

steklar



150 let years
Steklarna Hrastnik
1860 - 2010



*Če nekomu nekaj daš,
Svet je lepši,
Če nekoga rad imaš,
Če stisneš roko komu,
Ki ga kaj boli,
Svet je lepši,
Če si človek do ljudi...
(G.P.)*



V času informativnih dni sem v več medijih zasledila, da je sanjski poklic med mladimi – direktor(ica). Kar je rahlo moteče z več vidikov – ali mladi nimajo več nobene strasti v sebi, nobenega hobija? Jih zanima samo denar? Moč? Je delovno mesto (in ne poklic!?) direktorja postal tako razvrednoten, da ga vidijo samo v luči (citiram eno izmed anket, objavljenih v časopisu): "Ah, jaz bi bila direktorica, če me že sprašujete po prvem izmed top poklicev. Pri tem šteje mesečni dohodek, ki bi bil najbrž visok, pa tudi rada komandiram ljudi." Da ne naredim krivice – ta ista najstnica se v naslednjem stavku sicer zaveda, da so časi za mlade precej neugodni in si v prvi vrsti želi, da bo po končanem šolanju sploh dobila delo. Pa vendar, prva izbira – direktor(ica).

Ah ja. Ni edina. Tudi v odgovorih, kjer sem vsaj zasledila neko strast, željo po ustvarjanju (recimo biti modna novinarka pa stomatologinja), je bila poleg pripomba, da najbolj fino pa je vseeno biti direktor. Imaš denar pa cel dan ukazuješ, delaš pa menda nič.

Iz vsebine:

Uvodnik	2
Nagovor direktorja	3
Intervju Andrej Božič	4-5
Intervju Ksenija Špiler Božič	6-7
Poslovanje	8
Kultura komuniciranja	9
Varni kotiček	10-11
PE Special	12-13
Sindikata	14-15
Dopust v Iranu	16-17
KS Steklarna	18-19
Steklarska godba	20
Zadovoljstvo na delovnem mestu	21
Kadrovske novice	22
Gasilski kotiček	23
Križanka	24

Problem, če bi bili vsi direktorji, bi kaj kmalu bil, da ne bi bilo nikogar, ki bi mu ukazovali. Seveda posledično tudi denarja ne. Me prav zanima, kaj bi bil potlej sanjski poklic...

Kar me naveže na dejstvo, da ni manj pomembnih poklicev in delovnih mest. V svetu, družbi in podjetjih prav vsa delovna mesta obstajajo z razlogom – ker so (trenutno) potrebna. Res, da seveda ena ovrednotena in plačana več kot druga, toda to ni in ne sme biti edino merilo pomembnosti, še manj pa privlačnosti. Tudi res, da se svet vrti neutrudno in se časi spreminjajo. S tem tudi potrebe po novih poklicih, kakšen pa žal "izumre".

Veseli me, da lahko ponosno zapišem, da se pri nas močno močno premika na področju ukvarjanja z ljudmi. Ne človeškimi viri, zaposlenimi, človeškim kapitalom in kar je še podobnih bedarij – temveč **ljudmi**. Na pustni torek smo vas pocrkjali s krofi. V mesecu marcu dobijo skoraj vsi zaposleni 3 (delovne) majice z našim logotipom. Poteka izobraževanje o komunikaciji. Urejajo se sanitarni prostori. In nenazadnje – Steklar držite v roki manj kot 2 meseca po izidu zadnjega. Lepo, a ne? Pa še prišepnem, da bo naslednja številka v še krajšem roku... Nabiralnike, ki so poleg info točk v podjetju, lahko izkoristite tudi za predloge za Steklarja. Predsednik uprave ter svetovalka za kadre imata odprta vrata. **Izkoristite možnosti debate, naj se vaše mnenje sliši.**

Številka pred vami je skoraj v celoti namenjena malce bolj mehkim, prijetnim temam. Naj zato izkoristim priložnost in že vnaprej voščim ženskam za dan žena. Pustite se razvajati.

Ampak ker tole pišem na pustni torek in ker so zato v zraku nagajive misli - poskusite drugo leto za pusta vsi biti direktorji oz. direktorice. Zna biti zanimivo...)

Glavna in odgovorna urednica
Mojca Lavrič

P.S. Na pustni torek smo vse zaposlene pogostili s krofi. In odziv? Super! Prilagamo dokaz, da so bile maskare zadovoljne - z upanjem, da jih bo drugo leto še več. Pa ne sam maskar, temveč predvsem pozitivnih odzivov na geste in projekte Steklarne Hrastnik.



"Maskare iz komerciale se vam najlepše zahvaljujemo za krofe."



Spoštovane sodelavke in sodelavci,

Ob moji prvi priložnosti, da nagovorim vse zaposlene in bralce Steklarja, bi želel najprej izkoristiti priložnost ter se zahvaliti za res topel sprejem v delovni sredini Steklarne Hrastnik. Že po nekaj tednih se z vami počutim domače in izjemno rad prihajam v Hrastnik.

Steklarstvo je, ko počasi odstiram tančice, izjemno zanimiva panoga. In ker o njej vem premalo, lahko tudi javno zapišem, da imam 2 do 4 ure tedensko osebne "učne ure" o panogi, materialu, zgodovini... ker želim steklo začutiti, kot ga čuti večina izmed zaposlenih in celotno lokalno okolje – kot nekaj mehkega, nežnega, kot element ustvarjanja. Vendar si kljub temu ne bom delal utvar, da bom postal steklarski strokovnjak, zato se bom posvetil delu, kjer lahko vplivam na nove smernice in cilje – t.j. novemu načinu vodenja, komunikacije, razmišljanja ter vlaganja v ljudi.

Iskreno želim, da bi se v naši sredini vsaj tako dobro ali pa še bolje počutili vsi, da bi z veseljem prihajali na delo, da bi Steklarna še najmanj za nadaljnjih 150 let postavila trdne temelje kot podjetje odličnega ugleda ter najpomembnejšega delodajalca in partnerja v lokalnem okolju. Zato bi rad vzpostavil **nove vrednote vodenja, komuniciranja**, želim, da se med seboj spoštujemo, da spoštujemo in

cenimo drugačnost, vzpodbujamo različnost, se aktivno vključujemo v različne projekte, da iščemo rešitve, ne krivcev. Od vodij pričakujem, da boste znali prisluhniti ter da boste vzpostavili spoštljiv način vodenja in reševanja še tako drobnih težav. Od vseh zaposlenih pričakujem, da boste svoje pripombe in pohvale tudi povedali. Da postanemo odprta družina, ne samo družba.

Ni mi vseeno, da sem pri nekaterih naletel na prepričanje, da je Steklarna nekaj tujega, da Steklarna nismo mi vsi. In ne verjamem, da ni mogoče spremeniti prepričanja, da ni možno spremeniti nič. Spremembe bodo! Najprej so potrebne v naših glavah, nato jih pretvorimo v dejanja. Ni dovolj samo poskušati – treba je zavihati rokave in narediti. Le tako bomo uspeli.

Steklarna je v preteklosti žal premalo odločno poskušala zadržati kar nekaj odličnih strokovnjakov. Ne glede na to, imamo v podjetju še vedno ogromno potenciala in znanja, zato teče **projekt mentorstva** - vzpostavljamo projekt prenosa znanja na nove ali manj izkušene sodelavce. In ti ljudje z znanjem bodo za prenos tega dodatno nagrajeni. Prav tako oživljamo ali ponovno vzpodbujamo sistem malih koristnih predlogov – želimo čim več predlogov, nagrajeni bodo prav vsi, znesek nagrade pa v novem pravilniku ne bo omejen navzgor. Vse omenjene projekte, o katerih teče beseda v mojem nagovoru, bomo podrobneje predstavili na sestankih ali po ustaljenih komunikacijskih poteh (Steklar, oglasne deske, računalniška mreža...).

Naslednji v vrsti projektov, ki že tečejo, je **vzpostaviti višje oz visoke standarde varnosti pri delu ter visoke standarde opremljenosti podjetja na vseh področjih – od higienskih do delovnih**. Ugotavljam, da so standardi nošenja varovalne opreme ter nasploh upoštevanja standardov varnosti pri delu prenizki, tako da nas čaka veliko izzivov na tem področju. Rad bi poudaril, da kljub temu da lahko kot podjetje naročimo najboljšo varovalno opremo, ne bo koristila nikomur, če je ne bo nihče nosil. Odgovornost za lastno zdravje v prvi vrsti nosimo sami. V okviru možnosti bomo zagotovili tudi boljše pogoje dela poleti. Žal seveda zaenkrat vseeno ne bodo idealni, predstavljajo pa korak naprej k izboljšanju pogojev dela.

Veliko časa in energije bomo posvetili problematiki preprečevanja enostranskih obremenitev ter preprečevanja prevelikega števila invalidov.

Vzporedno z izboljšanjem varnosti pri delu teče **projekt prenove oziroma urejanja opreme v sanitarijah in kopalnicah**. Opravljen je pregled stanja oz. popis manjkajoče in uničene opreme v sanitarijah in kopalnicah v celotni družbi. Stanje v sanitarijah in kopalnicah se bo saniralo in dvignilo na urejen nivo (manjkajoča oprema se bo dokupila, pokvarjena oprema se bo popravila).

Osebo želim vzpodbuditi **čut za odgovornost v vsakem izmed nas, da smo vsi odgovorni za to opremo** ter da bomo za novo okolje in opremo skrbeli kot doma. Za opremo, ki se bo še naprej uničevala oz. odtuževala iz kopalnic in sanitarij, bodo odgovarjali odgovorni za to

opremo (zaposleni iz posameznih sredin). Kot kapitan ladje sem vas dolžan obvestiti tudi oposlovanju podjetja, ki nam reže kruh. Do sedaj poravnavamo vse svoje obveznosti, tako do zaposlenih kot do poslovnih partnerjev. Leti 2008 in 2009 nam morda res nista bili naklonjeni, toda kdo pa je dejal, da nam bo vedno lahko. Na nas je, da se zazremo v prihodnost, da postane prioriteta povečanje prodaje, da znižamo stroške na enoto proizvoda ter da zmanjšamo zaloge. Izboljšati moramo tudi procese planiranja, napovedovanja ter koordiniranja. Steklarna naj prične delovati kot eno podjetje, ki stremi k čim boljšim rezultatom.

Na mizi in v delu imamo torej ogromno projektov. Prav vsi zaposleni smo odraz podjetja, prav VSI prodajamo naše izdelke. Prav vsi lahko prispevamo k zniževanju stroškov, da bo več ostalo za plače in razne dodatke. Želim, da postane končni znesek na plačilni listi višji, toda hkrati tudi želim, da ga dosežemo tudi z drugačnimi vzpodbudami za boljše delo – da nagradimo nekadilce, da preoblikujemo stimulatивно del za sodelavce, ki niso koristili bolniškega staleža, da se različne bonitete vežejo na rezultat celotnega podjetja.

Ste del družine. Del zgodbe. **Od vas je odvisno ali bo to zgodba o uspehu ali neuspehu.**

S spoštovanjem,
Andrej Božič

Skupne službe

Predsednik uprave - ANDREJ BOŽIČ

Prvi vtis – napačen ☹

Drugi vtis – ima iskrive oči, kljub dolgemu dnevu in neugodni uri za intervju

Tretji vtis – potreben bo preklon na nov način dela. Hitro. ☺

Intervju pred vami bo Andreja Božiča, ki je sprejel izziv in od novega leta dalje krmari tale naš čoln, ki že 150 let vesla na tržišču steklenih izdelkov, predstavil malce drugače. Bolj osebno. Odgovarja in govori hitro, malce bolj pazljivo je izbral besede le pri dveh vprašanjih. Vas zanima? Pa gremo.

Kaj je bila vaša otroška želja za prihodnosti? Ste hoteli obleči kakšno uniformo?

Živo se spominjam, da so me grozno zanimale zvezde ter prostranost vesolja in predstavljal sem si, da bom postal astronaut. Da bom letel in potoval po vesolju. Žal to ni bilo mogoče, vesolje je ostalo nedosegljivo.

Pa potovanja? Kako so povezana s študijem ekonomije, ki ste si ga izbrali?

Ta pa so dosegljiva. In nujna. Po končani gimnaziji sem se odločil za študij ekonomije ravno zato, ker sem si dejal, da mi bo poklic ekonomista sigurno omogočal potovanja po svetu, da bom že našel pot in način. In res sem našel oboje. Že na začetku karijerne poti, ko sem bil vodja izvoza v Vidmu Krško, sem ogromno prepotoval, v dveh letih videl praktično cel svet. Kulturna drugačnost, urejenost nekaterih držav, sposobnost pogajanja Arabcev... več kot čudovite izkušnje. Če povem, da sem bil v tej službi odsoten 7 mesecev od 12 na leto, potem veste, da sem bil res ogromno na poti.

Pa je to zadostilo potovalni žilici ali potujete tudi družinsko?

Tudi, seveda. V okviru časovnih in finančnih zmožnosti, seveda. Meni se zdi, da so potovanja oz.

spoznavanja drugih kultur in okolij dobra šola za življenje. Ko vidiš reveža v Kalkuti, znaš bolj ceniti svoj kruh. Ko vidiš pedantno urejen Singapur, lahko streliš k večji urejenosti doma. Drugačnost je bogastvo, veste. Grozno me moti omejenost, ta skrb samo za svoj vrtiček in bog ne daj, da je kje boljše ali pa da kdo prinese kaj drugačnega čez ograjico.

Oba z ženo poskušava to prenesti na otroke, naj cenijo drugačnost, naj pustijo, da jih svet oblikuje malce po svoje. Potovanja niso počitek in hrana, niti ni smisel v tem, da so draga. V drugih državah spoznaš toliko novih dimenzij, da skorajda ni mogoče, da ne bi osebno bolj dozorel ali pa se razvil drugače, bolj odprto, z večjim poslušom.

Želim pa poudariti, da kljub temu da imam nemirni duh in se rad odpravim kam, cenim svoje korenine, svojo kulturo, temelje naše države in kulture.

V kakšnem stanju prevzimate Steklarno Hrastnik?

Finančna kriza nas ni pustila nedotaknjene. Že drugo poslovno leto bomo zaključili z izgubo. Toda kljub temu smo ohranili finančno stabilnost, poravnavamo vse svoje obveznosti, kar v teh težkih časih ni bilo lahko doseči.

Kriza pa nas je prizadela bolj, kot našo konkurenco, kolikor



sem v teh kratkih 3 tednih uspel razbrati. To pomeni, da če se recesija ne bo poglobila, imamo več domače naloge. V teh dneh se srečujem z ogromno zaposlenimi, kolikor se pač lahko, in spoznal sem kup izjemno predanih ljudi. Ocenjujem torej, da je kljub kar precejšnjemu odlivu kadra v preteklosti jedro še zdravo in na tem lahko začnemo graditi.

Želim, da imamo v podjetju ljudi, ki se čutijo poklicane, da prispevajo svoj delež k uspešnosti. To bo tudi ena mojih najpomembnejših nalog, ki sem si jih zadal.

Po šoku smo torej, hvala bogu, ohranili stabilnost, za naprej pa so nujne izboljšave, drugače bomo težko preživeli. Konkurenca ne spi.

Omenili ste, da bo ena izmed nalog motivacija ljudi. Na

katerih področjih boste od sodelavcev zahtevali največ?

V prvi vrsti, da bodo VSI, prav VSI, upoštevali skupne vrednote ter vrednote posameznikov.

Način komunikacije pa mora temeljiti na spoštovanju, toleriranju drugačnosti, poslušanju ter iskanju rešitev, ne krivcev. To je seveda v prvi vrsti moja odgovornost ter odgovornost vodstvenega in vodilnega kadra. Enak način komunikacije pa pričakujem tudi z vsemi poslovnimi partnerji, ne glede na delovno mesto in odgovornosti.

Največ rezerve pa vidim v kreativnosti ljudi. Če uspemo skupaj sprostiti ta kreativni potencial, bomo dosegli odličen rezultat.

Kdaj vam je v službi najbolj vroče? Kaj vam najbolj dvigne pulz?

Si vzame čas za premislek....)

Skupne službe

Predsednik uprave - ANDREJ BOŽIČ



Kadar opazim, da kdo dela z ljudmi na neprimeren način. Pa izgovori. Ne prenesem dolgih obrazložitev, da se nekaj ne da rešiti.

Je to pogojeno z vašo osebnostjo ali ste se teh reči naučili v letih delovne kariere? Vam je takšen pečat pustil kakšen vzornik?

Mentorstvo se mi zdi zelo pomembno. Seveda včasih težko obideš karakter, toda ogromno mi pomeni, da sem se leta oblikoval tudi s pomočjo krasnih ljudi, ki so me ogromno naučili. Izpostavil bi mojo ženo Ksenijo, ki mi je vedno držala zrcalo, kjer vidiš kdaj tudi, česar nočeš. Pa gospoda Strobila, velikega človeka, s katerim sem imel čast sodelovati. Na svojih vratih je imel sledeč napis: "Da ne gre, vem že sam. povej mi, kako bo šlo."

In ravno to vodilo mi je dalo temelje, kako delujem – če vodstvo podjetja ne bo vedelo, kam in kako želimo to doseči, kdo pa bo?! Zato mi izjemno dvignejo pulz slabi izgovori in skomiganje z rameni.

Kako poteka vaš delovni dan?

Trenutno spoznavam ogromno ljudi, novih sodelavcev. Uživam v novih sogovornikih, še posebej v tistih, ki so odzivni

ter dajejo predloge, tudi na svoje lastne kritike, da so izvir raznih idej ter vedo, kako bo jih uresničili.

Poudaril bi rad, da bom v prihodnosti izjemno cenil vodje, ki mi bodo predstavili svoje dobre sodelavce, ki bodo ponosni na delo svojega tima ter se pod delo sodelavcev ne bodo podpisovali sami, temveč bodo priznavali prispevke vseh okrog sebe. Takšne vodje želim in cenim.

Kakšen lastnik je gospod Lah? Že kar nekaj časa se vseskozi pojavljajo govorice, ki nam gredo že kar pošteno na živce, to je, da se Steklarna Hrastnik prodaja. Pa vendar ostaja stanje nespremenjeno...

Ne dober ne slab - **je preprosto lastnik.** In to je **dejstvo.** Podjetje je njegova lastnina in pika. Je pa dejstvo tudi to, da je lastnik do sedaj denar puščal v podjetju in ga ni izčrpaval. Naša naloga pa je, da naredimo Steklarno Hrastnik tako zanimivo, da nas noben lastnik ne bo prodal, ampak da bomo postali tako dobri, da mi koga kupimo. Žogica je naši strani.

Kaj pa je najbolj zmotno mišljenje, ki ga imajo ljudje o vas? Katera predstava o vas je napačna?

(Spet zelo tehten premislek) Veste, jaz sem zelo ciljno usmerjen, kar žal pomeni tudi to, da želim te cilje čim prej doseči. In potem se iz tega včasih "izrodi" napačno prepričanje, da sem neobčutljiv za razlage in razloge ljudi, za njihove tegobe. Pa nisem – sem izjemno socialno občutljiv, toda čas za te občutke je včasih zvečer, v zavetju doma.

Sem se pa z leti, ki s seboj prinesejo tudi modrost in malce umirjenosti v nemirne duše, naučil nekaj tudi iz svojih napak. Pri svoji 34 letih sem bil kot direktor Goričan absolutno preveč avtorski, delal sem preveč in bi kmalu izgorel. Tako sem sedaj previdnejši pri načinu vodenja in delu z ljudmi ter priznam, da so tako mlada leta res premlada za zasedbo takšnih položajev. So pa mladi v delovnih sredinah nujno potrebni, da vnesejo elan in prevetrij misli, da so gonilna sila ter da imamo v delovnih sredinah neko ravnovesje. Upam, da mi uspe v Steklarno pripeljati čim več mladega kadra.

Brez česa pa v življenju ne bi zmogli?

(Tukaj pa kar izstrelj)

Brez izzivov, brez dela. Ne predstavljam si sebe v brezdelju. Jaz želim svoje sive celice ohraniti budne do konca, se ukvarjati z vsem, kar me veseli in je vredno mojega časa. Čeprav ne maram besede služba, ne bi zmozel brez nje oz brez tega, kar naj bi služba v resnici pomenila - izziv, osebna rast in razvoj, nov projekt in cilj.

Pa za konec res prijetnega pogovora - poleg potovanja vas izven delovnih obveznosti razvedri...

Gledališče. Z ženo zbirava tudi slike in skulpture. Kolikor lahko, pa naj bo zasebno ali preko klubov, kjer delujeva z ženo, podpirava talentirane mlade. Boli me namreč, da vsi mladi nimajo enakih možnosti razvijati svojih potencialov in darov.

Andrej Božič je zanimiv. Govori in misli hitro. Njegovi stavki so kratki in daje občutek, da izjemno ceni kar nekaj preteklih sodelavcev. Močno upam, da bo tudi v naši sredini našel nekaj ljudi, na katere bo vedno ponosen, da so bili del njegove poti.

Pogovarjala se je
Mojca Lavrič

Spoštovane sodelavke in sodelavci, Izjemno pomembno se mi zdi, da se spoznamo, vidimo in slišimo. V skladu z načeli dobre in odprte komunikacije bom imel za vse zaposlene odprta vrata, in sicer **vsak ponedeljek med 12.30 in 14.30 uro.** Začetek bo od 15. februarja 2010 dalje.

Vljudno prosim, da se za termin prvič najavite do četrta, 11. februarja 2010 pri Sabini Medved na telefonski številki 03 56 54 501 ali e-pošti sabina.medved@steklarna-hrastnik.si.

Za vsak naslednji termin se najavite do četrta pred naslednjim ponedeljkom. Z veseljem bom prisluhnil vsakemu izmed vas.

Predsednik uprave
Andrej Božič

Skupne službe...

Novi sodelavci - KSENİJA ŠPILER BOŽIČ

Ksenija Špiler Božič je diplomirala iz ekonomije, bila pet let zaposlena v komerciali velikega slovenskega podjetja, od leta '93 pa deluje kot samostojna podjetnica na področju trgovine, svetovanja in kadrovanja.

Med študijem osebnostnega razvoja in psihodinamike skupin na zavodu Karnion, se je usposobila za spretno povezovanje in uporabo sodobnih psihodinamskih šol, kot so transakcijska analiza, geštalt, realitetno terapijo, neuro-lingvistično programiranje. Pri Dr. Zoranu Milivojeviču je pridobila certifikat iz transakcijske analize Ta 101. Prav tako je certificiran praktik iz Neuro-lingvističnega programiranja.

Danes kot poslovni trener v podjetju BBSvetovanje d.o.o. odlično vodi in izvaja delavnice kreativne komunikacije v različnih gospodarskih družbah, svoje programe je certificirala tudi pri partnerju podjetja BBsvetovanje, skupini Genesis, znani mednarodni skupini na področju HR svetovanja.

Na spletni strani vašega podjetja sem zasledila, da ste v Steklarni Hrastnik angažirani za projekt preobrazbe Steklarne Hrastnik (Step Up management). Kaj to pomeni?

Pri preobrazbi gre za spremembo kulture podjetja, nov pristop, novo delovanje podjetja kot celote – z namenom večje učinkovitosti podjetja. Vse to pa lahko dosežemo samo z ukvarjanjem z ljudmi. Kadri so torej najpomembnejši kapital podjetja in ukvarjanje z ljudmi pomeni spremeniti kulturo podjetja. Ker pa se na začetku v tako velikem podjetju ne moremo posvetiti čisto vsakemu

posamezniku posebej, smo se najprej lotili ključnih kadrov – to je vodij. Vodje imajo vpliv, posreden in neposreden, na ljudi v svojem timu, oddelku, sektorju... vendar se more najprej spremeniti sam.

Prevetrili mora svoje vzorce, kaj dela v redu, katere njegove poteze in reakcije dajejo dobre rezultate, kako rešuje težave s sodelavci... seveda pa se mora konkretno lotiti tudi točke, kjer ni tako uspešen, kjer njegovo delo in posledično delo tima šepa. Vodje namreč pojmujejo kot vzor in so tako prvi, ki morajo narediti spremembe. Eni manj, drugi več. In če vodja ne bo pripravljen na spremembe ter vse vrste kritik njegovega dela, potem tudi sodelavci ne bodo.

Koliko časa pa običajno traja, da so spremembe vidne? Da jih podjetje prične živeti?

Čas... Običajno vse, kar je krajše od dveh, treh let, ne rodi zelenih rezultatov. Krivulja pozabljanja novih vzorcev gre prestrmo navzdol, če se z njimi intenzivno ne ukvarjamo kar nekaj let. Morate vedeti, da delujemo na trdno zakoreninjenih vzorcih kar okrog 20, 30 let in se novih vzorcev ne moremo priučiti čez noč, še manj po njih delovati. Vse, kar traja manj kot nekaj let, neusmiljeno priklje nazaj stare vzorce obnašanja, komuniciranja in vodenja. Če pa bomo seme, ki ga zdaj sejemo, lepo negovano in bomo intenzivno delali, zalivali, skrbeli za rast in razvoj, potem bomo hitro videli prve poganjke.



Glede na trenutne odzive med zaposlenimi je že čutili prvi val nove energije...

Manjše spremembe bodo vidne hitro. Ni pa dovolj, da jih samo zaznavamo – treba je pričeti to tudi živeti in delati. Ni dovolj, da samo mislimo, da je nekaj dobro.

In midva živiva tako, kot govoriva. Verjameva in veva, kaj se da doseči.

Vi ste prevzeli strateško vodenje kadrovskega področja. Kaj natančneje je vaša vloga pri preobrazbi steklarne? Boste tudi vi dosegljivi za vse zaposlene?

Strateško vodenje je širok pojem. Tekoče kadrovske zadeve bodo tekle nemoteno kot do sedaj – pri tem imam v mislih operativni del.

Dodajamo pa novo energijo ukvarjanja s kadri – in to je razvoj kadrov. Vsak v podjetju

mora in bo vedel, kaj je njegovo delo, kaj njegova odgovornost ter kaj za opravljeno delo dobi. Vsak mora in bo vedel, kam bo tekel njegov karierni razvoj, kaj mora narediti za višjo številko na plačilni listi. In pri tem zajemam vsa delovna mesta. Tako pregledalka kot direktor sektorja morata vedeti, kako bo potekal njun karierni in osebni razvoj, kako lahko napreduje vertikalno in kako horizontalno.

Pri svojem delu se bom včasih dotaknila tudi drugih področij – recimo vašega, komuniciranje. Nujno potrebno je podajanje informacij o projektih, ki tečejo. Informacije pomenijo občutek varnosti. In bolj prava informacija kot napačna informacija. Ali še slabše – da komunikacije sploh ni.

Se dotakneva kakšnega projekta, ki teče, že lahko malce bolj konkretno?

V letu 2010 se je začel projekt usposabljanja vodij - osebne veščine vodenja in komuniciranja. V štirih skupinah je čez 60 udeležencev, delavnice že tečejo in bodo do poletja potekale vsakih 14 dni, kar je izjemno intenziven tempo.

Vzporedno teče proces mentorstva - v bistvu je to že dopolnjen obstoječ sistem, projekt, če ga tako imenujemo, dopolnjen z novim načinom nagrajevanja. Z njim želimo zajeziiti odliv znanja ter zagotoviti prenos znanja na mlajše ali novejšje sodelavce. Želimo, da so mentorji za svoje delo in znanje nagradjeni, ne pa kaznovani z več dela ter časovnega vložka v učenje drugih. Ko bodo določeni vsi mentorji, bomo tudi zanje organizirali delavnice, kako usposablјati. Ne bomo jih prepustili same sebi, da naj podajajo svoje znanje, kakorkoli kdo pač ve in zna. Te delavnice bom vodila jaz.

Naslednja stopnja je delo s ključnimi kadri - njihov razvojni program ter program njihovega tima.

V mesecu februarju bomo izvedli merjenje zadovoljstva zaposlenih. Anketo bomo ponovili vsako leto februarja, tako da bomo torej neke prave rezultate zadovoljstva ter klime v podjetju dobili šele čez 2 leti. Prvi odzivi bodo komaj neka splošna slika oziroma odraz trenutnega stanja. Ta metoda služi kot metoda merjenja našega dela, je pokazatelj, ali se ukvarjamo s pravimi zadevami, na kaj smo in bomo premalo pozorni.

To so kadrovske projekti, ki že tečejo. O ostalih, ki so v načrtu za drugo polovico leta, bomo kaj več povedali v naslednjih številki.

Na področjih, kjer pa se moje delo prepleta z ostalimi, pa naj povem, da bomo tovarno bolj

odprli navzven, v lokalno okolje, bolj se bomo posvetili delu z mlajšimi in podobno. Poleti bomo pripravili shemo štipendiranja, intenzivno se bomo pričeli ukvarjati z invalidsko problematiko, preventivnimi ukrepi za varovanje zdravja (tukaj se področje pokriva s področjem varnosti in zdravja pri delu).

ln če odgovorim še na zadnji del vašega vprašanja - dosegljiva sem za VSE zaposlene. Hkrati želim poudariti, da ni teme, o kateri se ne želim pogovarjati. Želim, da vsi vedo, da ni problema, o katerem se ne bi smeli pogovarjati - tudi o zadevah, ki koga mučijo na privatnem področju. Ljudje ne zmoremo izklaplјati osebnih težav v službi in ne službenih doma. ln moja želja je, da se uzavesti dejstvo, da pogovori z nadrejenimi, predsednikom uprave in menoj osebno niso "tožarjenje", ali kako naj to imenujem. Vse drobne zadevice so pomembne informacije za celotno podjetje in našo prihodnost. Če jaz ali predsednik komunicirava samo z vodstveno strukturo, kaj hitro dobiva napačno informacijo, pokvarjeno in popačeno sliko, kaj je trenutno narobe ali pa pohvalno, ker slišiva samo eno plat zgodbe. Zato želim izzvati vse, da povedo svoje občutke, da se vsi odpremo navzven in drug proti drugem.

Za začetek bo morda lažje, če boste svoje zgodbe, pripombe, pohvale oddali v nabiralnike, ki smo jih razobesili poleg vseh info točk v podjetju. Vaši predlogi se bomo zbirali pri meni - podpisani ali anonimni pa nam bodo dali jasnejšo sliko o stanju in potrebnih spremembah. To je način dvosmerne komunikacije - na info točkah preberete obvestila podjetja za zaposlene, v

nabiralnikih pa bo podjetje prebralo obvestila zaposlenih.

Pa se vam bo lahko na kakšno delavnico prijavil kdo, ki je izpuščen s seznama, pa si recimo, kljub temu, da nima neposredno podrejenih, želi izpopolniti kakšne veščine?

Seveda. Vsak lahko izrazi svoj interes - še toliko boljše, če udeležbo na delavnicah in seminarjih argumentira. Za interne delavnice in izobraževanja pa je sploh zaželeno, ker ne predstavlja neke razlike v stroških. Konec koncev je to tudi znak, da se posameznik želi izobraževati, napredovati, da razmišlja in vidi prihodnost zase v tej sredini.

Vodite podobne projekte še za druga podjetja?

Ali se boste posvetili samo steklarni?

V tem trenutku vodim še en zahteven projekt, ki traja že 3 leta. 2 dni v tednu sem torej angažirana za ta projekt, 2 dni za Steklarno Hrastnik, 1 dan pa posvetim svojemu podjetju, ki ga še vedno vodim, da še tam skoordiram zadeve. Vendar ta vpetost na 3 konce ne pomeni, da nisem stalno v stiku s steklarno - vedno sem razpoložljiva na mail, telefon, faks.

Imam svojevrsten način organizacije, tako da mi ustreza tudi osebno in nisem pod prevelikim stresom ter da še vedno držim niti projektov v svoji rokah. Ne počutim se dobro, kadar mi stvari uhajajo iz rok. Vsak dan zjutraj in zvečer pa obvezno pogledam vse projekte ter pošto, kaj se bo in kaj se je dogajalo. Ogromno si beležim, ogromno uporabljam organizatorje.

Za konec malo bolj osebno vprašanje - kako je delati s partnerjem? Kakšen poseg je to v družino? Pri nas imamo namreč tudi kar nekaj parov,

kjer sta oba zaposlena v steklarni...

Podoben intervju je bil objavljen v časniku Finance v petek, 12. februarja. Kaj naj rečem - od začetka je bilo kar težko. Zvezo sva pričela v podjetju, kjer sva bila oba zaposlena in je naletela na zmeden odziv. Počutila sem se nelagodno, zato sem pričela samostojno pot.

Po nekaj letih, sploh, ko sem se odločila za spremembo poklica, sva se dobesečno učila razmejevanja vlog ter to tudi vadila. Je pa zdaj, ko sva zrelejša in izkušenejša, bistveno lažje. Postavila sva si pravila, ki jih strogo upoštevava, z njimi sva seznanila hčeri - ti pa naju včasih tudi opomnita, kadar (nezavedno) prekršiva pravila ali premakneva meje.

Brez pravil ne bi šlo. Ko se jih navadiš in držiš, zna biti celo prednost - lahko greva skupaj na kosilo, partnerja vidiš še z druge plati, kako hitro in zavzeto včasih reši kakšno težavo in tako spoštovanje še zraste.

Tako da je prav, da tudi tukaj povemo, kakšna je vloga obeh. Ne želim, da se kakorkoli manipulira s tem, da sva poročena. Vsak opravlja svoje delo - moje je izrazito povezano z ljudmi, sem članica tima za to področje.

Ksenija je topla oseba, toda ena izmed tistih, pri katerih je jasno, da ne odstopa veliko od želje po izboljšanju, ki se ne ustraši nemogočih situacij. Ima ogromno idej in iz prve roke povem, da posluša in sprejema drugačna mnenja ter argumente.

Dobrodošla med nami.

Pogovarjala se je
Mojca Lavrič

V letu 2009 tudi hrastniške doline niso mogle obiti posledice svetovne finančne in splošne gospodarske krize.

V Steklarni se je ta odrazila v obliki občutnega zmanjšanja naročil na prehodu iz prvega v drugo tromesečje tega leta. Obseg prodaje se je v pomladnih mesecih zmanjšal za več kot 17%, do poletja še za nadaljnjih 10%. To je bila podobna slika, kot v povprečju ostalega gospodarstva doma in po svetu. Slabšanje razmer in pesimistične napovedi za prihodnje mesece so zahtevale intenzivne razmisleke in pogovore o smereh ukrepanja.

Vsi izračuni rezultatov na predpostavkah pomembnejšega krčenja obsega proizvodnje skozi ugašanje peči, ustavljanje večjega števila strojnih linij in zmanjševanja števila zaposlenih so pokazali, da to ne bi bila prava pot za preživetje v teh razmerah. Zato smo se odločili predvsem povečati dejavnosti na področju trženja ob sočasnih omejitvah na področju nekaterih stroškov in prizadevanjih za ohranitev in povečanje produktivnosti dela. K taki odločitvi je pomembno prispevala ugotovitev, da se obseg naročil ni zmanjšal zato, ker bi nas obstoječi kupci zapuščali, ampak zato, ker so tudi sami že imeli polna skladišča.

Rezultat teh aktivnosti se je začel odražati v začetku jeseni, ko sta se obseg naročil in s tem zasedenost plana proizvodnje začela ponovno povečevati.

Z obstoječimi kupci se išče najboljše rešitve, ki so v teh razmerah možne zlasti oblikovanje novih izdelkov in osvajanje novih trgov. Pojavilo pa se je tudi kar nekaj novih kupcev, prej odjemalcev steklar, ki so v tem času že ustavile peči.

Kljub preobratu v pozitivno smer in na splošno bolj optimističnemu vzdušju, leta 2009 ni bilo mogoče zaključiti brez izgube, ki je nastala med

letom in tudi v mesecih na prehodu v leto 2010. Skupna prodaja vseh enot Steklarne je v letu 2009 znašala 41 mio EUR in je bila za 4,4 mio EUR oz. 10 % nižja kot v letu 2008. Izguba iz poslovanja ob koncu leta znaša 3,4 mio EUR, kar je zelo velik znesek, vendar ne usoden, če bo rezultat poslovanja v letu 2010 pozitiven.

Po poslovnem načrtu za leto 2010, ki je bil po temeljitih pripravi sprejet sredi decembra preteklega leta, je za to leto predviden čisti dobiček v višini 1,5 mio EUR. To je za sedanje razmere zahteven cilj, vendar je realno dosegljiv ob trdem, zavzetem in pametnem delu vseh zaposlenih.

Navedene številke se nanašajo skupino kot celoto. Slika po posameznih enotah je nekoliko različna.

PE Vitrum je ob 16,9 mio eur prometa leto zaključila z 2,7 mio izgube. Zanj so bila značilna gibanja, kot so opisana za celotno skupino, ponovno izboljšanje pa je bilo pri njej občutno najprej.

PE Special je zaradi prevelike navezanosti na majhno število kupcev, krizo občutila bolj kot ostale enote in tudi izboljšanje stanja je pričakovati šele spomladi leta 2010. Ob prodaji 15,2 mio eur beleži 0,6 mio izgube. Precej boleče posledice je imela tudi nekvalitetna izdelava novega izdelka v poletnih mesecih, pa tudi ovirana proizvodnja zaradi nujnega popravila regeneratorja.

SH Opal d.o.o. je po zaslugi razvojnih in tržnih aktivnosti v preteklih letih uspela zadržati pozitiven rezultat tekočega poslovanja, razen v juliju in avgustu, ko zaradi rednega remonta ni bilo proizvodnje. V teh dveh mesecih je nastala izguba 0,4 mio EUR, ki je v drugih mesecih ni bilo moč nadoknaditi.



K ublažitvi posledic krize je znaten delež prispevala tudi pocenitev zemeljskega plina, kot največje postavke v stroških proizvodnje. Pri največji vrsti stroška t.j. pri stroških dela je bilo nekaj malega zmanjšanja števila zaposlenih, toda nikakor ne zaradi odpuščanja, temveč zaradi omejitev novih zaposlitev. Za ukrep splošnega zniževanja plač po vzoru nekaterih drugih podjetij ni prišlo, ker je prevladala presoja, da zaradi nizkega povprečnega nivoja plač dodatno nižanje plač ne bi privedlo do želenih učinkov. Kljub izgubi in negotovosti sta obe družbi redno izplačevali plače in prispevke, vračali kredite in plačevali račune dobaviteljem. Pri slednjih smo plačilne roke dogovorno sicer nekoliko podaljšali, vendar le toliko, da to ni povzročalo težav pri dobavah in dodatnih stroškov.

K temu, da smo se kljub izgubi izognili likvidnostnim težavam, je razlog predvsem razmeroma hitro plačevanje kupcev in podpora bank. Kupci kljub lastnim težavam niso veliko zamujali s plačili, kar poleg tega, da zaradi tega nismo imeli še dodatnih težav, potrjujejo svoj resen odnos do nas kot do svojega pomembnega dobavitelja. Obe banki s katerimi sodelujemo že vrsto let, pa sta kljub vsej svoji upravičeni zaskrbljenosti in previdnosti obnavljali kredite v tolikšnem skupnem znesku, kot smo ga nujno rabili. Skupna zadolženost do bank se je v celem letu povečala za 1,1 mio EUR. Pri

tem pa je zelo pomembno dejstvo, da so bili vsi kratkoročni krediti, razen enega, postopno nadomeščeni z dolgoročnimi, kar občutno povečuje finančno stabilnost skupine. V okviru tega smo pridobili tudi kredite na podlagi Zakona o jamstveni shemi republike Slovenije v najvišjem znesku, ki ga ta zakon dopušča.

Kljub vsem težavam in negotovostim je bila točno po načrtih izpeljana investicija v zamenjavo F in EPO kadi v skupni vrednosti 2,1 mio EUR ter za 1,1 mio EUR drugih investicij v vseh enotah. Poleg tega je bilo strokovno in v razmeroma zelo kratkem času izvršeno nepredvideno, a nujno popravilo regeneratorja v PE Special. Za strošek tega popravila 2,2 mio € in za pripadajoči znesek odškodnine zaradi zastoja teče postopek do dobavitelja, vendar trenutno vsi stroški še bremenijo Steklarno Hrastnik d.d. in bodo povečali znesek skupne izgube leta 2009.

Kot rečeno, pa v leto 2010 stopamo optimistično, z zagonom energije in smelimi načrti. Spodbuja nas ugotovitev, da se že poznajo rezultati preteklega trdega dela ter da so napovedi za prihodnje mesece veliko boljše, kot so bile pred letom. Tako se mora tudi za Steklarno Hrastnik uresničiti znana napoved, da bodo tisti, ki bodo krizo preživeli, iz nje izšli močnejši.

Direktor finančno - računovodskega sektorja
Vlado Sedej

Steklarne predstavlja podjetja z dolgoletno in pestro zgodovino ter bogato tradicijo. 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, toda steklarne so bili vedno njeni LJUDJE.

Iz organizacijske kulture podjetja izhaja nujnost gradnje medsebojno **prijaznih odnosov, spoštovanja in toleranco do drugačnosti**, saj le to zagotavlja prijetno počutje na delovnem mestu ter posledično kakovostno opravljanje dela. 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 Steklarne Hrastnik.

Delovno okolje je prostor, v katerem preživimo dober 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,
- 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.

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 medse-



bojnih odnosov, ki temeljijo na spoštovanju, zaupanju, poštenju in sodelovanju. Prepiri in nestrpnosti ne sodijo v delovno okolje. Ne pozabimo na pomoč sodelavcem.

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 vljudni in profesionalni. 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«.
- govorimo razločno in prijazno, vendar ne preglasno. Glas naj bo topel, posloven in zanesljiv. Med telefonskim pogovorom aktivno sodelujemo, a ne segamo v besedo.
- sporočilo osebe, ki kličemo 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 napotimo na ustrežno osebo, ki bo dala

ustrezne informacije oziroma podatke.

- navedena pravila lahko ustrezno prenesemo tudi na uporabo drugih komunikacijskih sredstev.

Pri osebnem kontaktu s poslovnimi partnerji, 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 primernem roku ter da poteka v skladu s predlaganim dnevnim redom. 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.

Želimo doseči takšno stopnjo zavedanja, da je **vsak sodelavec v Steklarni Hrastnik tudi prodajnik**. Naši kupci in poslovni partnerji ocenjujejo vsakega izmed nas in vsak izmed nas po svoje prispeva k večji uspešnosti.

V naslednjih številках bomo podrobneje razdelali pravila elektronskega komuniciranja, varnosti in zdravja pri delu itd.

Napotki za ravnanje v mrzlem vremenu

Podnebne spremembe so vzrok vse pogostejše prisotnosti izrednih vremenskih razmer v našem okolju. Dolga obdobja visokih temperatur in suhega vremena, neurja z obilico padavin, nizke temperature pozimi, poplave in druge vremenske nevšečnosti imajo na zdravje prebivalstva neželene učinke.

V Sloveniji povzročajo zdravstvene težave zlasti huda vročina poleti in hud mraz pozimi. Vremenskim vplivom so še posebej izpostavljene nekatere skupine prebivalstva. Z upoštevanjem napotkov za ravnanje v izrednih vremenskih razmerah lahko zmanjšamo tveganje za nastanek zdravstvenih težav.

Mraz pogostejše prizadene nekatere skupine ljudi:

- otroci do 4. leta starosti,
- ljudje po 75. letu starosti, osebe z obolenji srčnožilnega sistema in dihal,
- osebe z duševnimi motnjami,
- osebe, ki opravljajo delo na prostem,
- osebe, ki živijo v neustreznih bivalnih razmerah.

Mraz lahko povzroči:

- podhladitev telesa (telo v hladnem okolju izgublja telesno toploto hitreje, kot jo lahko proizvaja. Prenizka telesna temperatura povzroči upočasnjene misli in težave z gibanjem, zato je še posebej nevarna, saj se žrtev pogosto ne zaveda resnosti razmer in zato ne ukrepa primerno).

- omrzlino (je poškodba dela telesa, zaradi zmrznjenja. Povzroči bolečino, kasneje izgubo občutka in spremembo barve prizadetega dela. Največkrat ozebejo nos, uhlji, brada ter prsti rok in nog).

V katerih primerih smo še posebej izpostavljeni neugodnim učinkom mraza?

- podhranjenost (telo za vzdrževanje telesne temperature potrebuje veliko energije, zato je pomemben zadostni vnos hranil),

- pretiran telesni napor (zmeren telesni napor je koristen, saj povečuje nastajanje telesne toplote, vendar med naporom telo porablja energijo, ki bi jo sicer potrebovalo za vzdrževanje telesne temperature, zato pretiran telesni napor v nizkih temperaturah lahko povzroči zdravstvene težave),

- uživanje alkoholnih pijač in drugih snovi s psihičnimi učinki (obstaja nevarnost, da ne občutimo mraza in ne zaznamo znakov podhladitve),

- starejši ljudje počasneje proizvajajo telesno temperaturo (počasnejša presnova in manjša telesna aktivnost),

- dojenčki pod 1 letom starosti (hitreje izgubljajo telesno temperaturo in poleg tega jo tudi manj učinkovito proizvajajo),

- ljudje, ki imajo težave s krvnimi žilami in oslabljenim krvnim obtokom, so bolj izpostavljeni nastanku omrzlin.

Kako lahko preprečimo zdravstvene težave, ki nastanejo zaradi mraza?

Kadar so temperature izredno nizke in še posebej, če piha tudi veter, se zadržujte v zaprtih prostorih.

Zunaj bodite čim krajši čas in upoštevajte naslednje napotke:

- Oblecite se v topla oblačila in poskrbite, da oblačila ne bodo vlažna. Nosite kapo, šal, rokavice in vodoodporno obutev. Obleka v številnih slojih bo učinkoviteje ohranjala vašo telesno temperaturo. Volnena in svilena oblačila ter oblačila iz nekaterih umetnih materialov so toplejša od bombaža. Vrhnje oblačilo (plašč, jakna, itd.) naj ne prepušča vetra. Poskrbite, da so oblačila suha, kajti vlažna oblačila hitro ohladijo telo. Tudi potenje hitro odvaja telesno temperaturo, zato bodite pozorni, da vam ni prevroče.

- Bodite pozorni na mrazenje. Če vas mrazi, pojdite v toplej prostor. Mrazenje je pomemben znak, da telo izgublja toploto.

- Če imate kronično srčno obolenje ali povišan krvni pritisk, se izogibajte telesnim naporom. Hladno vreme je dodatna obremenitev za srce. Če morate opravljati telesno aktivnost (odstranjevanje snega ipd.), se toplo oblecite in delo izvajajte počasi.

- Poskrbite za varnost med rekreacijo. Kadar se odpravljate na izlet, obvestite sorodnike ali prijatelje. Priskrbite si primerno opremo. Premišljeno načrtujte izlet in se izogibajte preutrujenosti. Ne uživajte alkohola.



- Dojenčki ne smejo spati v hladnih prostorih. Poskrbite, da bo vaš dojenček oblečen v topla oblačila in zagotovite primerno temperaturo prostora.

- Če ste starejši od 65 let, redno preverjajte temperaturo v vašem domu. Preverite pri starejših sosedih in znancih, če so njihova stanovanja primerno ogreta.

Preprečevanje zdravstvenih težav je najboljši način ohranjanja zdravja v izrednih vremenskih razmerah. Z upoštevanjem napotkov za ravnanje v izrednih vremenskih razmerah lahko zmanjšate tveganje za nastanek vremensko pogojenih zdravstvenih težav.

Pregovor:

Če se megla zjutraj vzdiguje, slabo vreme napoveduje.



Delavnice za izboljšanje zdravja občanov

Za ohranitev in krepitev zdravja je odgovoren vsak posameznik. Omogočiti pa mu moramo pridobiti znanja in osvojiti veščine za čim boljše zdravje.

Na naših oglasnih deskah vas bomo obveščali o poteku delavnicv sklopu projekta ZDRAVJE ZA ZASAVJE (www.zdravje-zasavje.si) katere bodo potekala pod skupnim naslovom DELAVNICE ZA IZBOLJŠANJE ZDRAVJA OBČANOV.

Cilj delavnic je:

- podaljševanje pričakovane zdrave življenjske dobe in povečevanje kakovosti življenja za vse skupine prebivalstva,
- krepitev zdravja in zdravstvena vzgoja,
- zmanjšanje neenakosti v zdravju (med spoloma, posameznimi regijami in posameznimi družbenimi skupinami),
- prepoznavanje in obvladovanje dejavnikov tveganja za zdravje iz okolja,
- krepitev duševnega zdravja in zmanjšanje števila samomorov,
- zmanjšanje zasvojenosti (tobak, alkohol, droge),
- obvladovanje groženj zdravju (nalezljive bolezni, kemijska varnost, varnost pred sevanji);

- dobra pripravljenost na krizne razmere zaradi množičnih nesreč oziroma nalezljivih bolezni večjih razsežnosti,
- zgodnje odkrivanje raka in drugih kroničnih nenalezljivih bolezni,
- izboljšanje ustnega zdravja,
- preprečevanje škodljive izpostavljenosti na delovnem mestu in nastajanja poklicnih bolezni,
- zmanjševanje poškodb in smrti v prometu;



Tematika učnih delavnic vključuje:

- spoznavanje dejavnikov tveganja,
- določanje dejavnikov tveganja (TT, BMI, % telesnih maščob, RR),
- bolezni srca in ožilja,
- telesno dejavnost,
- osnove zdrave prehrane, prehranjevanje s pomočjo prehranske piramide in zdravega krožnika, demonstracijo priprave jedi, pridelavo zelenjave za potrebe samooskrbe,
- vzdrževanje normalne TT in hujšanje,
- kronične bolezni,
- zgodnje odkrivanje rakavih bolezni (poudarek na raku dojke),
- kontrolno določanje dejavnikov tveganja in
- zaključno delavnico »živimo zdravo«, ki jo pripravijo udeleženci.



Pristop je zasnovan na preprostosti in enostavnosti posredovanja sporočil ter praktičnem delu (priprava jedi, prehranska piramida naložena z živili, zdrav krožnik

Kajenje

V Zakonu o omejevanju uporabe tobačnih izdelkov (Ur. l. RS št. 93/07), je določeno, da je prepovedano kajenje v vseh zaprtih javnih in delovnih prostorih. Za zaprt javni ali delovni prostor se šteje prostor, ki ima streho in popolnoma zaprto več kot polovico površine pripadajočih sten. V Steklarni Hrastnik bomo uredili prostore za kajenje.

Kadilska mesta:

Lokacija Cesta 1. maja 14:

- pred upravno hišo (zaenkrat bo postavljen pepelnik, ko bodo vremenske razmere dopuščale se bo uredil del zelenice),
- pred glavnim vhodom – glavni vratar (pepelnik),
- pri južnem vratarju, pri kontejnerju WC (pepelnik),
- na dvorišču pri zmesarni (pepelnik),
- na hladnem delu PE Vitrum (kadilnica),
- na hladnem delu SH – Opal (kadilnica).

Lokacija Podkraj 70/b:

- pred upravno hišo (pepelnik),
- pred vhodom za zaposlene (pepelnik),

in enote prikazane z živili, razstava zdravih jedi, merjenja dejavnikov tveganja, test hoje, itd).

Samo v informacijo (bolj podrobno na oglasni deski):

Petek, 05. 03. 2010, od 18.00 do 20.00, Delavski dom Hrastnik, delavnica Tveganje za bolezni srca in ožilja.

Vabljeni!

- pred recepcijo, pri stopnicah (pepelnik),
 - na hladnem delu (kadilnica),
 - na toplem delu (kadilnica).
- Postavljene kadilnice bodo urejene v skladu Pravilnikom o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadilnica (Ur. l. RS, št. 80/07).

VSE KADILNICE bodo montirane to soboto 20.2.2010.

V naslednjem tednu bodo postavljeni tudi pepelniki ter objavljena pravila glede uporabe kadilnic in kajenja.



Leto 2009 je tudi v Steklarni Hrastnik pustilo posledice svetovne gospodarske in socialne krize. Nismo se jim mogli upreti in jih zaobiti, saj smo močno vezani na tuje trge. Vsako nihanje, ki ga povzročijo kupci s teh trgov, pa se še močnejše odraža v nihanju pri nas.

Procesi v Steklarni Hrastnik so močno povezani in prepleteni. V času visoke produktivnosti in prodaje tega nismo tako občutili, sedaj pa ta nihanja še kako posegajo v vse dele naše družbe. Prodaja in proizvodnja morata delovati v sinergiji in močni povezanosti. Zavedamo se, da je proizvodnja tisti temelj, ki daje možnost družbi, da preko prodaje lahko živi.

In kaj bomo naredili na področju proizvodnje?

Odločno moramo dvigniti produktivnost, kar pa se v veliki meri že dogaja. S 1. februarjem 2010 smo uspeli zagotoviti zadostno količino naročil, da smo lahko pripravili plan proizvodnje za dobra dva tedna tudi za L-3, ki smo jo zaradi znanih razlogov lani maja ustavili. Agonija zaustavljene linije nas je dušila vse do konca leta in se zavlekla tudi v januar, vendar smo kljub planiranemu zastoju do aprila uspeli s povečano tržno aktivnostjo in »agresivnejšo« cenovno politiko zagotoviti dodatna naročila, ki nam omogočajo planiranje proizvodnje še vedno iz rok v usta, vendar sedaj na vse štiri linije. Po našem mnenju bo ta zagon dal dodaten elan vsem zaposlenim in hkrati tudi upanje na boljše čase. Glavni strah še vedno predstavlja zagotavljanje kvalitete, ki je v veliki meri pripomogla k trenutni situaciji. Leto 2009 je žal tudi pokazalo, da smo zelo šibki na kontrolni

liniji. Posledica izpada kontrole so bile mnoge reklamacije, ki so bile tudi finančno zahtevne. Zato smo pristopili k pripravi projekta za postavitev avtomatizirane pregledovalne kontrolne linije v PESpecial.

Jaka Krašovic

Kaj bomo naredili na področju prodaje?

Skrb za ključne kupce ostaja glavna naloga prodaje. Seveda pa je nujna pridobitev novih kupcev. Kako nastopati na novih trgih in kako biti uspešnejši v svoji prodaji? Pomembni vprašanji, ki pa terjata podrobnejši pregled organiziranosti in prepletenosti prodajnih služb znotraj Steklarne Hrastnik in tudi navzven.

Dne 21.01.10 smo imeli prvo delovno srečanja prodajnih služb iz PESpecial, PE Vitrum in družbe Opal. Zavedamo se, da skupaj lahko močnejše nastopamo na trgu in izkoristimo vse povezave in znanja, ki jih službe iz posameznih enot imajo.

Steklarna Hrastnik lahko kot korporativna blagovna znamka doprinese k ugledu in trdnosti celote družbe in posledično k večjemu uspehu posameznih prodajnih služb.

Naš cilj je:

- pripraviti analizo trga, analizo cen, banchmark analizo, segmentacijo kupcev, SWOT analizo,
- spremljati zadovoljstvo kupcev,
- pripraviti pregled razvoja potencialnih produktov,
- dodelati elemente pospeševanja prodaje,
- nadgraditi odnose z javnostmi
- urediti komunikacijski splet (produktne tiskovine, skupna predstavitev SH, internetne strani...).

Delavnici bodo sledila delovna

srečanja in postavitve organizacije in sodelovanja, ki bodo prinesla večje prodajne učinke in prepoznavnost družbe Steklarna Hrastnik.

Prvi sestanek je bil v prvi vrsti namenjen tudi predstavitvi vsakega komercialista in njegovega delokroga, da bomo lažje našli sinergijske učinke za postavitev temeljev večjega sodelovanja in povezovanja. Z delavnicami bomo nadaljevali, vendar se bomo bolj

usmerili na "praktični" del. Obstajata tako želja kot interes za izmenjavo dobre poslovne prakse, še posebej na področju plasiranja izdelkov na tuje trge ter grajenje lastne blagovne znamke. V delavnice bomo občasno vključili še druge sektorje, da dosežemo čim večjo sinergijo.

Janez Mlakar,
direktor PE Special

Dvojna kaplja na L1 in avtomatska kontrola izdelkov

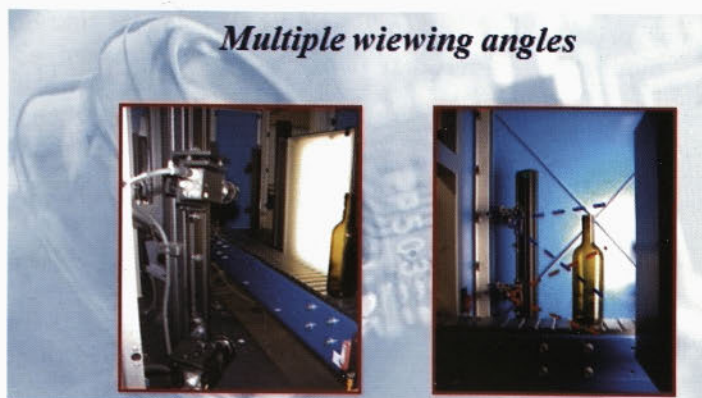
V boju za čim boljšo kvaliteto in zadovoljstvo strank smo v Steklarni Hrastnik že pred 35 leti instalirali prvo avtomatsko kontrolno linijo. Čeprav je bila v celoti mehanska, je lahko kontrolirala višino steklenic, premer grla, minimalno luknjo in premer trupa. Starejši se bodo spomnili Frutka, Cockte itd., ki so bili kontrolirani z avtomatsko kontrolo.

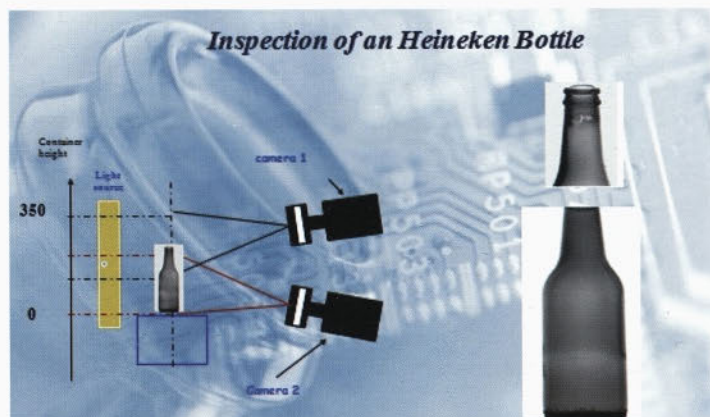
Kasneje se je kontroliralo s pomočjo optičnih vlaken, laserja in seveda mehanike. Vse to je bil pogoj za prodajo in večjo zanesljivost na polnilnih linijah. Tudi z izgradnjo nove steklarne smo planirali, da bomo začeli z vsaj eno linijo, opremljeno z avtomatsko kontrolo. Žal se finančno ni

izšlo. Kasneje smo še večkrat neuspešno poskusili.

V letu 2009 je bil projekt za L4 skoraj pred podpisom, pa nas je prehitela kriza. In zopet ni bilo nič. V pomanjkanju dela pa se je seveda povečala zahteva po zanesljivosti izdelkov. Ker v Specialu proizvajamo embalažo, ki gre na polnilne linije, so zahteve več kot logične. Da bi povečali našo ponudbo na tržišču in zagnali stoječo linijo, smo ponovno obudili projekt proizvodnje v dvojni kaplji na L1. Kontrolirati dvojno količino izdelkov na roke pa je nemogoče, riziko prevelik in tudi stranke take kvalitete enostavno ne sprejmejo.

V Specialu je torej proizvodnja v dvojni kaplji pogojena z





instaliranjem kontrolnih strojev. Zaradi tega tečejo intenzivne priprave na proizvodnjo v dvojni kaplji in uvedbo avtomatske kontrole in pakiranja izdelkov. Glede na naš raznovrstni program to niti slučajno ni lahka naloga za naše potencialne dobavitelje. Pa naj govorimo o transportu izdelkov, kontroli ali pakiranju, saj še vedno razmišljamo o proizvodnji več izdelkov istočasno. Pri izbiri opreme je pomembno vodilo poleg kontrole tudi sposobnost za hitre menjave. Zaradi tega se bo v Steklarni Hrastnik instalirala samo najsodobnejša tehnologija, ki bo kos vsem našim zahtevam.

Tako bodo vizualne napake, kamenčke, mehurčke in pomembne dimenzije namesto izurjenih oči pregledovalke odkrivale specialne kamere. Natrgane, napočene... bomo odkrivali s pomočjo svetlobe. Seveda brez mehanike ne bo šlo. Ta bo še vedno imela na vesti dimenzije, vsaj tiste pri polnjenju najpomembnejše. Vsa tehnologija pa brez strokovnega osebja, ki bo obvladovalo tehnologijo in izvrstno poznalo zahteve strank, ne bo šlo. Potrebno je pripraviti dober kader tudi za ta del, sicer bo ves trud zaman. Tudi na to temo teče projekt vzporedno s pripravo opreme. Ker nam čas in trenutna

situacija na trgu nista zaveznika, hitimo s pripravami, da bi še v poletnih mesecih instalirali opremo in pričeli s proizvodnjo v dvojni kaplji. Projekt pa se ne zaključi samo s kontrolo. Potrebno je tudi ustrezno pakiranje in transport. Pogled nam seže več let naprej, ko bo več ali manj avtomatsko kontrolirana večina naše proizvodnje. Že sedaj istočasno rešujemo tudi logistične probleme, avtomatski transport naj bi zamenjal viličarje in paleto sam pripeljal na obžigalno linijo. Za uspešno dokončanje projekta ne bo dovolj samo denar. Potrebno bo veliko truda, iznajdljivosti vseh zaposlenih in tudi dobaviteljev.

Verjamem, da nam bo uspelo, saj nam mora, ker druge možnosti pravzaprav nimamo. Poleg kontrole in pakiranja je cilj tudi zmanjšanje fizičnega napora pri pregledu in dvig delovnih mest v kontroli i na višji tehnični nivo. Ko bodo izbrani končni dobavitelji, vas bom v kakšni drugi izdaji Steklarja bolj podrobno seznanil s tehničnimi lastnostmi opreme in v kakšni fazi se projekt nahaja.

Zaenkrat samo o sistemu kontrolnega stroja za stransko vizualno kontrolo. Iz skic je razvidno, da s pomočjo kamer kontroliramo posamezna področja steklenice z vseh strani.

To nam omogoča kontrolo cele steklenice, ne glede na to, kako je obrnjena. Dvanajst kamer bo zamenjalo oči pregledovalke za odkrivanje vizualnih napak in osnovnih dimenzij (premer trupa, višina steklenice, osna zamaknitev in posebej osna

zamaknitev vratu). Za ločevanje, kaj je dobro in kaj ne, pa bo seveda odločal operator, ki bo stroju »pojasnil«, kako se mora odločiti.

Albin Lavrič

Uvajanje sistema oz. certifikata HACCP

Kaj je HACCP sistem?

HACCP je mednarodno priznan sistem, ki omogoča varno proizvodnjo in promet z živili. Sistem temelji na analizi tveganja in ugotavljanja kritičnih kontrolnih točk v celotnem procesu proizvodnje in promet z živili. HACCP sistem predstavlja strokovni in sistematični pristop k zagotavljanju varne prehrane v vseh fazah proizvodnje in prometa z živili. Uspešno se ga lahko vgrajuje v vse tipe živilskih obratov, od primarne proizvodnje do končne distribucije potrošniku. V to verigo se PE Special vključuje kot proizvajalec embalaže.

V poslovniku kakovosti Steklarne Hrastnik smo med drugim zapisali, da bomo spoštovali zahteve odjemalcev in zakonodaje. Ena od pomembnih zahtev je zagotavljanje določil higiene in čistoče izdelkov v naši proizvodnji steklene embalaže. Naši odjemalci izdelke poslovne enote Special pogosto uporabljajo kot embalažo za pijačo ter razna živila, zato moramo biti na higienske standarde izjemno pozorni.

Načela HACCP sistema so uzakonjena v uredbi EU »Uredba (ES) o higieni živil št. 853/2004« ter v »Zakonu o zdravstveni ustreznosti živil in izdelkov ter snovi, ki prihajajo v stik z živili Ur.list RS, št. 52/00, 42/02, 47/04«, s čimer je odgovornost za varnost živil na

nosilcu dejavnosti v proizvodnji in prometu.

Da bi zagotovili vzpostavljane sistema HACCP, je vodstvo Steklarne Hrastnik imenovalo tim za uvajanje higiene in čistoče oz. dobre proizvodne prakse v PE Special. Sistem HACCP bo sestavni del dokumentacije sistema upravljanja kakovosti po standardu ISO 9001:2008. Sistem bomo imenovali »SMERNICE DOBRE PROIZVODNE PRAKSE«. V času nastanka tega članka je tim za uvajanje higiene in čistoče oz. dobre proizvodne prakse v PE Special že izvedel naslednje potrebne ukrepe:

- imenoval skupino za izvajanje dobre proizvodne prakse,
- določil splošni higienski in tehnični pogoji,
- izrisal diagram poteka procesa,
- izvedel analize tveganj po posameznih skupinah (mikrobiološka, kemična, fizikalna),
- določil kontrolne točke,
- določil preventivne in korektivne ukrepe ter monitoringa na zabeleženih točkah.

Presoja sistema DOBRE PROIZVODNE PRAKSE bomo zaupali mednarodni certifikacijski hiši BVQI, ki nam izdaja tudi certifikat ISO standard. Presoja bo izvedena v mesecu februarju 2010.

Almutasem Assayed



V leto 2010 smo stopili v upanju, da bo poslovno in finančno bolj prijazno, kot pa je bilo preteklo. Gospodarska kriza se je umirila, vsaj po rezultatih v prvem mesecu smo dobili takšen občutek. Potrebno je še prepričati kupce, da bodo začeli naročati večje količine naših proizvodov in da posli krenejo v pravi smeri. Seveda bodo za to morali poskrbeli tisti, ki naj bi bili tega vešč, nam pa naj omogočijo dovolj kvalitetno delo z višjo dodano vrednostjo. Le tako si

bomo lahko prislužili boljšo plačo in poskrbeli za višji življenjski standard nas in naših družin.

Kot sem omenil, je za nami prehod v novo leto, kar je pomenilo, da je naše otroke obiskal dedek mraz ali božiček, kar je komu ljubše. Otroci so veseli vsakega, ki prinaša darila. Kakor vsako leto smo tudi letos skupno z našo družbo, sindikatom in starši zbrali nekaj denarja in tako pomagali dobrima možema pri nakupu daril za naše najmlajše.

Prireditev je potekala v kino dvorani v Hrastniku. Otroci iz vrtca so pripravili zelo simpatično predstavo, za kar se njim in njihovim vzgojiteljicam zahvaljujem in jih ob letu ponovno naprošam, da pripravijo kaj podobnega.

Novo leto pa nam je prineslo tudi novega predsednika



Veselje ob zmagi...

uprave, ali kot mi rečemo »novega generalnega«, to je g. Andrej Božič. Seveda to že vsi veste, nenazadnje se to tudi občuti na sami klimi v družbi. Vsekakor je njegov način dela popolnoma drugačen od načina dela dosedanjega vodstva. To tudi od nas vseh zahteva precejšnje spremembe v delu in načinu razmišljanja. Nekaj težav, na katere smo ga v sindikatu opozorili, je začel reševati takoj in to s takšno naglico, da smo morali krepko zavihati rokave, da lahko sledimo tempu, ki ga je zastavil. Upam, da bomo lahko nadaljevali z enakim zanosom kot smo pričeli. Predvsem pa želim, da bodo rezultati vidni v celi družbi.

Ravno prvi vikend v februarju, tik pred oddajo, smo imeli zimske športne igre v Mariboru. Potekale so na snežnem stadionu, tam kjer se smučajo tudi »zlate lisičke«. Malo nam jo je zagodlo vreme, cel dan je snežilo, toda nič za to, mi smo odsmučali svoje. Lahko smo ponosni na našo malo ekipo, skupno smo zasedli odlično peto mesto. Seveda pa moram še posebej pohvaliti našega Robija, ki je zasedel prvo mesto in dobil zlato medaljo. Kar prijetno pa nas je presenetil tudi Janez iz Speciala, ki se je pridružil v ekipo v

zadnjem trenutku in nam prismočal odlično tretje mesto in bronasto medaljo. Ker pa do ostalih ne bi bilo pošteno, da pobiramo same medalje, smo se dogovorili, da bo Aleš zasedel četrto mesto, mi ostali pa smo se skrili med tista mesta, ki še prinašajo točke. Imeli smo tudi zastopstvo v ženski kategoriji, kjer nam je Dani privijugala sedmo mesto in s tem še nekaj dragocenih točk. Imeli pa smo tudi naše interne, kot na primer elektro dvoboj Bingo vs Zuba, rezultat naj ostane skrivnost. Nekaj naših sodelavcev pa je kljub veliki motiviranosti moralo odstopiti iz objektivnih razlogov. Andrej je ravno pri tretjih vratih dobil klic na svoj telefon, seveda ni mogel nadaljevati vožnje, ker ga je vibracija aparata vrgla iz ravnotežja. Za Denisa pa nismo natančno ugotovili, kaj se je zgodilo, vendar so po ogledu počasnih posnetkov sodniki ugotovili, da so mu med vožnjo odpovedali brisalci na očalih in je bila nadaljna vožnja nemogoča. Verjetno bo to držalo, saj je resnično močno snežilo. Za drugo leto bomo morali predhodno nagovoriti direktorja, da nam omogoči še kakšen trening pred tekmovanjem. Prepričan sem, da bo rezultat še boljši.



Dedek Mraz je razveselil otroke...

Zanimalo vas bo...

SINDIKAT



Zmagovalne "stopničke"

Vsem tekmovalcem hvala, zahvala pa še posebej našim spremljevalcem, ki so glasno in strastno navijali za vse nas.

Sedaj pa še nekaj bolj resnih dogajanj v naši sredini. Sindikat je v začetku leta razpisal volitve, ker pa so se sami postopki malenkost razvlekli in tudi priprava je kar veliko, se bodo volitve zaključile po oddaji tega članka. Nov izvršni odbor naj bi bil formiran v sredini februarja. Torej sestava I.O. bo napisana v naslednji izdaji Steklarja. Glede plač smo v mesecu januarju opravili dvig za 2.3 %, tako kot je bilo že dogovorjeno v prejšnjem letu. Kar pa se tiče splošnega dviga minimalnih plač na državnem nivoju, pa je vlada že sprejela predloge o minimalnih plačah, parlament pa bo o tem odločal te dni, vendar po oddaji tega članka.

V novem zakonu naj bi minimalna plača znašala 562 evrov neto brez olajšave za vzdrževane otroke. Vlada bo v ta namen uvedla posebno davčno olajšavo, tako da bodo plače do bruto zneska, ki ustreza znesku 510 evrov neto, oproščene plačila dohodnine. Bruto znesek minimalne plače bo tako znašal 734,15 evrov. Podjetja, katerim bi takojšen dvig minimalne plače povzročil

velike izgube, ogrozil obstoj podjetja ali zahteval odpuščanje zaposlenih, bodo lahko minimalno plačo ob dogovoru s predstavniki zaposlenih zvišala postopoma, a najkasneje do 1. januarja 2012. V teh primerih bi morali minimalno plačo letos zvišati na najmanj 510, prihodnje leto pa na najmanj 535 evrov neto. Ko bodo sprejeli zakon v parlamentu, se bomo začeli o uskladitvah dogovarjati z našim vodstvom.

V tem letu naša Steklarna praznuje 150 let obratovanja, kar je zelo lep jubilej in ob tem se že pripravljajo aktivnosti za praznovanje tega dogodka. Malo je tovarn v Sloveniji, ki se lahko pohvalijo s tako dolgo tradicijo, zato smo lahko še posebej ponosni na našo Steklarno. O vseh prihajajočih aktivnostih vas bomo sproti obveščali. Še vedno pa lahko informacije o delu sindikata dobite preko elektronske pošte. Torej pišite na naslov sindikat@steklarna-hrastnik.si, odgovor bo posredovan v najkrajšem možnem času.

Lep sindikalni pozdrav
Bogdan Ledinek

10 let ekipe malega nogometa Opal

Hkrati z Opalom praznuje 10. obletnico obstoja tudi naša ekipa malega nogometa.

Pod imenom Opal je naša ekipa prvič nastopila leta 2000 na Steklarskih športnih igrah v Rogaški Slatini.

V desetletni zgodovini smo nastopali na steklarskih in sindikalnih igrah po celotni Sloveniji, od Rogaške Slatine, Kamnika, Novega mesta, Raven na Koroškem, Škofje Loke, Celja, do turnirjev in zimske lige v občini Hrastnik, kjer smo stalni člani.

Rezultati so povprečni in so za nas drugotnega pomena. Naš osnovni cilj je, da se čim več družimo med seboj in z ostalimi športniki na tekmovaljih. Zmage in porazi so sestavni del športnih srečanj, prijateljstvo pa ostane za večno.

V zadnjih štirih letih smo po prihodu novega vodstva Opala, sindikata in Sveta delavcev obnovili tudi svojo športno opremo. Lahko smo zelo ponosni, da nas fantje zastopajo v res lepih dresih.

V znak hvaležnosti za podporo in pomoč smo z dresom ekipe Opal na seji obeh organov

simbolično nagradili našega direktorja g. Jožeta Holeška.

Podpora nam je izrazil tudi novi predsednik uprave g. Andrej Božič, zato upamo, da bo v prihodnje ekipa še bolj složna, številna in uspešna.

Vabimo »Opalovce«, da se nam v čim večjem številu pridružijo, ne samo v malem nogometu, ampak tudi pri oživitvi ostalih športnih aktivnosti.

Hvala vsem za podporo in lep športni pozdrav.

Dragan Caranović



Kako smo dopustovali...

POTOVANJE PO IRANU Z MAJHNIM OTROKOM - 2. del

Stereotip o prebivalcih irana je: ljudje mrkih in neprijaznih obrazov, ki pretijo in kričijo.

Prebivalci Irana so daleč od zmotne predstave, ki nam jo prikazujejo slike v medijih. Ljudje so prijazni, ponujajo ti pomoč, odpeljejo te do nacionalnega muzeja, ki ga pravkar iščeš, pokažejo ti smer, kamor si namenjen. Skoraj vsak dan nam je kdo kaj podaril, bodisi kupil kruh, vodo, plačal taksi. Tarik je bil deležen tolikih slaščic in peciva, da smo jih vsi trije komaj pojedli.

Ženske

Ženske imajo v skladu z islamom zakrite lase, roke do zapestij, noge do gležnjev, oblečene so moderno, posebej v velikih mestih. Mlada dekleta mnogokrat nosijo ruto čez pol glave, izpod nje jim štrlijo lasje vseh barv, tudi rokavi majic, tunik so na tričetrt. Kljub zadnji

„hidžabom“ (naglavno pokrivalo muslimank), ki opozarja turistke, naj spoštujejo kodeks oblačenja žensk v Iranu. Že na letalu smo si vse turistke pred pristankom nadele dolge rokave, tunike in naglavno ruto, šale, ki so nas spremljale ves čas obiska te dežele. In prav nič nam ni bilo vroče, kot bi marsikdo pomislil. Prav skrivnostno smo izgledale in hitro postale večje zakrivanja las.

Versko središče Irana

Nadaljnja pot nas je vodila v Kashan, vendar smo se spotoma ustavili še v Qomu, verskem središču Irana, od koder izvira tudi imam Homeini, vodja iranske islamske revolucije. Ogledali smo si prelepo mošejo, ki predstavlja drugo najsvetejše mesto šiitskih muslimanov v Iranu. V osrednji mošeji leži



Družina večerja na trati Imamovega trga

študenti iz 95 držav sveta, vse to je Qom, kjer se čuti posebna duhovna energija, katera te kljub drugačni miselnosti hočeš nočeš prevzame.

Vročina

Po prihodu v Keshan smo takoj začutili vročino, na katero so nas opozarjali v Teheranu in smo se spraševali, ali je mogoče, da je še bolj vroče od v Teheranu povprečnih 34-35 stopinj.

Drugačen utrip mesta

V Keshanu, kjer smo začutili mnogo manj mestnega vrveža kot Teheranu, smo stanovali v čudovitem starem mestnem jedru, kjer se je pod opečnatimi in z blatom zidanimi kupolami, skrival razvejan bazar, mestna tržnica. Bilo pa je še bistveno bolj vroče kot v Teheranu.

Bazar

Ko vstopaš v bazar, si nikakor ne velja zapomniti, kje si vstopil, ker se zagotovo izgubiš v številnih uličicah med prodajalnami, ki prebivalcem ponujajo prav vse in še več, kar lahko pri nas kupimo v nakupovalnih centrih.

Ulice so tematsko ločene na tekstil, obutev, izdelke za

gospodinjstvo, prehrano, nakit, domačo obrt, turistične spominke, otroške trgovine, ponudba je res pestra. Večja mesta imajo nakupovalne centre, kakršne poznamo, vendar so precej dragi za vsakdanje nakupe ali locirani zgolj na elitnih predelih. Ljudje se oskrbujejo z vsakdanjimi potrebščinami, pohištvo, oblačila predvsem na bazarjih. Cene so znane, barantanje pa nadvse zanimivo.

Pogled v pekarno ti jemlje sapo in v mislih si ponavljaš: «Ne mislim na tortice, ne mislim na pecivo, ne mislim na kekse...» Vse zgleda tako lepo aranžirano, privlačno dobro, da se težko upreš vsaj eni vrsti peciva poleg kruha, ki si ga prišel kupit. Cene so za nas smešne, vse je izjemno poceni.

Zgodovina mesta

V Kashanu smo si med drugim ogledali obnovljene tradicionalne hiše nekdanjih mogočnih prebivalcev, mestno kopališče, stare mošeje in verske šole, ki so včasih predstavljale edino možnost izobraževanja Irancev in kjer se je poučevalo še tudi vse kaj drugega, kar danes poznamo od matematike, astronomije,



Urejen kaos...

modi so dostojno oblečene in privlačne na pogled. Pravila v zadnjih letih niso več tako stroga kot na začetku novega režima.

Turistke

Na letališčih in na vseh turističnih točkah je velik plakat z likom mladega dekleta z

posmrtna skrinja s telesom tim. „Masoomah“, ki naj bi bila v tesni sorodstveni povezavi z dvema od dvanajstih imamov, v katere šiitski muslimani verjamejo kot nezmotljive. Mošeja v Qomu velja kot zelo pomembno romarsko središče šiitskih muslimanov. Visoke kupole, številni verniki iz celega sveta, univerza s 100.000

Kako smo dopustovali...

POTOVANJE PO IRANU Z MAJHNIM OTROKOM - 2. del

jezikov... Zidovi obiskanih stavb pripovedujejo zgodbe svojih nekdanih prebivalcev, njihovo lagodno in udobno življenje na krasnih vrtovih z vodnjaki, preživetje vročih popoldnevov v hladnih kletnih prostorih, ki so nadstropje pod dvoriščem. Ob pogledu na stene, okrašene s krasnimi ornamentami, mozaiki, se zamisliš, kako dolgo je nekdo to rezbaril, sestavljal, kar ne moreš verjeti, da je vse resnično.

Drugačen svet - gorska vasica

Bivanje v Kashanu smo izkoristili tudi za popoldanski obisk, gorske vasice Abyaneh, ki leži na 2235 m nadmorske višine, kamor nas je odpeljal prijazen taksist v svojem Peugeotu 406 (vozilo višjega ranga v Iranu). Med potjo je ves čas zabaval Tarika s svojim DVD „plajerjem“ v avtu in mu predvajal iransko narodno glasbo, risanke, TV spote, ob katerih se je Tarik neznansko zabaval in ves čas spraševal: "Kaj je to, kaj je to....?". Po poti je moč videti pusto

gorovje, tu in tam sameva hišica za pastirje ovac, ob vodi se bohoto nizko drevje, cesta je iz najboljšega asfalta. Dobre ceste, avtoceste je opaziti po vsem Iranu, saj ima dežela peto največjo zalogo nafte na svetu in drugo največjo zalogo zemeljskega plina. Sama vas je zelo odročna in kontinuirano poseljena vsaj 1500 let, čeprav danes tam živi zgolj peščica starejših prebivalcev (500-600, od tega cca 25 otrok, ki obiskujejo tamkajšnjo šolo), je vas polna življenja, za njo pa med ostalim v okvirih svetovne kulturne dediščine skrbi UNESCO.

Vse ženske so pokrite z enakimi tradicionalnimi velikimi belimi rutami z rožami, značilnimi samo za Abyaneh, moški pa oblečeni v široke črne hlače na tričetrt.

Klima je res prijetna za Iran, z relativno visoko vlažnostjo in temperaturo okrog prijetnih 20°C, prava oaza sredi gorovja. Čez vas teče potok in vzdolž njega je vse zeleno, kot v Sloveniji. Drevje, bogata polja,

cvetoči travniki, iz vzpetine na koncu vasi pa krasen pogled na značilno rdeče-opečnato vas, zloženo v terase, kot v pravljici.

Cena prevoza

Potovanje v 80 km oddaljen Abyaneh s triurnim postankom nas je preračunano v EUR stalo približno 14 EUR. Mislim, da komentar ni potreben. O smešno poceni avtobusnih prevozihi, pa tudi ne bi izgubljala besed (500 km dolga pot, 3-4 EUR v klimatiziranem Volvo avtobusu).

Dragulj Irana

Esfahan je dragulj Irana. Mesto je kraj dolgih sprehodov po čudovitih parkih vzdolž reke Zayandeh, ob pogledu na prekrasne starodavne mostove, ki so arhitekturni dragulji in te še posebej zvečer, ko so čarobno osvetljeni, popolnoma prevzamejo. V času našega obiska je reka usahnila, majhni čolniki v obliki labodov so čakali na vodo in otroke, ki bodo zagotovo uživali v plovbi. Po sprehodu skozi velik pokriti

bazar se je nenadoma pred nami pojavil slaven Imamov trg v vsej svoji veličini, kot osrednja znamenitost Esfahana.

Arhitektura

Nebeško modre ploščice so zaščitni znak Irana in krasijo mošeje ter zgodovinske zgradbe. V dolžino meri kar pol kilometra, obdan je z obokanimi enonadstropnimi strnjnimi zgradbami, v ozadju se bohoto velika Imamova mošeja, na levi je bogato poslikana mošeja šejha (učitelja) Lotfollaha, na nasprotni strani pa so ravno obnavljali znamenito Ali Qapu palačo. Je drugi največji trg na svetu. Ornamentika zgradb, urejenost parka in vodnjaka mu daje res nekaj posebnega.

Utrip mest

Proti večeru so se družine in prijatelji zbirali in posedali na odejah po parku na travi, zadišalo je po večerji, ki so jo prinesli v velikih košarah, po dobrem čaju, ki so ga pripravili na majhnih gorilnikih. Dekleta v rutah in čadorjih (telesno pokrivalo Iranke), so veselo igrala badminton, otroci so tekali po mehki trati, se igrali ob vodnjaku. Tudi v drugih krajih po Iranu se družine, prijatelji popoldan zbirajo v parkih, ponekod celo postavijo majhne šotore, otroci se igrajo na igralih, skupaj igrajo družabne igre in se pogovarjajo.

Nadaljevanje v naslednji številki...



Pogled na Imamov trg v Esfahanu, ki ga obdajajo veličastna poslopja.



Konec meseca septembra 2009 smo bralcem glasila Steklar predstavili najpomembnejše dogodke in naloge v krajevni skupnosti v letu 2009 in njihovo izvajanje.

Člani Sveta krajevne skupnosti so na zaključni seji v letu 2009 obravnavali realizacijo zastavljenih nalog za preteklo leto, analizirali vzroke, zaradi katerih niso bili projekti uresničeni, ter sprejeli z Občinsko upravo Hrastnik usklajeni program dela Krajevne skupnosti Steklarna za leto 2010.

Lahko rečemo, da je bilo na področju Krajevne skupnosti Steklarna v letu 2009 opravljenih veliko projektov, ki so bili financirani s strani krajevne skupnosti, občine Hrastnik, države in Evropske skupnosti.

Pa jih kar naštejmo:

- vsekakor je najpomembnejši izgradnja Centralne čistilne naprave Hrastnik, ki je v fazi

poskusnega obratovanja,

- zgrajeno je bilo sekundarno kanalizacijsko omrežje za celotno naselje Frtica in opravljena asfaltna sanacija cest Franca Pušnika in Taborniška pot,

- opravljena je bila rekonstrukcija in asfaltna preplastitev odseka lokalne ceste Hrastnik-Radeče od tovarne Special do priključka na krajevno cesto za naselje Spodnji Podkraj v dolžini 350 m,

- dokončan je bil cestni odsek Ceste na Drago, Savski most-Lukan v dolžini 370 m,

- urejena je bila popolnoma nova komunalna infrastruktura v naselju Za Savo, in sicer cesta skozi naselje, vodovod, razsvetljava, telefonska napeljava,

- urejeno je bilo 8 dodatnih parkirnih mest pri železniški postaji Hrastnik,

- s sredstvi iz državnega proračuna je bila opravljena rekonstrukcija in asfaltna preplastitev glavne magistralne ceste od Tovarne kemičnih izdelkov do trgovine Špar v dolžini 1000 m,

- s sredstvi Slovenskih železnic sta bila sanirana in poglobljena dva železniška podvoza na Cesti na Drago,

- iz občinskih sredstev je bila opravljena kompletna prenova



stanovanjskega objekta Cesta 1. maja 20, in sicer nova kanalizacija, vodovodna in elektro instalacija, prenova balkonov in nekaterih stanovanj,

- nameščena je bila varnostna ograja in zaščitna mreža pri domu Ribiške družine v Podkraj,

- montirana je bila cestna varnostna ograja v dolžini 100 m na Cesti na Drago od podvoza Logar do porušenega starega savskega mostu,

- opravljena je bila sanacije pohodne poti «Splavarska pot» v naselju Podkraj,

- izvedena je bila sanacija makadamskih odsekov cest v naselju Podkraj pri ribškem

domu in na Grajski poti, pri steklarskem gradu,

- opravljene so bile sanacije poškodovanih asfaltnih površin v vseh naseljih v krajevni skupnosti.

Projekti, ki niso bili realizirani in se prenesejo v leto 2010 kot glavne naloge:

1. Najpomembnejši projekt je bil **»Izgradnja novega objekta za potrebe krajevne skupnosti in društev v KS Steklarna na lokaciji bivšega gostišča Logar«**, vendar obstoječi, popolnoma dotrajani in za krajane nevaren objekt še vedno stoji.

V novem objektu bodo svoje prostore dobili:

- Krajevna skupnost Steklarna,
- Prostovoljno gasilsko društvo Steklarna Hrastnik,
- društvo upokojencev Klub Steklarna z balinarsko sekcijo,
- pevsko društvo Steklar,
- krajevni odbor za ohranjanje vrednot NOB.

V večnamenski dvorani bo tudi izposojevalnica knjig iz Knjižnice Antona Sovreta Hrastnik.

Agencija za okolje in prostor Republike Slovenije, konkretno Vodna skupnost, v 15 mesecih ni izdala soglasja k predloženemu gradbenemu dovoljenju zaradi dodatnih



Otvoritev cestnega odseka Lukan

zahtev naknadne študije Vodne skupnosti o vplivu 100-letnih voda na lokacijo objekta.

Občina Hrastnik kot investitor je v začetku avgusta 2009 podpisala pogodbo z izvajalcem investicije in zagotovila namenska sredstva v višini cca 500.000€ v občinskih proračunih za leto 2008, 2009 in 2010, posredovala 5 dopolnitev k projektu in bila prisiljena financirati in predložiti še dodatno zahtevani elaborat k projektu zaradi vpliva stoletnih voda na lokacijo objekta, vendar soglasja iz ministrstva še do danes ni.

Administrativno-birokratski mlini v razkošni javni upravi države so zastrašujoče počasni in nedotakljivi, neobčutljivi za potrebe realnega sektorja, nedovzetni za krizo, v kateri je gospodarstvo oziroma država, neobčutljivi za škodo, ki jo povzročajo s svojim neodgovornim delom.

Zaradi nešteto danih zagotovil vodstva občine Hrastnik o pričetku rušenja obstoječega objekta in izgradnje novega, se v krajevni skupnosti upravičeno poraja dvom, da bo **novi objekt končan jeseni leta 2010.**

2. V občinski upravi niso bili izdelani vsi dokumenti za projekt «Nivojski dovoz na Cesto Hermana Debelaka - Dirmajerjev hrib», ki so nujno potrebni za kandidiranje občine na razpisu za evropska finančna sredstva v letu 2010, zato je ta projekt prioriteta naloga krajevnne skupnosti v letu 2010.

3. Iz sredstev krajevnne skupnosti se bo pričela **asfaltna preplastitev odseka ceste od bivšega strelišča Steklar do domačij Kapla- Kumlanc v višini cca 21.000€.**

4. Občinska uprava bo pripravila projekt **za asfaltno posodobitev dela cesta Franca Pušnika**, in sicer za hišni št.: 12, 13 v naselju Frtica. Vrednost projekta je cca 1.000€.

5. **Centralna čistilna naprava Hrastnik** je pričela s poskusnim obratovanjem novembra 2009, zato bo v letu 2010 potrebo zgraditi sekundarno kanalizacijsko omrežje za naselje Cesta Hermana Debelaka, financirano iz občinskih sredstev.

4. **Asfaltna posodobitev parkirišča in dovoza pri domu Ribiške družine Hrastnik v Podkraju.**

Krajevna skupnost bo skupaj z občinskim oddelkom za okolje in prostor namenila del sredstev tudi za vzdrževanje krajevnih cest in poti:

- sanacija makadamskih odsekov cest v Podkraju/ kmetija Bajda,
- sanacija poškodovanih asfaltnih cest v vsej krajevni skupnosti po opravljenem strokovnem ogledu (**Prioriteta je sanacija ceste Cesta Hermana Debelaka z ureditvijo izogibalšč in preučitev možnosti razširitve uvoza v podvoz ter odstranitev dreves na brežinah ceste, pred pričetkom investicije Nivojski dovoz na Cesto Hermana Debelaka**),
- ureditev talne in druge prometne signalizacije v naselju Podkraj in na Grajski poti,
- obrezovanje dreves v vseh naseljih KS, zlasti C. H. Debelaka in naselje Podkraj in Grajska pot po opravljenem strokovnem ogledu,
- skrb za pravočasno košnjo javnih travnatih površin v vseh naseljih KS,

• skupno s KSP Hrastnik določitev in ureditev ekoloških otokov v naselju Podkraj,

• ureditev odtoka meteorne vode pri dostopu na otroško igrišče v Podkraju ter ureditev umetne vzpetine na tem igrišču,

• popravilo igral in namestitev lesenih klopi na otroška igrišča v Frtici in Podkraju,

• spremljanje izvajanja zimske službe ter odprava o more-

bitnih problemov pri izvajanju zimske službe.

Vsem članom podjetja Steklarne Hrastnik in vsem bralcem Steklarja želim uspešno leto 2010.

Predsednik sveta KS Steklarna
Adi Zaletel

Novi pogoji za upokojitev v letu 2010

Od pokojninske reforme leta 2000 se vsako leto **postopoma** podaljšujejo upokojitveni pogoji. Za ženske se bo starost za upokojitev po novem **povečala za štiri mesece**, če se bodo hotele upokojiti pri najnižji možni starosti. Za **tri mesece** pa se, glede na leto 2009, za nežni spol **podaljšuje tudi pokojninska doba**. Za ženske se bo starost za upokojitev po novem povečala za štiri mesece, če se bodo hotele upokojiti pri najnižji možni starosti.

Za **tri mesece** pa se, glede na leto 2009, za nežni spol podaljšuje tudi **pokojninska doba**. Ženske tako lahko računajo na polno pokojnino, če **so stare 56 let in osem mesecev** in imajo **37 let in tri mesece pokojninske dobe**; če so stare 61 let in imajo najmanj 20 let pokojninske dobe ali če so stare 63 let in imajo najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Upokojitveni pogoji za moške ostanejo nespremenjeni; ti se letos lahko upokojijo, ko **dopolnijo 58 let in imajo 40 let pokojninske dobe**; če so stari 63 let in imajo najmanj 20

let pokojninske dobe ali če so stari 65 let in imajo najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Pokojninsko dobo sestavlja zavarovalna in posebna doba, glede na katero se ugotavljajo pogoji za pridobitev pravice do pokojnine in določi odstotek za njeno odmero. Posebna doba so obdobja, ki se štejejo v pokojninsko dobo ne glede na plačilo prispevkov, npr. čas zunaj delovnega razmerja zaradi porodneške. Zavarovalna doba pa je obdobje, ko je bil zavarovanec vključen v obvezno ali prostovoljno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, plus obdobja, za katera so bili plačani prispevki. Novi pogoji so že upoštevani v izračunih zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, tako da vnovične vloge za izračun pokojnine niso potrebne.

Vodja kadrovske službe
Soniboj Knežak

Zanimalo vas bo...

O DELU STEKLARSKE GODBE...



Sestavni del prednovoletnih prireditev v Hrastniku je tudi tradicionalni božično novoletni koncert steklarske godbe, ki ga že vrsto red zapored organiziramo 25. decembra. Na ta večer naši zvesti poslušalci do zadnjega kotička napolnijo športno dvorano na Logu. Dobra udeležba nas vsako leto napolni z novim elanom saj nam dober obisk potrjuje, da je načrtana pot pravilna. Tudi zadnji decembrski koncert je kljub izredno močnemu naliwu obiskalo rekordno število obiskovalcev. Športna dvorana je bila tudi tokrat napolnjena do zadnjega kotička.

Pri pripravi programa se vsako leto potrudimo, da bi se program razlikoval od predhodnega. Tokratni koncert, ki ga je povezovala Anja Markovič smo popestrili z gosti. Povabili smo simpatičnega humorista Klobasekovega



Steklarne Hrastnik d.d. je donirala 6000 EUR Steklarski godbi

Pepita in čarovnika Branka. Sodelovali pa sta tudi dve skupini mažoret, in sicer ena najboljših mažoretnih skupin v Sloveniji Rap iz Radeč, svoj »krstni« nastop pa so izvedle tudi mlade mažorete steklarske godbe pod vodstvom mentorice Jasne Blaj.

Programu pa so vtisnili svoj pečat tudi pevci - zakonca Mira in Jože Buden ter Agnes Kumlanc. Program, ki ga vsako letno skrbno načrtuje dirigent Jože Rus je tudi tokrat prijetno ogrel dvorano. Prav slednje pa je tudi največje plačilo

godbenicam in godbenikom za ves vložen trud.

V letu 2010 steklarska godba obeležuje 80-letnico svojega delovanja.

V sklopu priprav na obeležitev 80-letnice delovanja organizacijski odbor pripravlja pester program, ki temelji na promenadnih koncertih in osrednji prireditvi - slavnostnem koncertu, ki ga bomo predvidoma izvedli v začetku meseca junija. Načrtov imamo veliko, vsi pa so povezani seveda tudi s finančnimi

sredstvi. Izredno veseli smo bili, da nam je predsednik uprave Steklarne Hrastnik gospod Božič z odločitvijo o dodelitvi donatorskih sredstev v veliki meri olajšal naše delo, za kar se mu v imenu godbenic in godbenikov še enkrat iskreno zahvaljujem.

O vseh aktivnostih vezanih na 80. letnico delovanja godbe vas bomo sproti obveščali.

Predsednik steklarske godbe
Soniboj Knežak



Raziskava organizacijske klime v Steklarni Hrastnik

Cilj preučevanja organizacijske klime je večja učinkovitost in uspešnost podjetja. V ta proces z letošnjim letom vstopa tudi Steklarna Hrastnik. Raziskava je priložnost, da zaposleni podjetju nastavijo ogledalo. Naloga vodstva pa, da skladno s pridobljeno sliko pripravi nabor aktivnosti za izboljšanje klime v podjetju. Raziskava je priložnost za odprt dialog med vodstvom in zaposlenimi, predloge za boljše opravljanje dela, učinkovitejše delovanje v prihodnosti ter ustvarjanje bolj vzpodbudnega in prijaznega delovnega okolja.

Pooblaščenici izvajalci projekta, svetovalci podjetja Racio razvoj iz Celja, vabimo zaposlene, da izrazijo svoja mnenja o področjih, ki najbolj vplivajo na doživetje organizacije in na počutje v njej. Raziskavo organizacijske klime bomo v začetku meseca marca opravili tudi v Steklarni Hrastnik d.d. in Steklarni Opal d.o.o..

Izkoristimo priložnost za boljše in skupaj ustvarimo bolj učinkovito podjetje!

Podrobnosti o raziskavi bodo objavljene na oglasnih deskah v organizaciji ter v naslednji številki Steklarja. Zaenkrat le osnovna informacija, da se bo projekt izvajal.

Gasilski kotiček



Spoštovani!

Gasilke in gasilci PiGD Steklarna Hrastnik smo leto 2009 preživeli predvsem v znaku našega praznovanja 80 letnice obstoja našega društva, ki smo jo obeležili s svečanostjo v mesecu septembru.

V ta namen smo izdali brošuro, ki opisuje prehojeno 80 letno pot čez vzpone in padce v delovanju društva od ustanovitve 1929 leta do 2009.

Med drugim smo v lanskem letu opravili tudi nekaj gasilskih vaj, na katerih smo utrjevali operativno gasilsko znanje, tako v našem društvu kot v sodelovanju z društvom iz naše GZ Hrastnik. Članice in člani so opravili nekaj izobraževanj in usposabljanj in opravili osnovni tečaj za gasila.

Največjo težavo je društvo imelo z zagotavljanjem zadostnega števila članov. operativnih članov saj je dobršen delež njih zapustil našo delovno sredino.

Zato že sedaj na tem mestu pozivam predvsem mlade, in seveda tudi tiste malo manj, sodelavke in sodelavce, da se nam pridružijo in postanejo naše članice ali člani in s tem pripomorejo k večji splošni varnosti v naši delovni sredini in izven nje.

V lanskem letu smo se soočili tudi z dvema večjima okvarama na vozilih, ki sta nam porabili dobršen del sredstev, tako da smo morali varčevati na osnovni dejavnosti.

V prihodnosti nas predvsem čaka delo na pridobivanju novega članstva. servisiranju obstoječe opreme in nabavi opreme, ki jo še potrebujemo za normalno operativno sposobnost.

Predvsem pa se bomo morali posvečati preventivnemu delu v naši delovni sredini in izobraževanju operativnega članstva.

Kot vsako leto vas tudi letos pozivam, da bodite v pomladanskih dneh še posebej previdni pri raznih delih v naravi in uporabi odprtega ognja, saj iz malega hitro zraste velik ogenj.

Spoštovane sodelavke in sodelavci, še enkrat vas pozivam, da se včlanite v naše gasilsko društvo, da razširimo naše vrste za dobro vseh nas.

Zgasilskim
NA POMOČ!

Andrej Časar

STEKLARNA HRASTNIK d.d.

V kratkem času od izida prejšnjega Steklarja nismo imeli številčno veliko kadrovskih sprememb, smo pa leto začeli s spremembo na samem vrhu - kot novi sodelavec se nam je pridružil nov predsednik uprave, Andrej Božič.

Poslovili so se

V januarju nas je sporazumno zapustilo 5 sodelavcev, in sicer: pregledalki Mateja Selan in Savka Imamović, viličarist Elvis Immovi, samostojna komercialistka Saša Glinšek ter generalni direktor Roman Strgar. Kot pa se žal dogaja v veliko delovnih sredinah, smo morali v januarju enemu delavcu prekiniti delovno razmerje zaradi krivdnih razlogov na njegovi strani.

Upokojili so se

Konec leta 2009 sta izpolnila pogoje za upokojitev viličaristka Cvetka Brečko ter vodja razvoja v PE Special Albin Lavrič.

Naj bo upokojitev za oba sodelavca nov izziv ter da bosta izkoristila vse pozitivne možnosti, ki jih ta velik preskok v življenju s seboj prinaša.

JUBILEJNE NAGRADE

10 LET: Ružica Brčina, Nafka Dorič.

20 LET: Matija Jeršin.

30 LET: Saljka Kovač, Ruža Kahteran, Sada Miftari

Vsem skupaj iskrene čestitke in zahvala za dolgoletno delo. Pripadnost podjetju je v današnjih časih redka vrlina, zato želimo takšnim delavcem še posebej izreči javno pohvalo ter zahvalo za trud pri soustvarjanju Steklarne Hrastnik.

OSTALO

Vsem skupaj iskrene čestitke in zahvala za dolgoletno delo. Pripadnost podjetju je v

današnjih časih redka vrlina, zato želimo takšnim delavcem še posebej izreči javno pohvalo ter zahvalo za trud pri soustvarjanju Steklarne Hrastnik.

Kadrovska služba
Metka Gabrič

Steklarne Hrastnik - Opal d.o.o.

Novi sodelavci

V prvi polovici februarja smo manjkajočo delavko nadomestili z novo - pridružila se nam je Mirela Čajič.

Poslovili so se

V januarju je bilo eni delavki iz Sektorja kontrole kakovosti prekinjeno razmerje zaradi krivdnih razlogov na njeni strani.

JUBILEJNE NAGRADE

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

30 LET: Jože Drame in Milan Šunta

Iskrene čestitke obema.

Spoštovane sodelavke in sodelavci,

Izjemno pomembno je, da se slišimo.

Pogovarjamo.

Da ne obvešča samo podjetje vas, temveč tudi vi podjetje.

Na obeh lokacijah poleg info točk smo zato namestili nabiralnike, kamor lahko oddate svoje pripombe, pohvale, komentarje, predloge... Veseli bomo, da boste tudi na takšen način izkoristili možnost obojestranske komunikacije in možnost opozarjanja na potrebne spremembe.

Vsak vaš prispevek bomo obravnavali z vso resnostjo, ne glede na to, ali boste pod svoje besede podpisani ali ne. Hranjeni in obravnavani bodo v PKS, pri Kseniji Špiler Božič, svetovalki predsednika uprave za kadre.

Prijazen pozdrav,
Pravno kadrovskega sektorja



Zanimalo vas bo...

150 LET STEKLARNE HRASTNIK

NAGRADNI NATEČAJ

Ob 150 -letnici bomo organizirali tudi razstavo muzejskih izdelkov Steklarne Hrastnik.

Verjetno ima marsikdo od vas doma steklene izdelke, ki so jih včasih delali v naši steklarni ali pa fotografije iz zgodovine steklarne.

Prosimo, da nam jih prinesete, mi pa bomo nagradili najstarejšo fotografijo in izdelek.



150 let years
Steklarna Hrastnik
1860 - 2010

NAJ OTROCI USTVARJAJO

Dragi starši,

Kako vaše delo v Steklarni Hrastnik vidijo otroci?

Jim dovolite risati na steklo?

Kako dojemajo steklo, kje delate, kaj ustvarjate?

Vljudno vabimo vse otroke, da narišejo, izdelajo, zgnetejo, na kakršenkoli način sporočijo, kako občutijo steklo in steklarstvo, kaj jim pomeni vaše delo tukaj.

Naj bodo kreativni in iskreni.

Svoje izdelke ali fotografije izdelkov naj pošljejo na uredništvo Steklarja s pripisom "Naj otroci ustvarjajo".

Izdelki bodo krasili našo stavbo, kdaj kakšno naslovnico, morda celo kdaj kakšen podekoriran izdelek.

Tiste res odlične bomo tudi nagradili ter jih povabili na poseben ogled in razstavo.

Bo šlo, kajne? Roka omejitve ni, bomo pa izdelke pričakovali nestrpnost in z veseljem.

Vljudno vabljeni vsi otroci – upamo, da se bodo na razpis odzvali tudi v hrastniških vrtcih in šoli.

Uredništvo





24