pa sem napredovala še v izpihalco na "lajki". V ročni proizvodnji sem delala 15 let. Delo je bilo naporno in ker sem menila, da tu ne bom mogla zdržati do upokojitve, sem zaprosila za premestitev v Obrat pregleda. Pregledalka sem bila osem let, nakar so mi ponudili, če bi šla na tečaj za sistem zagotavljanja

kakovosti z možnostjo postati tehnična oz. prevzemna kontrolorka. Ta dela sem opravljala v različnih deloviščih: nekaj časa v avtomatski, nato ročni proizvodnji, pa v satinirnici, v brusilnici, ko smo prešli v Opal, pa spet v ročni proizvodnji

Zamenjali ste kar nekaj del, na katerem ste se najbolj počutili?

Če bi med temi deli lahko izbirala, bi ostala pregledalka na hladilni peči. Precej lažje je tudi biti prevzemna kontrolorka v avtomatski kot v ročni proizvodnji. Tam je manj meritev in več pomagal, s katerim se lahko preverjatočnost izdelka in zato manj možnosti napak. V ročni pa bi bilo najbolje, da bi prav vsak komad premerile in stehtale. Potrebno je biti bolj pazljiv, potrebno si je znati predstavljati, ali je zaprta ali odprta plafonera, kakšna je armatura, bo svetilka stoječa, viseča ali stenska...

In razlika ob prehodu v Opal?

Razlika je precejšnja. Dosegli smo višji nivo kvalitete, spremenil pa se je tudi način dela. Prej smo delali bolj na pamet, po ustnih navodilih, ki pa so bila iz različnih ust zelo različna. Ni bilo izdelanih kontrolnih postopkov, načrtov je bilo še



malo, tisti ki so bili so bili nepopolni.

Sedaj že več kot leto dni nadomeščate vodjo službe kontrole kakovosti. Kako je prišlo do tega?

Vodja kontrole, ki jo nadomeščam, me je seznanila o tem, da bo dlje časa odsotna in da me je predvidela za nadomestilo. Dala mi je teden dni časa, da se odločim. Bolj se je bližal dan, ko naj bi podala odločitev, bolj sem bila negotova. Na koncu sem vseeno pristala. Zavedala sem se velike odgovornosti, čeprav še s polovico tistega, kar me čaka, nisem bila seznanjena. Pri delu se trudim kolikor morem.

Kako ste se znašli na enem od najodgovornejših delovnih mest v družbi?

Obvladovanje same kvalitete mi po tolikoletnih izkušnjah ni predstavljalo težav, bolj sem se mučila z novostmi, ki so nastajale v zadnjem času. To je ravno čas, ko smo intenzivno uvajali delo po ISO standardu, kjer je velik poudarek prav na kontroli. Zlasti drugačno popolnoma dokumentirano in obvladano ter opremljeno tudi s podatki o stroških, je reševanje reklamacij ter neskladnih proizvodov.

Se vam zdi da je delo po standardih ISO cokla ali napredek na vašem področju?

Ne glede na to, da je za nas sedaj dela več, je prednost mnogo večja od dodatnega truda.

Dokumentiranost je pomembna, zlasti pa mora služiti za zmanjševanje oz. odpravljanje napak v bodoče. Lažje se jim izognemo, če natančno vemo, kje smo napravili napako, v čem se nismo sporazumeli s kupcem oz. med seboj, koliko nas je to stalo in kaj bomo storili, da napak ne bomo ponavljali.

Kako pa izgleda vaš običajen delovnik?

Že nekaj časa hodim v službo skoraj uro prej, ker se mi zdi, da je osem ur prekratkih za vse, kar moram opraviti. Najprej preverim, če je bil opravljen odvoz palet iz obrata, kaj so prejšnji dan opravili v satinirnici, nato stanje v brusilnici, uredim zadeve s skladiščem kartonov, sledi obhod po proizvodni hali, preverjanje nočne proizvodnje po preglednih listih, pregled raportne knjige vseh treh izmen ter vpogled v artikle od vseh treh izmen. V primeru izdelkov, za katere je ostala nedorečena njihova ustreznost, jih pregledam. Če se sama ne morem odločiti, se posvetujem še z vodjem proizvodnje, priprave dela ali tehnologom. Ko dobimo "foršrajb" določim, kakšne etikete je potrebno izdelati. Sledi proizvodna konferenca, kjer se dogovorimo za tri izmene vnaprej, kaj bodo delali in kako bomo organizirali, da bo to kar najuspešnejše. Pri tem se seveda včasih tudi sporečemo. Potem pa spet v satinirnico, v brusilnico,



pregled eventuelnih novih izdelkov, vzorcev, pa spet na halo...Sledijo vnosi v računalnik, če ostane še kaj časa naredim še kakšen proizvodni postopek.

Iz povedanega izhaja, da se zelo veliko gibate v proizvodnji?

Res je. Rada bi preprečila pojavljanje nepotrebnih napak. Vedno se bojim, da kdo ne bo dovolj pozoren, da bomo kaj spregledali...

Napake se seveda kljub temu pojavljajo...

Še vedno se prevečkrat zgodi. Kljub nenehnemu opozarjanju pregledalk in tudi prevzemne kontrolorke svoje delo še vedno premalo opirajo na načrte in izdelane kontrolne postopke. Premalo uporabljajo merila kalibre, pomična merila, merilne ure, armature. Vse kar je izmerljivo, je potrebno premeriti.

Ali ni bila to tema pred kratkim organiziranega usposabljanja?

To je že drugi na to temo organiziran seminar. Ne morem reči, da ni pozitivnih premikov, vendar sem pričakovala več. O opiranju na načrte in merila tudi vsakodnevno trobim in ponavljam, pa kot kaže še premalo. Tisto, kar je vidljivo, bi morali videti prej, ne šele pri dodelavi, ali celo ob reklamaciji.

Imate pa tudi kadrovske težave.

Res je, čeprav nas je papirno še preveč. Tu so se sedaj zbrali mnogi, ki svojega dela zaradi bolezni ne morejo več opravljati svojega dela v osnovni proizvodnji. Zato je velik razkorak med potrebnim in dejanskim številom zaposlenih ter številom dejansko prisotnih. Bolniški stalež je velik problem. Pregledalke menijo, da bo v takšni situaciji postal še večji, ker so tiste, ki so prisotne, preveč obremenjene. Menijo, da so izkoriščane in da se jim dodatni napor ne poznajo pri plači, kar je tudi res. Res je tudi, da je zaradi pomanjkljive zasedbe, ko so delavke dejansko preobremenjene, več odpada v brusilnici, ker nimajo časa za natančen pregled. Pa še očitati jim v takem primeru ne moremo.

V čem pa vidite rešitev tega problema?

Predvsem v večjih razlikah v plači med tistimi, ki delajo in tistimi, ki so doma. Še posebno, ker se odsotnosti ponavljajo pri istih delavcih. Tudi nadomeščamo takšne odsotnosti težko, ker so nenapovedane in z neznanim časom trajanja.

Kakšen je vaš način vodenja?

Vsak dan grem nekajkrat skozi halo oz. brusilnico. Domala pri vsaki se ustavim, povprašam, če imajo kakšne težave pri delu, jih poslušam. Kar se da, jim ustrezem, kar ne, pa razložim, zakaj ni možno.

Ali je težko delati z ljudmi?

Kdor se pri takšnem delu še ni preizkusil, si ne more predstavljati. Še težje pa je voditi ženske, ker so bolj občutljive in čustvene. Kot ženska skušam to upoštevati, zavedam se, da večino čaka še en delavnik, ko pride domov, da delavka mojih let ne more biti hitra kot dvajsetletnica.... Sedaj jih že toliko poznam, da vem, kaj in na kakšen način lahko s katero komuniciram.

Kakšno pa je vaše sodelovanje s steklarji?

S steklarji v glavnem najdemo skupni jezik, se ne kregamo. Če imamo različna mnenja o komadih, jim jih prinesem, da sami vidijo, kje je bila napaka in da bodo naslednjič lahko še bolj pazljivi. V glavnem pa drži, da lepa beseda lepo mesto najde.

Poleg tega so veliko večje zahteve glede kvalitete?

Kupci, ki so naročali enostavnejše izdelke so v glavnem prešli druga, kjer lahko domala enake izdelke dobijo ceneje. Mislim, da smo si pridobili ime, da je pri nas možno dobiti zahtevnejše izdelke, saj smo zanimivi le še za zahtevnejši trg. In lahko smo veseli, da ga imamo, saj smo z njim nadomestili izpad naročil. Seveda se na začetku še pojavljajo porodni krči, se še iščemo in ne gre docela po pričakovanjih, skušamo pa jim čim prej zadostiti. Neprimerljivo s preteklim obdobjem je, kakšne izdelke delamo tako po velikosti oz. majhnosti kot po kakšnih kakovostnih kriterijih, kar pomeni veliko dodatnih zahtev za delo steklarjev kot tudi za nas.

Število kupcev z različnimi zahtevami in izdelkov se je torej povečalo. Kako to obvladujete?

Čim več posebnosti je potrebno dokumentirati. Preveč različnih izdelkov za različne naročnike z različnimi željami je, da bi si vse zapomnili. Mislim pa, da bi bilo napak veliko manj, če bi vodja kontrole sodeloval že pri razgovorih s kupci, ko se določa kriterij kvalitete, ne da dobi informacije iz druge roke, ki so velikokrat različne in tudi netočne. V primeru napak potem nimamo drugega

argumenta kot to, da je nekdo tako rekel. Tudi po izdelavi vzorcev največkrat ni povratne informacije ali so bili potrjeni ali ne.

Podali ste predlog za manjše število napak, imate še kakšnega, ki bi pripomogel k boljšemu delu?

Predvsem več sodelovanja in medsebojnega razumevanja med vodilnimi na vseh relacijah, zlasti med vodjo proizvodnje, priprave dela in kontrole. Tudi nekateri drugi, npr. tehnolog bi moral pri

upokojila, zato nimam nobenega namena za kakšen procentek pri penziji delati dlje. Vem, da bom pogrešala marsikoga iz naše sredine, pa vendar, še vsi so preživeli, bom tudi jaz. Pa tudi vezi s časom popuščajo.

Nimam nobenih planov za ta čas. Najprej se bom gotovo spočila, si izpraznila glavo tistega, kar ni treba, da mi prazni baterije. Največ časa mi bo zagotovo zapolnilo tisto, v čemer že sedaj najbolj uživam, to je vnukinja in naš vikend.



svojih rešitvah sodelovati z vodjem kakovosti - dogovoriti bi se morala o razumljivosti načrta, pa o kalibrih, kdo jih bo izdelal... Ne bi smeli ostajati na pol poti, zadeve puščati nedorečene, ker je to vsem v škodo. Izgovori o pomanjkanju časa ne zdržijo.

Imamo pa srečo, da smo dobili takšnega direktorja, ki je vsakemu dostopen, in skuša z vsakim najti najboljše rešitev. Je precej kritičen, vendar mislim, da je v veliko primerih še premalo.

Kako pa po naporni službi preživljate prosti čas?

Nikoli se ne uležem, ko pridem domov. Velikokrat me čaka vnukinja Taja, ki je moje največje veselje in sreča. Sicer pa imamo v Čečah sedaj vikend, ki ima precejšno ohišnico. Tu kosim, urejam sadovnjak, imam vrt, rada imam rože. Počivam ne, če mi dela zmanjka, ga pa pri sestri na kmetiji najdem. Ni mi težko, ker je to moj hobi in pogled na urejeno okolico moj užitek.

Približujete se možnemu zaključku delovne dobe. Ali ga boste še malo odmaknili in kaj name ravate početi potem?

Komaj čakam, da se bom lahko

Poklicni poti, kakršna je predstavljena, lahko na vsak način rečemo zgodba o uspehu. Od odnašalke do vodje kontrole je vzpon, ki se zdi skoraj nemogoč. Na vsaki od stopničk na tej poti se je morala Jerica krepko izkazati, da je lahko prestopila na naslednjo. Vsako delo je opravljala z veliko vestnostjo in odgovornostjo, zanimala se je tudi za tisto, kar se ga ni neposredno tikalo. V vseh sredinah je izstopala in s kančkom sreče tudi uspehi ne izostanejo, saj takšne delavce slej ko prej opazijo tudi šefi. Jerica, najdi moči, da prestopiš še teh zadnjih nekaj stopnic, nato pa čim več užitek pri stvareh, ki jih imaš najraje, še zlasti v trenutkih z ljubljeno Tajo.

Pogovarjala se je
Marinka Anžlovar

IMEL' SMO SE FAJN - SPET!

V prejšnji številki smo pisali, kako so se zabavale naše ženske, danes pa še o drugi skupini.

V vodstvu družbe Opal gremo že vsa leta, kar delujemo kot samostojna firma, namesto novoletne zabave na izlet. Glede na to, da je nas direktor navdušen za najrazličnejše aktivnosti, nam vedno ponudi kakšno, za večino ekstremno dejavnost, ki je še nismo poskusili, mogoče je tudi nikdar ne bi.

Tako smo prvo leto jezdili konje v Nazarjih, drugo leto smo se spustili s kajaki po deroči Soči, tretje smo se sankali s tromeje proti Ratečam, letos pa nas je odneslo z baloni nad čudovito Kozjansko pokrajino.



Skupinska fotka balonarjev in tudi tistih strahopetnejših...



Balon je potrebno najprej napolniti...



Sodelovali so tudi nekateri vsestranski Opalovci...



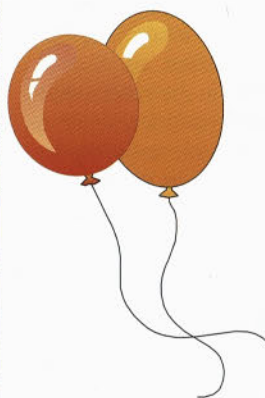
Joj kako je visoko in kako lepa je Slovenija!



Zaskrbljeno, pa vendar pogumno v višavo..



Dve ekipi v zraku, tretja je nenamerno pristala sredi polj...



Zmaga, srečno smo prispeli!



Hvala ti dobri bog da imamo trdna tla pod nogami (krst balonarjev)...

PRIPRAVE NA REMONT POSLOVANJE V PRVIH ŠTIRIH MESECIH LETA 2003



Med letošnjimi kolektivnimi dopusti bomo v firmi OPAL izvedli več vzdrževalnih del, med katerimi zavzema prvo mesto remont elektro peči za opalno steklo (EPO). Poleg tega remonta bomo zamenjali tudi plošče na pretoku F-peči, kjer nam je nesrečno izteklo steklo.

Na vseh strojih in napravah v proizvodnji in brusilnici bodo naši vzdrževalci opravili tudi redna letna vzdrževalna dela. Večji poseg bo zamenjava mreže na hladilni peči 8.

S pomočjo zunanjih sodelavcev bodo naši vzdrževalci izdelali nove odtoke v proizvodnji in preuredili hlajenje sten in pretoka peči F.

Kakor je bilo že v uvodu rečeno, bo naša največja pozornost namenjena remontu peči za opalno steklo. Po dolgih treh letih obratovanja (naj omenim, da je dolžina obratovanja stare peči v vseh pogledih rekordna, tako po dolžini trajanja kot po kvaliteti in količini izvečenega stekla), bomo pri letošnjem remontu zamenjali bazen talilnega prostora.

Pri izbiri materiala smo se odločili za francosko firmo SEPR, ki nam je dobavila tudi material za staro peč. Remont bo izvajala sestrška firma VITRUM s pomočjo naših in zunanjih sodelavcev. Dela na

remontu ognjeodporna materiala bodo trajala skupno s podiranjem stare peči in tempranjem ter polnjenjem nove peči 22 delovnih dni. Med tem časom bodo zamenjana tudi glavna stikala v transformatorski postaji EPO. Prav tako bomo posodobili vlaganje in dvigovanje zmesi na peči.

Drugi poseg med dopusti bo zamenjava plošč, s katerimi je obložen pretok F-peči.

Ker nam je jeseni lanskega leta po nesrečnem naključju stekla peč na pretoku, smo jo sanirali v zelo kratkem času, tako da proizvodnja ni bila veliko motena. Da je sanacija tako hitro uspela, so zaslužni požrtvovalni delavci Vitruma, ki se jim na tem mestu zahvaljujem za njihovo težko in strokovno delo in g. Polaku za strokovno pomoč.

Letos pa bomo dopuste izkoristili za to, da bomo pretok dokončno sanirali. V ta namen bomo obstoječe plošče zamenjali z nekoliko drugačnimi, ki bodo držale še nekaj dlje kot obstoječe.

Letošnji remont je samo vmesna postaja v posodabljanju firme, kajti čez tri leta nas čakata remonta obeh peči, ki ju bomo po sedanjem vedenju izkoristili za temeljito rekonstrukcijo proizvodnega obrata, tako s uvedbo sodobnejših peči, kot z drugačno postavitvijo le teh.

Z zavzetim delom in korektnim sodelovanjem vseh, ki delajo na remontu, bomo tudi letos izpeljali zastavljene naloge v zadovoljstvo naših delavcev, ki delajo na teh talilnih objektih.

Miro Zorec



Poslovanje družbe je v tem obdobju zaznamovalo predvsem pomanjkanje steklenih polizdelkov, kar se delno odraža tudi na kosmatem donosu iz poslovanja, ki je na nivoju lanskega leta, vendar pa je nižji od planiranega. Na tem segmentu je vplivala tudi tuja konkurenca, ki v Sloveniji išče nadomestilo za drugje izgubljene trge in se tako soočamo še s cenovnimi problemi. Vsekakor je letošnje leto težje tudi zato, ker tudi konkurenca resno računa na našo prisotnost in ponudbo na trgu. Na prodajo na domačem trgu so se odrazile tudi turbulence v pivovarski vojni, saj je bilo v tem času lani kupljeno za 30% več. Vsekakor je stanje na trgu v letošnjem letu mnogo težje, kot je bilo lani. Močno je prisotna konkurenca iz Turčije in Indonezije.

Na področju stroškov poslovanja lahko ocenimo, da so vidni prvi rezultati pri kontrolirani porabi surovin, materiala ter kartonov in palet. Nikakor s tem ne moremo biti zadovoljni, saj so še vedno rezerve in na podlagi doslednega uresničevanja zastavljenih ciljev varčevanja se morajo rezultati odraziti še bolj pozitivno. Ne moremo pa biti zadovoljni s porabo električne energije in plina. Na tem delu so bile dane zadolžitve za ugotavljanje vzrokov in takojšnjo odpravo le teh. Pomemben strošek v našem poslovanju so tudi osebni dohodki, med njimi tudi bolniški stalež, ki se še vedno giblje med 10 in 15%, kar je zaskrbljujoče. V naši majhnosti nam to povzroča velike probleme, saj je potrebno angažirati dodatne ljudi in dodatna sredstva za njihovo plačilo, kar pomeni manjšo uspešnost našega poslovanja. Poslovanje v prvih štirih mesecih smo zaključili pozitivno, vendar to ne pomeni, da smo lahko zadovoljni. Storitimo moramo še več, in sicer na sledečih področjih:

Na komercialnem področju bo potrebno povečati število zaposlenih, saj lahko edino tako povečamo prisotnost na trgu in sledimo vsakodnevnim povpraševanjem. Skrajšati bomo morali odzivni čas za izdelavo vzorcev, saj so le-ti v večini primerov osnova za naročilo. Pridobiti bomo morali več dela na liniji strojni sitotisk, ker smo pri ročnem dekoriranju postali predragi in tudi storilnost je zavora v tem načinu dekoriranja. Temeljna naloga je pridobivanje novi kupcev na obstoječih ali novih trgih, ki bodo pomenili večjo disperzijo naših izdelkov.

V samem proizvodnem procesu bomo posvetili večjo pozornost organizaciji procesa in z notranjimi prerazporeditvami optimizirali potek ter s tem zmanjšali vsakodnevno zahtevo po dodatni delovni sili. Znižali bomo odstotek količine izdelkov za popravilo, kajti vse to so dodatni stroški, ki so vprašljivi in nepotrebni.

Znižati moramo stroške proizvodnje na optimalni nivo in dosledno upoštevati predvideno porabo surovin in materiala. Na stroju za sitotisk bo potrebno pričeti uporabljati neosvinčene barve, kajti s prihodom v Unijo bo dan še večji poudarek dekoraciji, ki bo ekološko čista. V satinirnici je bila izvršena sanacija mikroklimatskih pogojev, sedaj sledi sanacija samega proizvodnega procesa, ki bo omogočil konkurenčnejši nastop na trgu.

Vsekakor so pred nami veliki izzivi in naloge, katere bo potrebno razrešiti in dokončno postaviti trdne temelje za naše nadaljnje delo.

Direktor
Vili Petrič



Novi bloki talilnega prostora EPO

CELOVITO OBVLADOVANJE KAKOVOSTI



Model celovitega obvladovanja kakovosti (TQM) se nanaša na celo organizacijo podjetja in zajema sledeče:

- vsak v podjetju ve, kaj želi kupec
- povezave znotraj podjetja so verižne in vsak člen ve, kaj mora narediti in kaj dostaviti naslednjemu členu
- delovati je potrebno kot kupec v lastnem podjetju

Upoštevanje teh točk pomeni določen preskok v načinu mišljenja in delovanja:

Pomeni, da se vsi dobro zavedamo, da smo kot kupec tudi mi kralj in imamo pravico zahtevati, da nam dostavijo točno takšen izdelek (seveda je to samo faza v procesu katerega člen smo), kot ga želimo, zato da bomo lažje, bolje in brez nepotrebnih zapletov izpolnili svoj del procesa in ga posredovali naprej. Zavedati se moramo, da je naslednji člen v verigi naš kupec, ki je tudi kralj in ima spet vso pravico zahtevati od nas točno takšen izdelek, kot ga želi on, da bo lažje, bolje in brez zapletov opravil svoj del v verigi in ga posredoval svojemu kupcu....

Pomeni, da se moramo navaditi od svojih dobaviteljev (naših predhodnikov v procesu) zahtevati, da nas oskrbujejo z brezhibnimi izdelki. Prenehati bomo morali popuščati našim dobaviteljem in sprejemati od njih nepopolne izdelke, četudi se jih z veliko našega dodatnega truda in dodatnih

aktivnosti morda še da porabiti. Ta problem mora ostati pri tistem, ki svojega dela ni opravil tako, kot bi moral. Seveda mora biti izpolnjen pogoj, da je dobavitelj popolnoma seznanjen s tem, kaj se od njega sploh pričakuje.

Izjeme so in tak preskok se ne more zgoditi kar čez noč, vendar pa se mora zgoditi in vsi vpleteni, ki imajo moč odločanja, morajo ta proces spodbujati.

Taka pravila so tudi v realnem svetu kupcev in dobaviteljev. Od našega podjetja ne bo noben kupec sprejel izdelkov, ki niso narejeni tako, kot si on želi in mi ne moremo izpolniti pričakovanj kupca, če ne vemo, kaj si pravzaprav želi.

Analiza vsakega procesa pomeni poiskati odgovore na vprašanja: **KDO** (človek) dela? **KAJ** (naloga)? in **KAKO** (postopek)?

Po splošno znanih ugotovitvah (Deming, Feigenbaum) je 80-85% vseh napak povzročenih zaradi procesa. To pomeni, da lahko učinkovitost poslovnega procesa v veliki meri izboljšamo že samo z odgovorom na **KAKO**.

Uvajanje TQM je dolgotrajen proces, pri katerem v se moramo držati gesla **korak za korakom** in naslednjih načel:

- premisli, kaj želiš narediti
- preveri, če si dosegel kar si želel
- ukrepaj na osnovi rezultatov

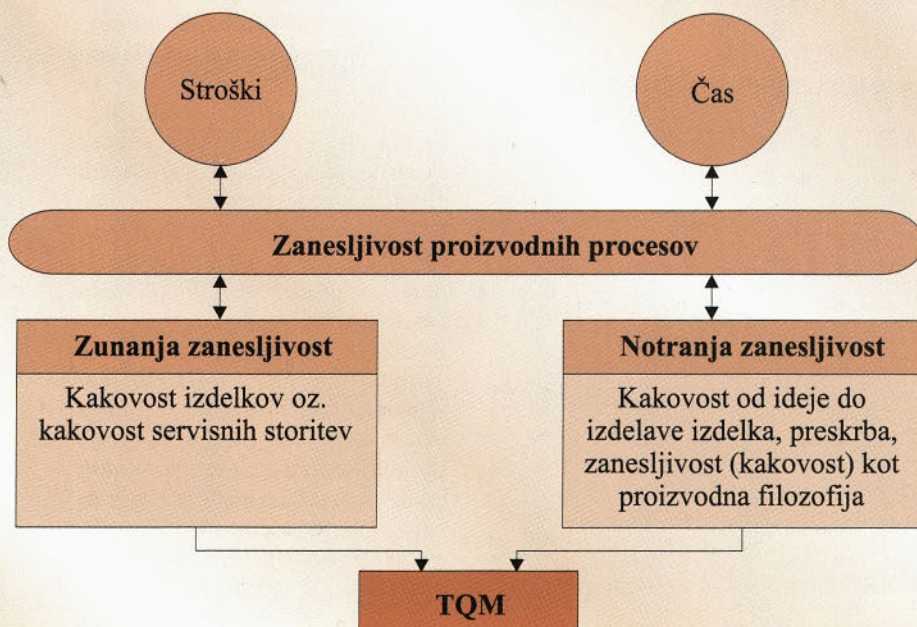


- začni na novo z že naučenim
Ta načela popisuje vsem znani Demingov krog **Plan Do Control Analyse** (zadnjič so nam predstavili tudi nov prevod teh faz, katerih slovenske začetnice sestavljajo besedo **PIKA**.

Prožnost, avtomatizacija, kratki razvojni in pretočni časi, krajši inovacijski cikli, vedno bolj zahtevni izdelki in spremenjene marketinške razmere so faktorji, ki se jih vsi dobro zavedamo in ne morejo ostati brez učinka na kakovost.

Matej Repovž

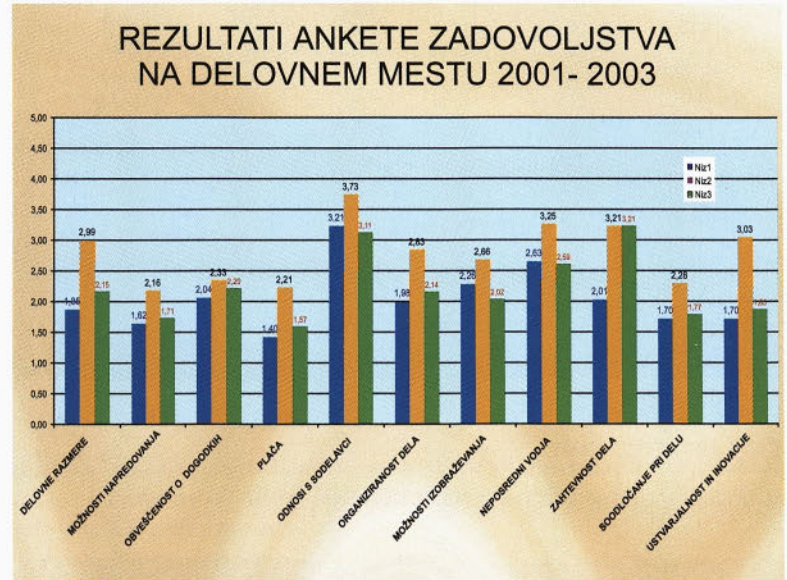
Kakovosti ne smemo samo preizkušati (preverjati), kakovost se že proizvaja. To pomeni, da je potrebno napake preprečiti preden se zgodijo in jih ne smemo odkrivati šele po nastanku. Tudi vlaganje v opremo mora biti v smislu izboljšav za odpravljanje napak in ne v neproduktivno kontrolo kakovosti.



REZULTATI ANKETE O ZADOVOLJSTVU NA DELOVNEM MESTU



V skladu s programom dela Sveta delavcev Steklarne Hrastnik Vitrum smo v mesecu aprilu že drugič izvedli anketo o zadovoljstvu na delovnem mestu. Prva anketa je bila izvedena v mesecu novembru 2001. Obakrat smo dali v ocenitev 11 področij. Udeležba je bila tudi tokrat zadovoljiva. Na kratko pa vam predstavljamo tudi rezultate ankete.



OSNOVNI PODATKI O IZVEDBI ANKETE

Anketa zadovoljstva na delovnem mestu je zajemala 11 področij:

1. Delovne razmere
2. Možnosti napredovanja
3. Obveščerenost o dogodkih
4. Plača
5. Odnosi s sodelavci
6. Organiziranost dela
7. Možnosti izobraževanja
8. Neposredni vodja
9. Zahtevnost dela
10. Soodločanje pri delu
11. Ustvarjalnost in inovacije

NAČIN OCENJEVANJA- OCENE V RAZPONU OD 1 DO PET, KJER POMENI:

- Ocena 1 - z nečim si zelo nezadovoljen
 Ocena 2 - z nečim si nezadovoljen
 Ocena 3 - z nečim niste nezadovoljni, pa tudi ne zadovoljni
 Ocena 4 - z nečim ste zadovoljni, vendar ne tako zelo
 Ocena 5 - z nečim ste zelo zadovoljni

ANKETA JE BILA IZVEDENA LOČENO V 7 ZAKROŽENIH DELOVNIH SREDINAH:

- UPRAVA (finančno - računovodski sektor, oblikovanje, nabavni in komercialni sektor)
- POPRAVILO STROJEV,TEHNOLOGI,EKIPE ZA MENJAVE
- VRS
- PROIZVODNI SEKTOR
- SLUŽBA ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI
- POPRAVILO ORODJA
- ZMESARNA IN VZDRŽEVANJE

SKUPNO ŠTEVILO ZAPOSLENIH OB IZVEDBI ANKETE:

leto 2001 = 489
 leto 2003 = 419

ŠTEVILO SODELUJOČIH V ANKETI:

leto 2001 = 315 OZIROMA 64,5%
 leto 2003 = 318 OZIROMA 75,8%

ŠTEVILO ANKETIRANCEV PO POSAMEZNIH SREDINAH:

	2001	2003
Uprava	26	16
Popravilo strojev, tehnologi menjave	30	23
VRS	25	29
Proizvodni sektor	46	61
Služba zagotavljanja kakovosti	108	117
Popravilo orodja	23	34
Zmesarna in vzdrževanje	39	38

Ugotovitve:

V primerjavi z rezultati ankete izvedene v letu 2001 je osem področij ocenjevanja dobilo višjo oceno, in sicer področje delovnih razmer, možnosti napredovanja, obveščerenost o dogodkih, plača, organiziranost dela, zahtevnost dela, soodločanje pri delu in področje ustvarjalnosti in inovacij. Nekoliko slabše pa so bila ocenjena področja odnosov s sodelavci, možnosti izobraževanja in neposredni vodja. Rezultate bomo predstavili vodstvu podjetja, med naše stalne naloge pa bo tudi v bodoče sodilo stalno prizadevanje za izboljšanje rezultatov. Podrobnejše rezultate po posameznih sektorjih pa bodo predstavljeni v posebnem informatorju. Vsem anketirancem se zahvaljujemo za sodelovanje.

Predsednik Sveta delavcev

Soniboj Knežak

PO DESETIH LETIH DO NOVIH INSTRUMENTOV

Z velikim razumevanjem in finančno podporo Steklarne Hrastnik -skupina, Občinske Zveze za kulturno dejavnost in sindikatov družb poslovnega sistema Steklarne Hrastnik nam je uspelo zbrati del denarja za prepotrebno zamenjavo nekaterih dotrajanih instrumentov.

Ker je od zadnjega nakupa novega instrumenta minilo že več kot 10 let in ob dejstvu, da sva skupaj z dirigentom nakup opravila brez vednosti godbenic in godbenikov, je bilo presenečenje ob prevzemu prvih najnunjnejših instrumentov res popolno. Z nakupom tube, dveh klarinetov in flavte smo izpolnili del našega plana za nabavo novih

instrumentov, upamo pa, da nam bo do konca leta ob že obljubljeni podpori nekaterih poslovnih družb in občine uspelo realizirati še del naših potreb.

Donatorjem se v imenu upravnega odbora steklarske godbe iskreno zahvaljujem za razumevanje in finančno podporo.

Predsednik steklarske godbe
 Soniboj Knežak



Tone je ob prevzemu nove tube dejal: "Nisem si mislil, da bom še kdaj dobil nov instrument ..."



Dirigent steklarske godbe Boštjan Cerar izroča nov klarinet Ervinu Metercu. Zadosten razlog tudi za kozarček penine ...



Staro se umika novemu ...

KOMISIJA ZA KAKOVOST PREHRANE

Podjetje SODEXHO d.o.o. iz Ljubljane je od leta 1999 ponudnik storitev zagotavljanja prehrane med delom za zaposlene v poslovnem sistemu Steklarne Hrastnik, ki so locirani v Hrastniku, na naslovu Cesta 1. maja 14, ter za zaposlene podjetja Sinet.

Podjetje Sodexho se trudi zagotavljati kvalitetno ponudbo hrane, v letih skupnega dela pa smo se eden drugega več ali manj tudi že navadili.

Z namenom čim boljšega sodelovanja in zadovoljnih odjemalcev je bila že na samem začetku oblikovana t.i. komisija za kakovost, sestavljena iz predstavnikov zaposlenih, ki se prehranjujejo v naši restavraciji. Komisija je pred dobre pol leta skoraj popolnoma prenehala z delovanjem, sprejeta pa je bila odločitev, da njeno delo ponovno oživimo.

Podjetja iz poslovnega sistema Steklarne Hrastnik in podjetje Sinet so imenovali vsak svoje predstavnike v to komisijo, ki bo z delom ponovno začela na sestanku 27.6.2003.

Naloga komisije oziroma njenih članov je opozarjanje na morebitne

nepravilnosti in predlaganje novosti ali sprememb pri nujenju prehranskih storitev. S predstavniki podjetja Sodexho bo poskušala najti rešitev. Člani komisije se bodo sestajali najmanj 1 x letno, oziroma po potrebi tudi večkrat, odvisno od tega, koliko predlogov in opozoril jim boste zaposleni posredovali.

Zaposleni posredujete predloge ali opozorila članu komisije iz vaše ga podjetja ali vaše organizacijske enote, lahko pa tudi pri kateremkoli drugem članu. Predlogi naj bodo podani praviloma pisno.

Člani komisije so naslednji:

za Steklarno Hrastnik -skupina: Ksenija Jakopič

Za Steklarno Hrastnik - Vitrum: Janja Rojko, Mirsada Durmišević, Zlatka Pižmoht, Brane Pepelnjak

Za Opal Hrastnik: Marinka Anžlovar, Sanda Vodenik, Fahrija Čosič

Za Stedek: Anica Pepelnjak

Za Sinet: Metka Hribšek

Direktorica PKS

Ksenija Jakopič

NOV PRAVILNIK OSEBNE VAROVALNE OPREME

V lanskoletni decembrski številki Steklarja, smo vam obljubili, da vas bomo obveščali o novitetah na področju varnosti in zdravja pri delu. V juniju 2003 bo začel veljati Pravilnik o osebni varovalni opremi za Steklarno Hrastnik Vitrum d.o.o.

Pravilnik je razdeljen na več sklopov. Kot prvi sklop so navedene splošne določbe Pravilnika, kjer je definiran tudi pojem **osebne varovalne opreme**. V drugem sklopu, ki je tudi najobsežnejši, je osebna varovalna oprema razdeljena na sam namen uporabe (osebna varovalna oprema za varovanje glave, osebna varovalna oprema za varovanje oči in obraza...). V tretjem sklopu je opredeljeno razdeljevanje osebne varovalne opreme, kjer je opisan postopek naročanja in razdeljevanja osebne varovalne opreme. V zadnjem najpomembnejšem sklopu pa so navedene pravice in obvez-

nosti delodajalca ter delavca. Sestavni del Pravilnika so tudi priloge, in sicer Seznam osebne varovalne opreme ter doba trajanja, Obrazec OVO 1.0 in Razdeljevanje osebne varovalne opreme po kvartalnih.

Pri izdelavi Pravilnika so sodelovali: direktorica ga. Majda Krošlin, vodja kadrovskega oddelka g. Soniboj Knežak, ga. Ksenija Jakopič in vodje sektorjev Steklarne Hrastnik Vitrum d.o.o. Pri pripravi Pravilnika smo upoštevali tudi pripombe sveta delavcev.

Pravilnik je na vpogled pri vsakem vodji sektorja in upam, da bo Pravilnik o osebni varovalni opremi (ob pravni in pisni obliki) pripomogel k dejanskemu izboljšanju stanja na področju varnosti in zdravja pri delu v Steklarni Hrastnik Vitrum d.o.o.

Gregor Kic

UTRINKI IZ ZGODOVINE STEKLARNE HRASTNIK...

Oče Blaž Omerzi, rojen leta 1829 v Žalcu (pri Žokerju). Leta 1840 je prišel v Trbovlje, kjer se je izučil za steklarja in delal tam do 1851. Leta 1948 se je moral skrivati pred biriči, da ga niso vtaknili v vojaško suknjo. Ker ga je imel lastnik trboveljske steklarne (menda Maurer) rad, mu je priskrbel začasno drugo službo. Prodajal je malico (kruh, slanino) delavcem, ki so gradili južno železnico. Potem je šel v steklaro Liboje, kjer je delal 29 let, vsega skupaj 68 let dela.

Blaž Omerzi je povedal, da je bil lastnik steklarne Liboje neki Fridrich, od leta 1875 do 1880, torej 5 let Omerzi ni dobil nobene plače, leta 1880 pa so dobili vse za nazaj. Leta 1885 so prenehali obratovati v tej steklarni. Steklarji so imeli v najemu od gospodarjev (grofov) zemljo, da je lahko vsak redil krave in prašiče, to pa zato, ker so steklarji delali samo 3 do 4 dni v tednu, ob popravilu peči pa ne. Oče Omerzi je dobil za nazaj 600 goldinarjev in je kupil grunt na Straškem hribu pri Libojah. Kasneje je ta grunt prodal, ker ga ni mogel obdelovati, ko je bil potem zaposlen v Hrastniku. V Libojah je imel Blaž Omerzi v najemu tudi gostilno.

Leta 1880 so prišli vsi Omerzijevi sorodniki v Hrastnik, a tu niso imeli gostilne. Blaž Omerzi je umrl 1912. Pokopan je na Dolu.

Pričevanje Blaža Omerzija:

Leta 1890 sem začel delati v steklarni. Takrat smo delali podnevi 15 ur, ponoči pa po 16 ur. Ponoči smo spali od 1 do 2 uri kar v tovarni ob peči na kupu premoga itd. Tedensko smo delali 5 šihrov. Ob ponedeljskih smo začeli ob dveh ponoči in do 5 ure popoldan, v torek okrog poldan do 4. ure zjutraj v sredo. Potem spet v sredo zvečer okrog 9. ure do četrta do 12. ure in v petek od 4. ure do 19. ure zvečer. V soboto popoldne do nedelje do 9. ure dopoldne. Ta šihrt je bil največkrat krajši. Takrat je bil zelo nereden delovni čas. Vse to je bilo odvisno od izpraznjenosti peči in od kvalitete premoga. Kadar je bilo steklo v peči pripravljeno, nas je prišel kurjač na stanovanje "okšpirt" (abgespert). Plin so zaprli, zaslon pri pečnih odprtinah so odstavili, vročina v peči je pojenjala, delovna mesta so bila pripravljena za izdelovanje steklenih predmetov. Po vsakem šihrtu smo morali znositi gotovo steklo v pregledovalnico (ausschaustube) in obenem vezalnico (einbindstube) vezalke (ajnbinterce). Že pregledano in v slamo ovito steklo smo morali znositi v skladišče.

Jože Obermajer, steklar, stari ded Antona in Pepčeta je bil po rodu iz Braunschweiga in je prišel kot steklar v Slovenijo. Rodil se je leta 1818 v Št. Jurju pri Taboru. Delal je v Št. Jurju pri Taboru, potem v Ojstrici, Kočevju, Trbovljah, od leta 1889 v Hrastniku. Umrl je leta 1895 v Hrastniku. Imel je 4 sinove: Karla, Andreja, Antona in Franca vsi so bili steklarji. Karl ni imel otrok, Andrej pa je imel sinova Antona in Pepčeta, ki sta bila po materi Slovenki zavedna Slovenca. Nanju sta vplivala strica eden učitelj, drugi duhovnik.

Steklarji po raznih glažutah so imeli od lastnika (grofa) steklarne v najemu stanovanjsko hišico in zemljo, da so lahko redili krave in prašiče. Tudi žito so sejali. Vse so imeli kot depotat. Drugače ne bi mogli živeti, ker so premalo delali v glažuti.

Steklo so odvažali iz Hrastnika z železnico, pa tudi z vozovi in nosili v koših ter v jerbasih na glavi. Kmetje so vozili v steklaro pepeliko (potašo Botasche) in nosili v koših kremenčev pesek kamen za prodajo. Včasih je bila v steklarskih pečeh (loncih) prozorna steklovina (masa), danes je nekako mlečna motna, ker je v njej preveč marmorja.



Steklar BLAŽ OMERZI (1829-1912) skupaj 68 let polne delovne dobe.

Leta 1893 je poslal stari Abel očeta Obermajerja Andreja in Omerzi Blaža ter njihovega sinova Jožeta birmat zbirat steklarje v Osredok. Tam so orožniki stara dva zaprli, mladi pa je ušel. Zaprta sta bila pet dni. Rešil ju je Andrejev brat, Karl Obermajer, ker nista nagovarjala steklarje, temveč samo pravila, kako je v Hrastniku.

Kremenčeve kamne (kis) so dobivali iz Drave (kugle). Kamne je steklarna drobila v lastnih stopah pod sedanjo brusilnico. Iz te mletine so delali steklarji sami, ker niso imeli drugega dela glino za kape peči. Pozneje so delali to kapo peči iz "Dinas opeke". Dinarovka je angleška pred ognjem varna opeka. Šamotne plošče za dno steklarske peči so dobavljali iz Češke, sedaj iz Nemčije. V starih časih so imele steklarske peči v sredini dve odprtini, skozi kateri je prihajal plamen v peč. Vsake pol ure so zaprli izmenoma eno in potem drugo odprtino (ali bekslali). Sedaj prihaja toplota plamen od strani (fuksafen). Generatorji so bili prvotno v sredini steklarne. Kadar so to kurili, se je zelo kadilo po steklarni.

Novi generatorji so bili zgrajeni leta 1900 izven objekta steklarne.

Steklene izdelke so nakladali v vagonce ob skladišču steklarne, ki je bilo ob industrijskem tiru v samem posloplju steklarne. Posamezne zaboje pa so vozili na železniško postajo.

Premog so dovažali po rudniški železnici do drč nad steklaro. Iz drč (bunkerja) pa so vozili po ozkotirni železnici z vozički do generatorja v sami steklarni.

Črepinje so v starih časih le kmetje dovažali in nabirali z vozovi, pa tudi nosili s koši. Šele po letu 1880 so prihajale vagonске pošiljke črepinj po industrijskem tiru. Črepinje so prvotno metali v tambarce, da je zgorela vsa umazanija, potem so smeli kurjači to presejati in prebirati. Pozneje niso več žgali, ampak tukaj prali in zbirali, ker je bilo veliko črepinj.

Kremenčev pesek so prvotno so nosili okoličani (kamne) v koših do steklarn. Od leta 1884 je imela steklar na Dolu svoj kremenčev kamnolom, kupljen od Mihaela Holeška. Ta kremenjak ni bil preveč čist in so ga rabili za temno rumene steklenice. Te kamne so najprej žgali v pražilni peči, ki je stala poleg brusilnice. Včasih je bil vmes apnenec. Nato so te presušene kamne drobili v stopah, ki so bile nameščene v sedanjih prostorih drobilcev za kamne. Šele nekako po letu 1900 je prihajal kremenčev pesek iz Saksonskega, pozneje iz Slavonije in Skopja. Pošiljal jih je tudi posestnik Ban iz okolice Krškega. Pred okupacijo so ga dobavljali tudi iz novomeške in brežiške okolice. Danes pa ga dobavljajo iz okolice Pulja in Novega mesta (slabši). Tudi kremenčeve kamne so uporabljali zmlate kot kremenčev pesek.

Pepeliko so nosili kmetje (pepelaro) iz okoliških vasi, npr. Kovka in Sv. Jurija, pripeljali so jo tudi s planine pri Sevnici, Jurkloštra, Loke pri Zidanem mostu itd. Pozneje jo je dobavljal Teslič iz Siska in jo še danes.



Delavci Steklarne Hrastnik leta 1908

Apno so dobivali iz hrastniške apnenice, najprej so izbrali najboljšega za boljše steklo, slabše apno pa za slabše steklo ter so ga mleli.

Sodo je prvotno dobavljala hrastniška kemična tovarna, pozneje tudi tovarna iz Bosne (Lukavac). Steklarski zmesi se je dodajal tudi arzenik za čiščenje in druge kemikalije. Takrat ni bilo v steklarni nobenega kemika. Ravnatelj Klein je sam naredil zmes. Imel je nekaj razredov realke.

Steklarsko orodje: pipa, bolgerholz, zwogeisen, streiheisen, več vrst škarij. Orodje je moral steklar sam nabaviti. Ene škarje so stale 75 do 80 krajcarjev, pipa pa 1,60 goldinarja. Delala sta jih kovača v Libojah in v Ribnici na Pohorju. Pozneje so se dobile pipe iz Zagorja od trgovca Mihelčiča za 80 krajcarjev, a so bile slabe kvalitete.

Do leta 1945 so si morali steklarji sami nabavljati orodje. Ko je bilo potrebno popravila, so ga nosili k Roševem kovaču, Anzeku Lazniku ali h kovaču kemične tovarne ali h kleparju Rozini. Iz Liboj je nosil novo orodje kovač Tinče, iz Ribnice na Pohorju pa Jakl. Pozneje pošiljal "mašin škarje" za medicinke, konjak steklenice kovač Schlaner in Wiesa s Srednjega Štajerja. Kubesch na Dunaju je bil cizeler in orodjar za steklarsko orodje. Pred letom 1909 je opravljal kovaške posle kovač Kirer.

Poleg stare brusilnice, kjer je bila nekoč tudi pekarija, je nekoč stala mala kovačnica, postavljena leta 1910. Leta 1909 je bil posojen iz kemične tovarne kovač Velej za tri mesece. Leta 1910 je prišel kot stalen kovač iz tovarne kemičnih izdelkov Ivan Koritnik (Žani) v steklarstvo. Takrat so kovačnico povečali ob stari brusilnici, Velej starejši pa je delo nadziral. Leta 1910 je kupil za steklarstvo vrtni stroj od kovača Milka.

Pipe so dobivali v bivši Jugoslaviji iz tujine. Danes jih dobavlja jeseniška železarna, izdelane so iz boljšega železa. Leta 1945 je steklarstvo odkupilo steklarsko orodje od steklarjev.

Prvi steklarski stroj stiskalnice, kern presse so dobili 1906. Pred vojno so



Stara brusilnica (enonadstropno poslopje) leta 1922. Spredaj je kovačnica, zgrajena 1910, v istem prizidku je bil še drobilec za kremenjak in stope. Levo od tega poslopja je bila shramba za vodno (mlinsko) kolo, ki je gnalo obrat brusilnice in stope. Desno v mali hiški je bilo stanovanje ravnatelja Vilčnika in pozneje upravnikova Koširja. Prvotno je bil to mlin na Peklarjevem posestvu.

menda delali samo na en stroj. Leta 1916 so dobili prvi "Wolfov stroj", nekje med 1922-23 so dobili kiko stroje na komprimiran zrak. Potem so prihajali kiko stroji, ki so izpodrinili Wolf stroje za izdelavo steklenic.

Steklar, ki je delal na stroju, je bil Maha, doma s Češkega. Ko se je stroj pokvaril, je moral zapustiti hrastniško steklarstvo, ker ni znal napihovati stekla. Leta 1926 sta bila dva steklarska stroja pri eni bani.

Sirena je začela naznanjati začetek in konec dela ob koncu 1. svetovne vojne. Poprej je bil na malem zvoniku na steklarni obešen zvonček, s katerim so zvonili začetek in konec dela. Ta zvon je nosil letnico 1856 in so ga dobili v Jurkloštru. Vodstvo steklarne ga je leta 1929 posodilo zasilni cerkvi pri Logarju na hribu. Kje je sedaj ta zvonček, ni znano.

Iz zapiskov nadučitelja Alojza Hofbauerja pripravila Alenka Leskovšek

Nadaljevanje v naslednji številki....

ZANIMALO VAS BO

Vročina nas v teh dneh res izčrpa. Da se ohranjamo v kondiciji, si pomaga vsak na svoj način. Večino drži pokonci misel na dopust in sanjarjenje, kako lepo bo v hladni senci ob rahlem šumenju morja misliti na nič in se prepustiti lepoti trenutka.

V teh novicah pa vas obveščamo o dogodkih s kadrovskega področja, ki se nanašajo na pomladanske dni.

OPAL HRASTNIK d.o.o.

V zadnjih treh mesecih smo sklenili eno novo delovno razmerje za določen čas, in sicer z mizarjem Alešem Perparjem, zaradi potreb v mizarški delavnici.

V istem obdobju sta prekinila delovno razmerje dva delavca, in sicer se je v mesecu aprilu Darjanu Tavčarju, vozniku viličarja v skladišču, iztekla pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, Dejan Jovanović, odnašalec v ročni proizvodnji, pa je dal odpoved.

Trenutno imamo tako 234 zaposlenih (19 za določen čas), od tega 135 moških in 99 žensk.

JUBILANTI

Nekaj delavcev je v istem obdobju izpolnilo okrogli delovni jubilej:

- 10 let - Darko Slapar, Vlado Kurnik in Dubravko Pavleković
- 20 let - Mirica Fajfar in Mato Babić.

OSTALO

V kar treh družinah naših delavcev so se trije fantički pridružili bratcem in sestricam, ki so že doslej skrbeli za pestrost vsakdanjika: v družini Nikole Piška se je mali Lan pridružil bratcu Stašu, v družini Renate Knez novorojenček Domen bratcu Darku in v družini Magdalen Šurina štručka z imenom Nik sestrici Anji. Veliko zadovoljnih uric vsem.

Čestitamo.

Kadrovski referat
Marinka Anžlovar

STEKLARNA HRASTNIK - VITRUM d.o.o.

V tem času smo v Steklarni Hrastnik - Vitrum d.o.o. na novo zaposlili 5 delavcev. Za določen čas so sklenili delovno razmerje Edin Salkić, Asmir Tufekčić in Miroslav Tešić, ki so se zaposlili v Proizvodnem sektorju na delovnem mestu strojnika. V mesecu marcu se je v svoje staro delovno

okolje vrnil Samo Kreže, ki je nastopil delo projektne vodje v oddelku meritev in regulacij. V začetku meseca maja pa se je pri nas zaposlila tudi Mihaela Gačnik, in sicer kot vodja Finančno računovodskega sektorja.

Delovno razmerje se je v tem obdobju **PREKINILO** 2 delavcema: Sabini Strgaršek, ki je bila zaposlena kot komercialistka, se je marca izteklo delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, za sporazumno prekinitve delovnega razmerja pa se je v tem času odločil Sašo Pušnik, kontrolor v Finančno računovodskem sektorju, ki bo svojo poklicno kariero nadaljeval v Steklarni Hrastnik skupina d.d.

Mesec **maj** je Steklarna Hrastnik Vitrum d.o.o. tako zaključila s skupnim številom 421 zaposlenih, od katerih je bilo 241 moških in 180 žensk. Podatek je zajemal 36 delavcev sprejetih za določen čas.

JUBILEJNE NAGRADE

- 10 LET: Enisa Marjanović,
- 20 LET: Emir Radojčić, Zdenka Šestan
- 30 LET: Esad Zukić

IZOBRAŽEVANJE

Na Srednji tehniški in poklicni šoli Trbovlje je v tem času zaključil s šolanjem Tomaž Turšič, ki se je izobraževal za poklic konstrukcijskega ključavničarja.

OSTALO

Spomladanski čas bo v najlepšem spominu ostal kar štirim našim delavcem, saj so v tem času postali starši. Miran Cvet je dobil svojo prvorojenko Anjo, Igor Pikel sinka Denisa, Aljoša Deželak pa sina Maja. Darji, Enesu in Niki pa se je v sredini meseca maja pridružil sin Urban, in tako še dodatno popestril vsakdanjik družine Raković.

Čestitamo.

Kadrovik
Janja Rojko

STEDEK d.o.o.

V tem obdobju smo **SKLENILI** delovno razmerje z 8 delavci in sicer zaradi povečanega obsega del smo sklenili delovno razmerje za določen čas do 30.06.2003 s 6 delavci: Zijado Dorić, Zehto Biščić, Sajido Sačić, Mirsado Cigljenjak, Ervinom Mlinarjem ter Marjanom Žerko, zaradi odhoda 2 delavcev pa smo za nedoločen čas s poskusno dobo na delovno mesto upravljalca brizgalnega stroja

zaposlili Katarino Zupan ter na delovno mesto vodja FRS Petra Gospodariča.

Delovno razmerje je bilo **PREKINJENO** eni delavki: Janji Drnovšek, zaposleni ne delovnem mestu knjigovodja ter sporazumno enemu delavcu: Petru Gospo-

dariču, zaposlenemu na delovnem mestu vodja FRS.

Tako to obdobje zaključujemo z 83 zaposlenimi - 65 žensk in 18 moških.

Splošno kadrovska služba
Metka Gabrič

ZAHVALA

Ob izgubi očeta

Jožeta Kmetiča

se iskreno zahvaljujem sodelavkam z izmene Ranzinger - Močilar in Kršlin za izkazano pozornost in izrečeno sožalje. Za razumevanje pa posebej hvala ge. Duški Čakič.

Zlata Grum



ZAHVALA

Ob izgubi drage žene, mame in babice

Jože Venko

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste jo pospremili na njeni zadnji poti, podarili cvetje in sveče, ki ji bodo še dolgo svetile v spomin. Zahvaljujemo se pevcem Steklarne Hrastnik, g. Germadniku za zaigrano Tišino, govorniku g. Kobalu za poslovilne besede. Zahvaljujemo se tudi vsem sorodnikom, sosedom, prijateljem in znancem za ustno in pisno izraženo sožalje.

Žalujoči mož Janez, sinova Aleš in Borut z družinama



ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame in babice

Fatime FAZLIĆ

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

Žalujoča hči Ismeta Dadanović z družino

ZAHVALA

Ob izgubi dragega moža, očeta in dedka

Vinka Gračnarja

se iskreno zahvaljujemo vsem za darovano cvetje, sveče in tolažilne besede v najtežjih trenutkih. Posebno se zahvaljujemo govorniku Darku Šrenku za poslovilni govor, g. župniku, godbi, pevcem in vsem ostalim, ki ste ga spremljali na zadnji poti.

Žena Marija, sin Vinko in hči Zdenka z družinama

ZAHVALA

Ob boleči in tragični izgubi dragega očeta

Alojza Žerka

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem Stedeka, za izrečena sožalja ter podarjene sveče.

Vsem skupaj še enkrat iskrena hvala!

Žalujoči sin Marjan z družino



ZAHVALA

Sodelavcem izmene Kršlin - Ranzinger ter vsem prisotnim na proslavi mojega 50. rojstnega dneva se iskreno zahvaljujem za prelepa darila, ki me bodo spominjala na vas do konca mojega življenja.

Še posebej se zahvaljujem Sandri, Sabini, Janiju, Brini, Brigiti ter moji ženi za pomoč pri organizaciji prijetnega srečanja. Vaša pomoč mi dokazuje, da smo prijetna izmena, ki se medsebojno cenimo, spoštujemo in razumemo. Vsem skupaj iskrena hvala!


Miftari Skender

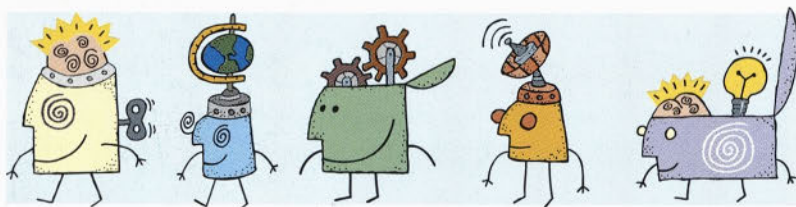
ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj bi se rad iskreno zahvalil za prekrasna darila, ki me bodo vedno spominjala na vas, drage sodelavke in sodelavci iz Zmesarne in vzdrževanja. Posebej bi se rad zahvalil g. Boštjanu Hudiju, g. Marjanu Gračnerju in g. Marjanu Polaku za izrečene besede ob mojem odhodu iz delovne sredine. Celotnemu kolektivu pa želim še veliko uspešnih let. Hvala še enkrat vsem.

Alojz Šmagelj

Nagradna križanka

			A	PREČA V LASEH	TITANOV SILIKAT	UMETNOST (LAT.)	KRAJŠI NAZIV ZA BRAZIL. MESTO	A	FILMSKI IGRALEC (KEANU)	TRSKI SORODNA MORSKA RIBA	BIZANT. CESARICA	DIVJA RACA	A	VREDNOSTNI PAPIR	PARADIŽ EDEN	ŠPANSKI POLITIK (MANUEL)	DRAGA AHACIČ
			FILMSKA ZVEZDA ŠTUKELJ LEON					ČASOPIS PAPIR DENIS DIDEROT					FILMSKI IGRALEC (PITT)				
													ZELENICA V PUŠČAVI				
													RIM. BOG JUT. ZARJE				BORIS KOPITAR
AVTOR: KARLI DREMEL	PETER ERŽEN	SAŠO HRIBAR PISATELJICA (GEORGE)		ZVONE AGREŽ		OZEMLJE KRAŠKIMI POJAVI	JAPONSKO PRISTANIŠČE	SLOV. MATEMATIK (IVAN)						NAJVIŠJI VRH PIRENEJEV	NATAŠA BOKAL SEZNAM CEN		
ČEŠKI PESNIK BEZRUČ				VLADAR INKOV				MOŠKO IME PRIJETEN VONJ				RACMAN HENRY WOOD					
GRŠKO MESTO V ITALIJI				VRSTA TKANINE						REKA V FRANCIJI						MESTO V ROMUNIJI	VZHOD (ANGL.)
A	NEZNANKA V MATEMATIKI			ZVEZDA V ORLU						AN. PESNIK (DAVID H.)							
OTOK JUGZAH. OD SPLITA	ŠTEFAN SEME			ZA POLTON ZVIŠAN A		ZANIKRNA ŽENSKA VLAČUGA	PRIPRAVA ZA PHANJE ŽITA JUNAK 1001 NOČI					AVSTRILJSKI SMUČAR (HANS)	HUNSKI KRALJ MOST V BENETKAH				
CELICA								LJUBITELJ VRSTA PRIKUHE					SMISEL ZA LEPO INDIJANSKA TROFEJA				
A	UTEŽNA MERA, STOT	PRIPO-MOČEK ZA RISANJE PERUNIKA					AFRODITIN LJUBLJENEC ALIDA VALLI							NORVEŠKI SLOVNIČAR AASEN	JANEZ TRDINA NEPOMEM-BNEZ		
SVETLA KRHKVA KOVINA				GOVORICE, LJUDSKI GLAS				BRITANSKI FILMSKI REŽISER (KEN)								JEZERO V TIBETU	PEVKA DEŽMAN
DRŽAVNA BLAGAJNA				ORJAŠKA KAČA, BOA				LITIJ				SNEŽNI PLAZ					
NIKELJ		ZAMAŠEK, KLINČEK						KOROŠKI LJUDSKI PLES				FEVDALNI PODLOŽNIK					
STONE SELIŠKAR		ORODJE ZA RAHLJANJE ZEMLJE						KRAVICA, TELIČA (NAREČNO)				OPRAVA					



Ime in priimek:

Davčna številka:

"Peter, si bil ti včeraj ob desetih pred občino?"

"Ne."

"Potem je bila pa kanta za smeti."

*

"In kako je bilo na kosilu pri starših tvojega dekleta?"

"Ne sprašuj! Zdaj mi je šele jasno zakaj pred jedjo vedno molijo!"

*

"Vedno, kadar vidim kakšen bebav obraz se moram na ves glas smejeti!"

"Kako se pa potem briješ?"

Nagradna križanka

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

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

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 30.8.2003. Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št.1/2003 smo prejeli 46 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - bon v vrednosti 10.000 tolarjev: Silva Obermajer, upok.
2. nagrada - bon v vrednosti 6.000 tolarjev: Anica Poslek, upok.
3. nagrada bon v vrednosti 3.000 tolarjev: Romana Jecl

Rešitev križanke iz prejšnje številke:

VODORAVNO: Ada, god, glasba, SVETLOBO, roleta, PLEMENITI OPAL, AI, ovarij, Emesa, gepard, Sedaka, Dunaj, opalta, frača, jetika, pista, Vek, črv, ter, aki, epruveta, EK, kavč, klasika, Agaton, lisa, Elo, dializa, korobač, naslon, oris, akov, Mia, Jean, Smart, Laze, Elk, Ezra, renij, brak, Noe, tast, klasa. K.D.

STEKLAR

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

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

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