

Izhaja od leta 1959

Letnik XXXXI, št. 5

Hrastnik, 18.12.2001

STEKLAR

GLASILO DELAVCEV STEKLARNE HRASTNIK

Novoletna poslanica

Novi sodelavci

ISO standard

Svet delavcev

Sodexho

Sindikar

Stedek

Opal



STEKLARNA HRASTNIK

MISLI UREDNIKA...



BOLJE, HITREJE, CENEJE besede, ki v najkrajši obliki povzemajo recept, ki omogoča preživetje v pogojih, ki nam jih narekuje globalizacija. Ta recept je nekakšno vodilo in tudi vzrok za številne spremembe katerim smo priča v naši tovarni. Soočeni z vse bolj neizprosno konkurenco na svetovnih trgih, smo se že leta prisiljeni odzivati na zahteve trga z nenehnimi organizacijskimi spremembami, ki mnogokrat

med zaposlenimi niso sprejete z največjim navdušenjem.

Da o komentarjih okolja, ki je bilo dolga desetletja zaznamovano predvsem z rudarstvom in s tem povezanim monopolnim položajem in bonitetami, ki so jih bili deležni zaposleni v tej panogi, niti ne govorim. Kljub odločitvi o zapiranju zasavskih rudnikov in s tem posledično povezano tudi precejšnjo izgubo delovnih mest v našem kraju, med zaposlenimi v tej panogi še vedno ni večjega interesa po prezaposlitvi, kar nedvomno dokazujejo tudi razgovori, ki so bili opravljeni z določenim številom delavcev rudnika, katerim se je v okviru programa razreševanja presežkov ponudila zaposlitev pri nas v steklarni. Od vseh, ki so se odzvali povabilu na razgovor, se namreč nihče ni odločil za ponujeno možnost

prezaposlitve. Nenazadnje tudi sam nisem prepričan, če se ne bi odločil podobno, če bi mi kot alternativo ponujali zahtevno izmensko delo, ki je za povrh še slabše plačano. Vendar...

Tako kot že vrsto zadnjih let je tudi letošnji december zopet povezan z napovedanimi spremembami. Če so bile dosedanje reorganizacije izvedene predvsem zaradi izločitve dejavnosti, ki niso neposredno povezane s proizvodnjo, v lanskem letu z ustanovitvijo Opala, pa tudi s profiliranjem oziroma samostojnim nastopom ročne in polavtomatske proizvodnje, pa pomeni ustanovitev holdinga Steklarne Hrastnik nekako tudi prvi korak k širitvi dejavnosti tudi na področja izven steklarske dejavnosti. Podobno je storila tudi Steklarna Rogaška, ki ima v svoji lasti že več kot 10 podjetij različnih dejavnosti, tako da imajo v skupni finančni realizaciji le še okrog 50% prihodkov iz naslova steklarske industrije. Ideje in projekti so bili predstavljeni tudi nadzornemu svetu, upam le, da se bodo tudi uresničile. Vsako novo delovno mesto še posebej v okolju, kjer naj bi v naslednjih letih izgubili številna delovna mesta, je več kot dobrodošlo.

Na koncu naj vam spoštovane kolegice in kolegi, upokojenke in upokojenci, zaželim v novem letu predvsem obilo zdravja, osebne sreče, nam vsem skupaj pa obilo poslovnih uspehov.

Soniboj Knežak

OB NOVEM LETU...



Srečno, uspešno, zadovoljno in zdravo leto so običajno želje, ki si jih izrekamo ob koncu leta. Tudi letos naj bo tako, čeprav se mi zdi, da smo si te želje ob koncu lanskega leta ravnokar izrekli. Tempo današnjega življenja je izjemen, obremenitve vseh nas ravno tako, dan mine, kot bi trenil. Le po dognankah, ki so se dogodili v tem letu, vem, da je vseeno preteklo leto dni časa. Posebno zahtevnih izrednih del v Steklarni Hratnik v tem letu ni bilo, ravno v tem času se izvajajo zaključna dela na proizvodni liniji H-28 za proizvodnjo pihanih kozarcev.

Večje spremembe so se dogajale na organizacijskem področju. Steklarna Hrastnik se bo s koncem tega leta dokončno reorganizirala, aktiviralo se bo podjetje za avtomatsko proizvodnjo embalažnega stekla in široke potrošnje Steklarna Hrastnik - Vitrum, kamor se bo prezaposlilo okoli 400 delavcev, v obstoječe podjetje Glascom pa se bo prezaposlilo tistih nekaj deset delavcev, ki iz takšnih ali drugačnih razlogov niso našli prostora v novem podjetju Steklarna Hrastnik Vitrum.

Po 1.1.2002 se v Steklarni Hrastnik ne bo za nikogar nič spremenilo. Vsi bomo prišli na delo v tisto okolje, kjer delamo že danes, le da bodo posamezniki občasno morali opravljati tudi dela v novi delovni sredini, ki jih še do včeraj niso opravljali. Zaradi teh organizacijskih sprememb ne bo nihče v materialnem smislu na slabšem, nihče ne bo izgubil zaradi prerazporeditve v drugo sredino nobeno od bonitet pridobljenih med večletnim delom v sami Steklarni Hrastnik.

Garancije za dolgoročno brezskrbno delo in življenje v katerem koli podjetju v sistemu Steklarna Hrastnik pa ni nobene. Danes smo priča propadanju mnogih eminentnih svetovnih steklarn, kot tudi drugih podjetij, z velikimi težavami se soočajo tudi podjetja v naši neposredni bližini, zato bomo morali še kako poprijeti za delo in uporabiti vso razpoložljivo pamet in znanje, vse z namenom, da bomo proizvajali hitreje, boljše in ceneje. Le takšna podjetja bodo imela možnost dolgoročnega razvoja ter s tem visoko stopnjo socialne varnosti za vse zaposlene v podjetju.

V sposobnost vseh zaposlenih v Steklarni Hrastnik sem verjel že v letu 1992, zato sem tudi prevzel delovno mesto direktorja podjetja, v zadnjih desetih letih smo naredili ogromno, vendar ravno toliko, da smo preživeli, se posodabljali ter zasnovali razvojno politiko za naslednjih nekaj let. Optimizem velja tudi v bodoče.

S to mislijo bi rad zaključil letošnje poslovno leto, vam zaželel srečno, zdravo in zadovoljno prihajajoče novo leto ter miren božič.

Direktor
mag. Stojan Binder



*“Čas beži in ne odlaša,
staro izgubi veljavo,
kar je novo, to je pravo,
taka je usoda naša.”*

December naj bi bil najbolj vesel mesec poln veselja in lepih pričakovanj. Organizacijske spremembe v našem podjetju sigurno niso najboljša podlaga veselemu prazničnemu razpoloženju. Je pa konec in začetek leta najboljša priložnost, da si rečemo, naj DANES objame preteklost s spominom in bodočnost z novimi pričakovanji. Vodi naj nas spoznanje, da živimo v času hitrih in dinamičnih sprememb v svetu, ki se jim moramo prilagajati, sicer ne bo prihodnosti za nas.

Naše prioritete, velike in zahtevne naloge, ki jih ni mogoče prelagati na kasneje, so:

- * z ozirom na izjemno neugodne tržne razmere na področju stekla široke potrošnje si maksimalno prizadevamo na pridobivanju kupcev in naročil, da bi zapolnili proizvodne zmogljivosti;
- * veliko aktivnosti izvajamo na področju razvoja novih izdelkov, lastnega prodajnega programa in prenove kartonske embalaže;
- * najkasneje do 17.12.2001 moramo zaključiti remont stroja H-28;
- * še pred koncem leta bo opravljena zunanja presoja kakovosti našega poslovanja in prav od vsakega izmed nas je odvisno, ali bomo pridobili certifikat kakovosti ISO 9001;
- * začeli smo s projektom metode 20 ključev uvajanje celovitega sistema stalnih izboljšav v podjetju z osnovnim ciljem, preoblikovati in trajno ohranjati podjetje v kondiciji svetovno odličnega podjetja, da bi hitreje, ceneje in lažje zadovoljili kupce in si zagotavljali mesto na trgu; sam začetek poslovanja novega podjetja Steklarna Hrastnik Vitrum terja pravo “papirno vojno” s pridobivanjem dovoljenj, soglasij, dajanjem izjav, sklepanjem pogodb,...

Kljub obilici dela želim, da ne pozabimo na praznične dni, ki so pred nami in tudi z njihovo pomočjo premagamo skrbi in težave. Ponovno se obračam na vas z željo, da maksimalno prispevate k uresničevanju zastavljenih ciljev podjetja in sprememb ne sprejemate nenaklonjeno. Kjer je volja, tam je pot, ki pa jo bomo lažje premagovali s skupnimi močmi. Spoštovane sodelavke in sodelavci, spoštovane bralke in bralci glasila Steklar: vam in vašim bližnjim želim čim lepše praznovanje božičnih in novoletnih praznikov, zdravja, sreče, zadovoljstva in uspehov v življenju.

Majda Krošlin



PREDSTAVITEV NOVIH SODELAVCEV

Splet različnih okoliščin je v letu 2001 v Steklarni Hrastnik prinesel mnogo organizacijskih sprememb. Med njimi so bile tudi tri kadrovske zamenjave oz. spremembe na vodilnih položajih. Ostala pa je navada, da nove sodelavce v našem časopisu na kratko predstavimo.



MATJAŽ ŽOLNIR

Morda bi začela z vašo kratko predstavitvijo (od kod prihajate, šolanje,...)

Pred časom sem se preselil v Celje, izhajam pa iz Šempetra v Savinjski dolini. Končal sem srednjo računalniško šolo v Velenju, potem sem eno leto služil vojaški rok in nadaljeval študij na Ekonomsko poslovni fakulteti v Mariboru, kjer sem tudi diplomiral. Kasneje sem tudi pričel z magistrskim študijem na isti fakulteti, vendar me še čaka nekaj izpitov in magistrska naloga.

Kolikor mi je znano vaša zaposlitev v Steklarni Hrastnik ni prva. Kakšne so vaše dosedanje delovne izkušnje? Je mogoča primerjava med prejšnjimi in dosedanjimi službo?

Res je. Pripravištvo sem končal v računalniškem podjetju PROBIT iz Slovenskih Konjic, kjer sem se ukvarjal s trženjem in servisom poslovnih programskih opreme. Zadnja štiri leta pa sem delal kot vodja nabave v podjetju Polzela tovarna nogavic d.d. Če primerjam zadnjo in sedanjo zaposlitev, lahko potegnem mnogo vzporednic, saj se obe podjetji ukvarjata s proizvodno dejavnostjo in imata zelo podobno preteklost. Že od prvega delovnega dne se ukvarjam s kupci in dobavitelji, tako, da imam s tem že veliko izkušenj, je pa res, da je delo na strani prodaje oz. trženja

bolj kompleksno kot delo na nabavni strani in hkrati omogoča tudi veliko možnosti za kreativnost, kar je lahko zelo zanimivo in seveda tudi odgovorno.

V Steklarni Hrastnik še niste dolgo. Kljub temu pa me zanima, koliko se vam zdi, da podjetje že poznate?

Mislím, da takšnega podjetja z vso njegovo okolico ne moreš nikoli popolnoma spoznati, ravno zato so zelo pomembni ljudje okoli tebe, ki le s skupnimi močmi lahko dosežejo sinergijske učinke. Moram priznati, da delam prve korake, predvsem na področju tehnologije proizvodnje stekla in spoznavanja kupcev, vendar ob pomoči sodelavcev kar dobro napredujem, osnovni principi trženja pa so splošno znani in sem se jih naučil že prej.

Kako je potekalo učenje? Kaj bi lahko rekli o svojih mentorjih? Bi morda koga posebej omenili?

Učenje poteka vse življenje, tako da ne bi mogel govoriti v pretekliku. Posebnega mentorja nimam, poskušam pa od vseh svojih sodelavcev pridobiti čim več znanja. Posebej moram omeniti g. Slavka Marcen, ga. Majdo Krošlin in pa seveda vse moje sodelavce v komercialnem sektorju, ki mi res nesebično pomagajo pri spoznavanju vseh specifičnosti te dejavnosti in bi se jim ob tej priložnosti iskreno zahvalil.

Ste z zaposlitvijo v Steklarni iskali novo priložnost za preizkus v novi delovni sredini, za izgraditev poklicne kariere, morda?

O kakšnem posebnem planiranju kariere ne bi mogel govoriti. V Steklarno Hrastnik sem prišel čisto slučajno, ker se mi je pač ponudila priložnost. Je pa res, da bom s svojim sedanjim delom dobil zelo veliko novih znanj in izkušenj.

Gotovo ste že postavili izhodišča vašemu bodočemu delu. Kako bo potekalo delo komercialnega

sektorja v bodoče? Nameravate kaj spremeniti?

V okviru poslovne politike Steklarne Hrastnik s sodelavci že oblikujemo nov pristop trženja na domačem trgu, kjer bomo poskušali okrepiti prisotnost naših izdelkov s stalno zalogo izdelkov, z boljšim servisom kupcem, s prenovno embalažo, z novimi izdelki itd. Na tujih trgih pa bomo iskali nove, donosnejše trge in predvsem ponujali naše tehnološko znanje in fleksibilnost, ki sta po mojem mnenju preslabo vnovčena.

Z novim letom prične poslovati novo podjetje Steklarna Hrastnik - Vitrum. Kakšna je po vašem mnenju njegova perspektiva?

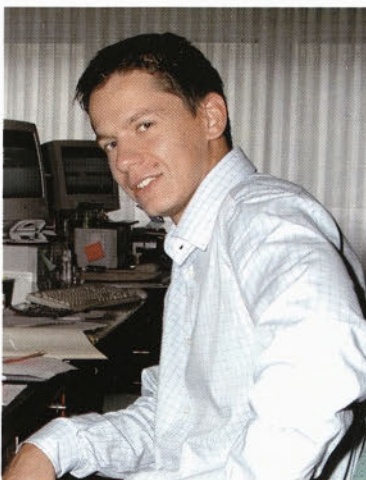
Novo podjetje Steklarna Hrastnik-Vitrum d.o.o. bo imelo optimalno število zaposlenih, s tem se bo povečala učinkovitost, stroški poslovanja pa se bodo zmanjšali. To bo seveda pozitivno vplivalo na rezultate poslovanja podjetja.

Vaše želje? Sporočilo za bralce Steklarja?

Vsem sodelavcem bi zaželel prijetne Božične praznike in srečno novo leto 2002.

Kaj pa vaši hobiji, prosti čas?

Ob družinskih obveznostih poskušam čim več prostega časa izkoristiti za športne aktivnosti, poleti za igranje tenisa in tek, pozimi pa najraje igram squash in smučam.



JANEZ MERVIČ

Bi nam zaupali nekaj osnovnih podatkov o sebi?

Rojen sem bil v Celju leta 1976, živim pa v Radečah.

Osnovno šolo sem dokončal v Radečah, nato pa še Srednjo ekonomsko v Celju. Pot me je nato vodila v štajersko prestolnico, kjer sem končal I. (smer marketing) in II. (smer management) stopnjo

Ekonomsko-poslovne fakultete Maribor. Vseskozi sem bil Zoisov štipendist.

Po duši sem avanturist-športnik in upam, da bom natančnost in nepopustljivost iz športa znal uspešno uporabiti tudi v poslu.

Ali imate klub svoji mladosti že kakšne delovne izkušnje?

V času šolanja sem nabiral izkušnje z različnimi projekti, vse pa je bilo povezano predvsem s prodajo in marketingom. Za svojo prvo zaposlitev sem tako izbral področje prodaje v proizvodno-gradbenem podjetju PUV d.d. v Celju. Po slabem letu, pa sem sprejel ponujeni izziv in prišel v "glažuto".

Lahko primerjate bивše in sedanje podjetje?

Če se opredelim samo na funkcijo prodaje, bi lahko dejal, da je prodaja v Steklarni odvisna predvsem od dela in prizadevnosti nas samih ter negovanja dobrih odnosov s stalnimi kupci.

V gradbeništvu pa na prodajo vplivajo tudi "manj poštene" metode in je boj za razpisana, predvsem proračunska sredstva, neusmiljen in uporaba dumping-a največkrat prinese zgolj delo in ne zaslužka, kar pa izredno slabo vpliva na vzdušje v podjetjih.

V Steklarni Hrastnik ste že pet mesecev. Se vam zdi da naše podjetje že poznate? Poznate ustroj delovanja Steklarne Hrastnik?

S Steklarno sem bil posredno povezan že prej, v zadnjih mesecih pa se je vez močno okrepila in upam, da sem že postal del sile, ki je nujno potrebna za razvoj in uspešno rast Steklarne Hrastnik. Sam sem že dodobra spoznal Steklarno Hrastnik, pred menoj in vsemi nami pa je zahtevnejša naloga, povečati prepoznavnost in dobro ime Steklarne in njenih proizvodov oz. bodočih blagovnih znamk v svetu.

Majda, Slavko, Bine so poleg vseh ostalih sodelavcev najbolj zaslužni, da sem spoznal delovanje Steklarne, tržišča, kupce-partnerje in seveda tudi konkurenco.

Ste že postavili izhodišče svojega dela?

Pravzaprav bom poskušal z novimi idejami in rešitvami le nadgraditi dobre in trdne temelje, ki so rezultat odličnega dela Janje, Ivanke in pa predvsem Majde. Področje prodaje embalažnega stekla je že danes tako dobro organizirano, da ni potreben drugačen koncept dela, seveda pa so stalne izboljšave

nujno potrebne.

Krepitev domačega trga, razpršitev prodaje še na druge trge ter kupce, proizvodnja in prodaja proizvodov z veliko dodano vrednostjo (EVA), ki bo podprta z oblikovanjem in razvojem novih artiklov, to so naše primarne naloge. Vse to pa zahteva predanost in sodelovanje vseh sektorjev, z drugimi besedami timsko delo, ki sem ga dosedaj še posebej pogrešal.

Formira se novo podjetje Steklarna Hrastnik - Vitrum. Kakšna mislite je perspektiva tega podjetja?

Menim, da je perspektiva Steklarne Hrastnik - Vitrum dobra, a potrebno se je zavedati, da prihodnost Steklarno Hrastnik - Vitrum ustvarjamo zaposleni sami.

Za uspešno prihodnost bo potrebno še veliko napora, vendar menim, da je s politiko Steklarne Hrastnik - Vitrum, kot je zastavljena sedaj, mogoče doseči zadane cilje.

Imate morda kakšno sporočilo za bralce Steklarja?

Želim si, da bi Steklarna Hrastnik - Vitrum postalo podjetje prijazno zaposlenim in da bi omogočalo razvoj zaposlenih in njihovih idej.



SAŠO PUŠNIK

Za začetek vas prosim za nekaj osnovnih podatkov o sebi...

Rojen sem v Trbovljah, zato lahko rečem, da se v meni pretaka tudi zasavska kri, do leta 1985 sem živel na Dolu, nato pa smo se preselili v Laško (natančneje na Brezno). Osnovno šolo sem obiskoval na Dolu, nakar sem se vpisal na Srednjo ekonomsko šolo v Celje ter nato diplomiral na Ekonomsko poslovni fakulteti v Mariboru. Poleg službe mi največ pomeni prosti čas, ki ga je pa na žalost skoraj zmanjkalo. Večino prostega časa, ki ga imam, porabim za športno udejstvovanje. Smatram se

za rekreativnega športnika, saj se dokaj redno ukvarjam z različnimi aktivnostmi.

Kolikor mi je znano delovnih izkušenj še nimate. Nam morda lahko poveste, kako ste zadovoljni s svojo prvo zaposlitvijo?

Res je, delovnih izkušenj pred tem še nisem imel, vendar sem prepričan, da se mi ob mentorici, kot je mag. Mojca Jazbinšek-Volk ter ostalimi sodelavkami in sodelavci, za znanje pri delu ni treba bati. Jasno pa je, da je veliko dela treba opraviti tudi izven rednega delovnega časa.

Velika večina bi bila že zadovoljna ob dejstvu, da je službo sploh dobila. Služba, kot je moja, pa je samo velik bonus. Treba pa se je zavedati, da takšna služba ne pomeni samo boljše plače, ampak pomeni predvsem veliko odgovornost. Vsekakor pa sem s službo zelo zadovoljen.

Se vam zdi, da delovanje Steklarne Hrastnik že poznate?

Tako veliko podjetje kot je Steklarna Hrastnik, je v kratkem času zelo težko spoznati. Jasno pa je, da je za kvalitetno delo potrebno poznavanje podjetja. V začetku sem poskušal spoznati predvsem delo FRS ter njegove zakonitosti. Za globinsko poznavanje SH rabim predvsem čas, ki pa je na moji strani.

Kako je potekalo vaše uvajanje v delo? Ste bili z njim zadovoljni?

Uvajanje v delo je potekalo v skladu z mojimi pričakovanji. Logično je bilo, da sem najprej spoznaval posamezne službe FRS, poskušal sem pridobiti predvsem na širini dela, medtem ko globino dopolnjujem vsak dan sproti.

Mislím, da ste trenutno še polni teorije o delu, ki jo ponuja šola. Lahko poveste, kako pa delo dejansko poteka v praksi?

Obstaja splošna zmotá, da je z diplomó opravljenega večina dela. Z novo službo se garanje šele začne. V praksi je delo povsem drugačno kot v teoriji. V službi je namreč veliko dejavnikov, na katere se v šolah težko pripraviti. Tu mislim predvsem na neprestane pritiske, ki se vršijo na vsakega zaposlenega. Ampak brez tega enostavno ne gre. Res pa je, da je služba največja šola.

Svoje trenutno delo poznate. Kako pa mislite, da bo izgledalo v bodoče? Imate namen kaj spremeniti, dopolniti?

Do sprememb že prihaja (na bolje),

najprej se bomo morali na te spremembe pripraviti. Kot je znano, bo z novim letom pričelo delovati novo podjetje, kar je za vse velik plus, saj bo prav vsak zaposleni lahko dal pečat novemu podjetju in s tem njegov delež k boljši skupni prihodnosti. Jasno je, da imam veliko idej. Ne mislim pa spreminjati stvari, ki so utečene in optimirane. Jasno je tudi, da bo do večjih sprememb prišlo le s skupnim odločanjem, saj bomo le tako lahko delali v interesu vseh.

Glede na delo, ki ga opravljate, morate vi najboljše poznati perspektivo novo nastajajočega podjetja Steklarna Hrastnik - Vitrum. Kako se mu piše?

Posameznik mora vedeti, da je prihodnost odvisna od njega. Ne smemo se spraševati, kaj lahko SH-

V stori za nas, ampak kaj lahko mi storimo za SH-V. Če bomo to vsi upoštevali, se nam za prihodnost ni treba bati.

Kakšne so vaše želje?

Trenutno mi je največja želja, da bi SH-V izpolnil pričakovanja vseh in še več, da bi se razvil v podjetje, na katerega bi bil ponosen vsak zaposleni. Seveda pa imam tudi čisto individualne želje, kot so pridobitev čim večjega obsega znanja ter izpolnitev pričakovanja drugih ter predvsem sebe.

Pustimo času - čas! Naj prinese svoje!

Brigita Stopar

STEDEK - cilji v letu 2002



- osvojiti znanja z novitetami v tehniki dekoriranja
- finančna stabilnost podjetja

Za doseganje teh ciljev bo potrebno veliko dela in truda vseh nas. Samoodgovornost in samokontrola bosta pomenila velik faktor v našem delu. Pripravljenost, angažiranje in inovativnost morajo postati naše vodilo v nadaljnji razvoj podjetja. Dolgoročni razvoj in uspešnost podjetja z boljšo ekonomsko in finančno stabilnostjo nam bodo prinesli boljši življenjski standard in tudi večjo socialno varnost.

Leto 2002 bo pomenilo za podjetje Stedek leto konsolidiranja stanja in postavitev resnično zdravih temeljev, ki bodo osnova za nadaljnji razvoj in uspešnost podjetja. Pri našem delu pa nas mora voditi misel "kjer je volja, je tudi pot".

Vsem zaposlenim v podjetju Stedek in v ostalih podjetjih Steklarna Hrastnik skupina ter njihovim družinskim članom pa želim srečno, zdravo in uspešno Novo leto 2002.

Direktor Stedeka
Vili Petrič

Podjetje Stedek d.d. je s 26.09.2001 dobilo novega lastnika - Steklarno Hrastnik d.d. S 1.10.2001 je bila izvedena tudi kadrovska zamenjava v vodstvu podjetja, kjer sem prevzel mesto direktorja.

Vsekakor so vsa ta dogajanja pomenila določena presenečenja, vendar pa je po svetovnih izkušnjah tako organizirano holdinško podjetje zaokrožena celota.

Vsa dosedanja leta je podjetje Stedek zelo hitro raslo, kar je pogojevalo tudi selitev na novo lokacijo z večjimi proizvodnimi prostori. Seveda pa je to za posledico povzročilo samozadovoljnost, ki pa je pomenila upad prodaje in tudi nazadovanje na tehnološkem področju.

Politika podjetja Stedek bo temeljila na sledečih elementih:

- zadovoljiti potrebe kupcev tako v industriji kot tudi široki potrošnji
- postati eden vidnejših dekoraterjev v Evropi slediti modnim trendom na področju dekoriranja steklenih izdelkov
- osvajati nova tržišča
- dvigniti kakovost naših izdelkov in storitev



Novosti s področja standarda ISO 9001



V prejšnji izdaji glasila smo vas seznanili z rezultati predpresoje, izvedene s strani certifikacijske hiše BVQI in z datumom glavne presoje, ki pa je zaradi objektivnih razlogov prestavljena v mesec december, in sicer na 20. in 21. 12. 2001.

Priložnost je torej, da vsi zaposleni ponovno pregledamo svoje dokumente, popravimo ali izboljšamo svoje delo in osvežimo znanje vsak s svojega področja.

Mislim, da je naša skupna želja, da presojo ob koncu leta uspešno opravimo.

Vendar s tem zgodbe še ne bo konec.

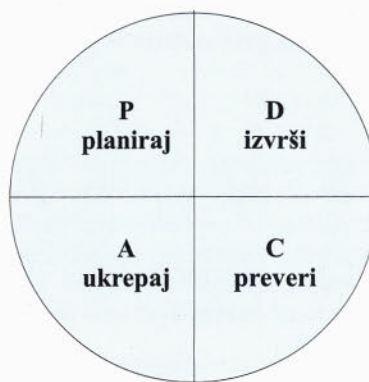
V veljavnost je že stopil nov standard ISO 9001: 2000, na katerega morajo opraviti prehod vsa podjetja s pridobljenim certifikatom kakovosti po ISO 9001: 1994 do konca leta 2003.

Ker nova izdaja standarda zahteva od podjetja, da svoje poslovanje izboljšuje, da zadovoljuje svoje kupce in jih po možnosti tudi preseneča s svojo kakovostjo dela, izdelka ali storitev, bo za vse nas to precej zahtevno delo.

To bo namreč čas, ko bomo morali vsi oblikovati in razvijati nove ideje in izboljšave, stara prepričanja in predsodke pa odstraniti, da ne bodo ogrozili novih.

Razvoj sistema kakovosti bo potekal po 4 glavnih točkah t.i. **Deming**-ovega kroga (PDCA krog), in sicer:

- planiraj (Plan)
- naredi / izvedi, kot si planiral (Do)
- preverjaj / spremljaj, če si naredil (Check)
- analiziraj, kako si naredil in ukrepaj, da se napake ne bodo več ponovile (Act)



Točki 3. in 4. sta v tem standardu povsem novi in za izvedbo tudi zahtevnejši od prvih dveh, ki jih obvladujemo sedaj. Ti dve točki pomenita, da nam vsaka napaka, neskladnost in končno tudi reklamacija s trga, ki smo jo zasledili, daje priložnost, da se izboljšamo in da je ne ponovimo.

Nekatera slovenska podjetja so se že certificirala po novem standardu, nekatera se pripravljajo, Steklarna Hrastnik pa mora najprej počakati na potrditev skladnosti delovanja sistema kakovosti po ISO 9001: 1994, ki je predpogoj za nadaljnje aktivnosti.

Planiramo, da se bo to zgodilo še letos, tako da je v novem letu tudi za nas možnost prehoda na nov standard.

Ob tej priložnosti mi dovolite, da vsem vam in vašim družinam zaželim vesele praznike ter sreče, miru in zdravja v novem letu 2002.

Sabina Žlindra

Vključevanja podjetje v projekt

" Spodbujanje uvajanja celovitega sistema stalnih izboljšav "



V uradnem listu RS št. 70/2001 je Ministrstvo za gospodarstvo objavilo razpis za izbor tretje skupine podjetij za vključevanje v projekt "Spodbujanje uvajanja celovitih sistemov stalnih izboljšav po metodi 20 ključev".

Strokovna komisija na Ministrstvu za gospodarstvo je na podlagi razpisne dokumentacije, meril in dokazil ugotovila, da naše podjetje izpolnjuje pogoje za subvencioniranje uvajanja te metode.

V tem projektu je vključenih že 40 najboljših slovenskih podjetij kot so SAVA d.d. Kranj, EMO-Orodjarna d.o.o., DELO-Tiskarna d.d., ESOTECH d.d., ISKRA-EMECO d.d., LITOSTROJ - PTS, d.o.o., Vogt electronic d.o.o. Slovenija, GORENJE Velenje in tudi Steklarna Hrastnik, d.d.

Metodo bomo uvajali v celotnem sistemu Steklarna Hrastnik-skupina.

O METODI

Metoda temelji na RAZVOJU IN UPORABI TIMSKEGA DELA na vseh nivojih podjetja, s ciljem **izboljšati konkurenčnost podjetja, kakovosti proizvodov, procesov in storitev, povečanja učinkovitosti in zadovoljstva zaposlenih, vključevanja in razvoj dobaviteljev in pri tem upoštevati interese lastnikov, zakonodaje in širše skupnosti.** Metoda je osredotočena na proces stalnih izboljšav z vključevanjem ustvarjalnosti vseh zaposlenih. Metoda je zelo praktična in omogoča vzpostavitev pogojev in kulture prilagodljivih delovnih mest in delovnih skupin v smislu **BOLJE, HITREJE in CENEJE.** Metoda je razširjena po celem svetu in omogoča uravnoteženo izboljševanje vseh področij delovanja podjetja, ki so ključna za pridobitev konkurenčne prednosti in doseganja strateških ciljev podjetja.

S pomočjo karte 20 ključev in 5-nivojskega mednarodnega sistema za ocenjevanje in primerjanje, ki je enak za vsa podjetja, ocenimo,

kako dobri smo na posameznem ključu in tako dobimo skupno število točk med 20 in 100.

Metoda

Metoda omogoča merjenje napredka podjetja. Najprej se podjetje samooceni (po zgoraj predstavljenih ključih) Na tej osnovi se izbere prioritete ključne in določi dinamiko uvajanja.

Metoda 20 ključev je opisana v

knjigi njenega avtorja Kobayashija: *20 keys to workplace improvement*, Portland, Ore: Productivity Press, 1995, za hitro seznanitev z metodo pa je primerno poglavje v domači knjigi *Uspešno vodenje podjetja* avtorjev Petrinove in Bizjaka, založba Gospodarski vestnik, 1996 (zbirka MANAGER).

Prvih nekaj ključev:

Ključ 1: Čiščenje in organiziranje: čiščenje, organizacija, lažje delo, pregledno delovno mesto, zadovoljstvo na delovnem mestu.

Ključ 2: Organizacija sistema in vodenje s cilji: racionalizacija organizacijske strukture, opredelitev poslanstva, vrednot in ciljev podjetja, identifikacija zaposlenih s postavljenimi cilji, usklajevanje med vodenjem od zgoraj navzdol in sodelovanjem od spodaj navzgor, sodelovanje med sodelavci na različnih ravneh odločanja.

Ključ 3: Aktivnosti v delovnih skupinah: skupinsko delo, motivacija, komunikacija, delo v majhnih poslovnih centrih, vloga vodij skupin, predlogi za Kaizen proces.

Ključ 4: Zmanjšanje medfaznih zalog: zmanjšanje medfaznih zalog, zmanjšanje stroškov, boljša kakovost, krajšanje pretočnih časov.

Ključ 5: Zmanjšanje časov nastavitve: povečanje fleksibilnosti in hitrosti dela, razširjanje pilotskih projektov na celotno podjetje, skrajšanje nastavitvenih časov.

Odgovorni vodja projekta je generalni direktor Steklarna Hrastnik skupina. Za vodjo projekta je generalni direktor imenoval Almutasema Assayed.

Pri uvajanju te metode bodo sodelovali vsi zaposleni v celotnem sistemu Steklarna Hrastnik skupina.

Pripravil: vodja projekta
A. ASSAYED



SKLADIŠČE GOTOVIH IZDELKOV

Regalno skladišče vsekakor za Opal Hrastnik predstavlja eno največjih pridobitev, saj si danes brez njega ne moremo predstavljati nemotnega poslovanja. Proizvodnja in prodaja sta sicer vitalni funkciji vsakega podjetja, vendar pa bi poslovanje brez ustreznega skladišča kaj kmalu prinašalo izgubo.

Z ustanovitvijo firme Opal Hrastnik smo kot vemo za "popotnico" v samostojno poslovanje od Steklarne Hrastnik kot našega lastnika prevzeli in nato tudi uredili skladišče Sava za skladiščenje celotnega prodajnega asortimana Opala ter za izvajanje odpreme blaga. Na začetku je skladiščno poslovanje potekalo še na dvorišču Steklarne, krepko čez eno leto je že, odkar posluje na novi lokaciji na Kranjski strani Save. Zato je res že čas za predstavitev v našem časopisu:



Edita Čadež, vodja komercialnega sektorja

Kako ocenjujete to dislokacijo skladišča?

Ta ima tako negativen kot pozitiven pomen. Pozitiven predvsem zato, ker lahko na popolnoma svoji lokaciji nemoteno izvajamo nalaganje in odpremo blaga. Negativen vidik pa predstavlja predvsem dejstvo, da moramo vsako paletu gotovih izdelkov pravočasno prepeljati iz tovarne do skladišča. V ta namen je bila podpisana pogodba o prevozu z g. Terškom in lahko rečem, da nam sam transport do danes ni povzročal nikakršnih problemov. Ozko grlo največkrat predstavlja predvsem dostava palet na dvorišče tovarne. Zato se je bilo potrebno z vodstvom Steklarne Hrastnik dogovoriti o urah oz. rokih dostave naših izdelkov na dvorišče tovarne. Le-ti se več ali manj tudi spoštujejo, večji problem nastopi le, ko se pokvari vertikalno skladišče oz. dvigalo in se začnejo pred vhodom v skladišče nabirati tako naši izdelki kot tudi izdelki Steklarne Hrastnik, kamioni za natovorjanje pa že čakajo.

Ali prostorska kapaciteta zadošča našim potrebam?

Samo skladišče Sava je bilo kot takšno za nas premajhno, predvsem zato ker ga nismo mogli optimalno izkoristiti. Naši končni izdelki namreč ne dopuščajo možnosti nalaganja palete na paletu, saj bi kaj

kmalu prišlo do loma. Tako smo lahko skladiščili izdelke le po tleh skladišča, ki pa se je tako takoj napolnilo. Zato smo se odločili za investiranje oz. nakup regalov, kar se je takoj pokazalo za zelo dobro odločitev.

Koliko paletnih mest imamo na razpolago sedaj?

S postavitvijo regalov smo pridobili skoraj dvakrat več paletnih mest - cca 1800. Pred regali pa imamo še prostor, kjer lahko nemoteno pripravijo palete za naslednjo odpremo. 1800 paletnih mest se mogoče sliši veliko, vendar pa se jih glede na naravo proizvodnje ter trenutno tržno situacijo kaj hitro napolni. Z ustanovitvijo firme Opal smo prenesli iz Steklarne cca 3000 palet gotovih izdelkov. V roku enega leta nam jih je uspelo zmanjšati na 1700, kar se je pokazalo kot optimalna zaloga, ki je potrebna za nemoteno poslovanje oz. odpremo blaga kupcem. To pa pomeni, da si ne moremo privoščiti zelo neenakomerne odpreme izdelkov, saj bi takoj prišlo do problema skladiščenja.

In kakšna je trenutna situacija?

Trenutno je skladišče polno zasedeno, saj je letošnja situacija na

svetovnem trgu pripeljala do tega, da naročila ne dobivamo več za mesec naprej temveč vse sproti, pri tem pa kupci želijo, da jim je odpremljena v nekaj dneh. Vse to od nas zahteva, da imamo določene izdelke vedno na zalogi, oz. da smo tako pri proizvodnji kot pri odpremi zelo fleksibilni. Omenjena situacija vsekakor povzroča glede na našo naravo oz. organizacijo dela določene probleme tako v sami proizvodnji kot pri skladiščenju blaga. Dokler bo na trgu prisotna recesija, bo v poplavi ponudbe razsvetljavih izdelkov, hočeš ali nočeš, kupec "kralj" in v kolikor želimo v tej množici preživeti ali celo uspeti, se mu moramo prilagoditi.

Kakšna pa je kadrovska zasedba?

V skladišču je zaposlenih 5 delavcev: vodja špedicije in nabave, vodja skladišča ter trije viličaristi, kar se je pokazalo za zadovoljivo. Ekipa je zelo utečena in če je potrebno, poprimejo tudi za drugo delo, kot npr. etiketiranje, kpletiranje z armaturo in prepakiranje izdelkov. V dneh, ko je odprema večja oz. pri rinfuznih naloganjih kontejnerjev, pa jim na pomoč priskočijo tudi delavci iz neposredne proizvodnje, za kar smo jim vsekakor hvaležni.

Predvidevate v kratkem za ta del še kakšne investicije?

Večjih investicij v obstoječe skladišče tudi zaradi omenjene situacije v prihodnjem letu ne načrtujemo. Poslovanje že od vsega začetka nemoteno poteka, skladišče je urejeno, prav tako nimamo večjih problemov z računalniško povezavo med proizvodnjo in skladiščem.

Vsekakor pa bo zastavljena poslovna politika razširitve prodajnega asortimana in same prodaje blaga, slej ko prej od nas zahtevala tudi razmišljanje v smeri pridobivanja novih paletnih mest. Javna skladi-

šča so draga oz. primerna le za kratkotrajno "gašenje" posameznih situacij. Vendar pa pustimo času čas...



Anita MIHALIČ, vodja nabave in špedicije

Že v okviru poslovanja v Steklarni se je vlaganje carinskih deklaracij preneslo na firme. Tudi v okviru novega skladišča ni drugače. Kakšna je prednost tovrstnega načina dela?

Prednost je v tem, da se naložena roba hišno ocarini. V kolikor nam v pol ure po obvestitvi pristojnih na carinski upravi ne javijo, da bodo sami izvedli carinski pregled, lahko glede na naša pooblastila sprostimo kamion v prost promet direktno od firme do kupca. Predvsem gre pri tem za skrajšanje poti tako za prevoznike, ki jim je prihranjeno dolgotrajno čakanje na vrsto na carinski upravi, kot za nas, ker so nam prihranjeni določeni stroški in je naročena roba hitreje v kupčevih rokah, kar je prednost tudi za kupca.

Ali takšno carinsko poslovanje predstavlja veliko več dela v firmi?

Za opravljanje tega dela je potrebna specifična usposobljenost, katero je možno pridobiti le z usposabljanjem na carinski upravi. Bolj kot za povečan obseg dela gre za večjo odgovornost tako za firmo, kot zame, ki to delo opravljam. Sedaj z vodjo skladišča zagotavljam, da je na kamionu roba, za katero imamo dovoljenje za prodajo in še posebej, da je dejansko tista, ki je razvidna iz dokumentacije. To je sicer normalno, vendar se v današnjem času dogaja marsikaj...

Kazni za nepravilno poslovanje so precejšnje tako za firmo, kot za posameznika, možen pa je tudi odvzem statusa pooblaščenega izvoznika.

Kdaj pa je poslovanje med našo firmo in Carinsko upravo postalo brezpapirno. Kako smo ga pridobili in koliko vam olajša delo? Brezpapirno poslovanje je bilo



predvideno že od vsega začetka, preteči pa mora nekaj časa, da carinarnica dobi zaupanje v pravilno poslovanje posamezne firme. Glede na to, da smo na vseh kontrolah izšli brez napak, smo dovoljenje za RIP (računalniška izmenjava podatkov) dobili avgusta 2001. Tudi carinska uprava je zadovoljna z nami. Imamo dobro tehnično podporo sistemu, za kar gre zasluga direktorju. Na ta način se tudi precej zmanjša število poti, kar je prihranek časa, saj je podatke carinarnici potrebno dostavljati le enkrat mesečno.

Imate v času poslovanja na ta način kakšno slabo izkušnjo, smo storili kak prekršek?

Prekrška nikdar. Seveda pa se je pojavila kakšna napakica - "tiskarski škrat", kar pa sproti odpravljamo.



Sebastjan TAVČAR, vodja skladišča gotovih izdelkov

Leto in pol je že, odkar imamo novo skladišče na Kranjskem. Kako bi primerjali način dela v Steklarni?

Težko je primerjati dva tako različna načina dela. Lahko pa rečem, da je celotno skladiščno poslovanje neprimerljivo s tistim, ki smo ga izvajali na dvorišču Steklarne. Vse primerjave so pozitivne in tudi iznad mojih pričakovanj.

Mislím, da je glavni razlog za to v tem, da nam direktor zna prisluhniti in je dovzeten za vse možne izboljšave, tehnično podporo, solidno opremo, redne servise viličarjev... Delo je dobro organizirano.

Kakšne so po vaši oceni prednosti našega skladišča?

Predvsem skladišče ni togo, ker nima vnaprej določenega do skrajnosti računalniško in elektronsko podprtega celotnega sistema, kot npt. VRS. Upravljajo ga ljudje, kar seveda predstavlja lažje prilagajanje potrebam, več je možnosti za manevriranje in lastne pobude, kot v nefleksibilnem računalniško vodenem objektu. Zato je kapaciteta palet, ki jo skladišče sprejme precej raztegljiva, oz. lahko sprej-

me več palet, kot je predvideno, če se predhodno izpeljejo določeni premiki. Poleg tega tudi ni določeno število sprejetih palet v določenem času. Zato lahko, v kolikor je "gužva", pospešimo tempo in v krajšem času več naložimo ter sprostimo prostor na dvorišču.

Za delo v skladišču je značilno, da se delo nagrmadi v "konice". Kdaj so najpogostejše, kako jih obvladujete?

Konice razbijamo predvsem s prilagodljivostjo osebja, ki se zaveda nujnosti hitrega natovarjanja. Če vsi hitro in kvalitetno opravimo vsak svoj del, so konice kmalu razbite. Ne glede na zapisano delitev dela znamo in hočemo ob konicah tudi vsi delati vse. Dobra organizacija dela in fleksibilnost je prednost majhne ekipe kot je naša.

Še vedno ste na nek način povezani s Steklarno. Je to prednost?

V glavnem ne, saj se prav tu najpogostejše pojavljajo zastoji - z dostavo palet. Morda bi veljalo razmisliti o samostojnem opravljanju tega dela.

Kaj vse obsega delo odpreme blaga v skladišču?

Dostava robe do skladišča, vskladiščenje in evidentiranje robe, priprava za odpremo, izskladiščenje. Občasno je potrebno robo tudi prepakirati. Znotraj nalagamo in razlagamo z regalnim viličarjem, odprema pa poteka zunaj.

V primeru nalaganja na drobno (rinfuza) na kontejnerje, je glede na zahteve kupca potrebno povezati tudi le po nekaj paketov skupaj. Poleg tega je v skladišču preveč palet, kar nam dodatno otežuje delo. Glede na trenutno zasedbo včasih vse to zmoremo le s skrajnimi močmi. Ob nagrmadenju poslov ob največjih konicah pa nam priskočijo na pomoč tudi delavci iz proizvodnje.

Kolikšno bi bilo optimalno število palet v skladišču?

Za učinkovito manevriranje bi bila ta številka cca 1300 vskladiščenih palet. Trenutno je skladišče preobremenjeno, saj je vskladiščenih 1800 palet. Zaradi zmanjšanih naročil je pač več uskladiščene robe, kar beležimo že od kolektivnih dopustov. Zaenkrat še ni bilo večjih napak ali razsutij, upam da bomo lahko obdržali nivo tudi v prihodnje.

Poleg tega dobimo iz proizvodnje kar veliko število nizkih - polovičnih palet, ki nam prav tako kratijo prostor, robe na njih pa je malo. Da

jih ublažimo, sami prekladamo robo in tako pridobivamo paletna mesta.

Kateri so še vaši problemi?

Mislím, da je največja težava varnost, saj nalagamo na cesti. Dosegli smo sicer postavitev opozorilnih znakov, omejitve hitrosti pa vozniki bolj malo upoštevajo.

S katerimi službami pa največ sodelujete?

Poleg naših komercialistov največ sodelujemo z našim največjim prevoznikom - Transport Omahen. Lahko rečem, da so tu odnosi z vsemi odlični in prav zato tudi lahko rešimo še kak dodaten "nerešljiv problem". Želim, da tako ostane tudi v prihodnje.

Kar precej sodelujemo tudi z družbo Sijaj Hrastnik.

In odnosi znotraj sredine?

Z ekipo sem zelo zadovoljen. Upam, da so oni vsaj pol toliko z menoj, sicer pa o tem vprašajte njih.



Viličaristi: Dejan Savić, Mesuda Pašagić, Darjan Tavčar

Kako bi primerjali sedanji način skladiščenja s tistim v Steklarni?

Princip dela je seveda enak - viličarist pač vedno nalaga in razlaga robo. Razlika pa je v načinu dela. Mislím, da imamo boljše organizacijo dela, razmejene pristojnosti, ve se, kdo komu daje naloge in nimamo toliko "padalskih akcij". Poleg tega je poskrbljeno za stroje - viličarje, ki so kvalitetni. Prej jih včasih sploh ni bilo, nato smo jih

iskali po zmesarni in drugje po tovarni...Mnogo manj je prerokanja, naredi pa se več. Pomagamo drug drugemu in znano je, da je prav v slogi moč. Sedaj smo dobili tudi topla, z barvami družbe usklajena oblačila, ki nam poleg toplote nudijo tudi večjo varnost na cesti. Za prednost lahko štejemo tudi enoizmensko delo.

Ste tudi vi s čim nezadovoljni?

Predvsem skoraj vzorno sliko kazijo plače, ki so brez vsakršnih dodatkov, smo brez dodatnih stimulacij. Mlajšim je potrebno vedno še kar nekaj dodati za doseg "minimalca". Nižjih plač torej praktično ne moremo imeti, čeprav naše delo spada v III. tarifni razred.

Poleg lastnega kroga največ sodelujete s šoferji. Kako?

Tudi oni so zadovoljni z nami. Prej so morali čakati po cele dneve. Sedaj pa imajo, če se najavijo, robo že pripravljeno, če pa ne, pa tudi kolikor se da hitro naložimo, da čim manj čakajo.

Lahko smo tudi ponosni nase, da v letu in pol na račun skladišča še ni bilo reklamacij pri naših kupcih. Upamo, oz. potrudili se bomo, da kljub večji obremenjenosti skladišča tako tudi ostane.

Mislím, da nadaljnja razglabljanja niso potrebna. Da bi le bilo več sredin, kjer bi se tako razumeli med seboj, kjer bi probleme reševali družno in bi se prav ob njih kalili v pozitivnih odnosih. Lahko so zgled mnogim, kjer je grob odnos in nespoštovanje posameznika stalna praksa. Zato le tako naprej. Tudi težavam v prodaji morajo slediti boljši časi, kot sonce dežju. Za večjo razpoznavnost našega skladišča pa ne bi bila odveč tudi tabla, iz katere bi se videlo, da je to skladišče Opala.

Marinka ANŽLOVAR

Drage sodelavke in sodelavci!

Želim vam srečno, zdravja in zadovoljstva polno novo leto in čim lepše božične in novoletne praznike.

Predsednik sveta delavcev
Milan Osenjak

ZAHVALA

Ob mojem odhodu v pokoj, se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem Opala za lepa darila. Želim vam še veliko delovnih uspehov, medsebojnega razumevanja, predvsem pa zdravja.

Anton Križnik

Poslovanje v obdobju januar oktober 2001



Razmere na trgu se tudi po dopustih niso spremenile in ostajajo še naprej slabe, zato tudi beležimo manjšo prodajo. Za planom zaostajamo za 68 mio SIT oziroma 6%, izraženo s proizvodnjo to pomeni 11.5 delovnih dni. V letošnjem letu so zaloge narasle za 34.9 mio SIT od tega 18.4 mio SIT iz naslova količinskega povečanja zalog. Zaradi prevrednotenja zalog, ki jih zahteva računovodski standard, beležimo povišanje zalog v vrednosti 16.5 mio SIT. Vse skupaj predstavlja 22 mio SIT manj kosmatega donosa iz poslovanja, kot smo ga planirali z letnim planom.

Prizadevanja v proizvodnji po zmanjševanju odpada oziroma po izboljšanju izrabe surovin prinašajo pozitivne rezultate, saj je izkoristek surovin na F-peči narasel za dobri 2 odstotni točki, medtem ko je na EPO-peči izkoristek narasel skoraj za 5 odstotnih točk. Sam odpad se je izboljšal za slabe 3 odstotne točke v skupini RDBO, predvsem na račun manjšega izmeta pri velikih artiklih in nekaj več kot 3 odstotne točke v skupini MDR. Poraba električne energije na EPO peči je precej manjša od pričakovanj. Cena zemeljskega plina se je ustalila in pričela celo padati. Skupno pri stroških surovin materiala in energije beležimo kar za dobrih 36 mio SIT manj stroškov, kot smo planirali.

Strošek plač presega plansko vrednost za slabih 19 mio SIT oziroma 4%. Ostali stroški so v skladu s pričakovanji, manjše odstopanje je le pri najemnin in orodjih, ki so last kupcev, kar se delno kompenzira z ostalimi prihodki, saj gre za stroške, ki jih zaračunavamo vnaprej.

Za obdobje januar - oktober je dobiček iz poslovanja na ravni 5.6 mio SIT oziroma celotni dobiček 2.5 mio SIT. Rezultat prvih desetih mesecev je preslab in ni dovolj akumulirane rezerve, da bi lahko mirno pričakali novo leto, saj vemo, da je mesec december vedno neugoden.

Rezultati torej niso vzpodbudni, pa vendar je prisoten tudi optimizem.

V jesenskem delu leta smo intenzivno delali. Predvsem tu mislim na komercialno, ki je intenzivno iskala povsem nove kupce, rezultati teh prizadevanj pa bodo vidni šele naslednje leto. V pripravi dela smo zaposlili dodatnega tehnologa, z orodjarnami smo dosegli nov način dela in precej izboljšali fleksibilnost. Po dopustih smo izdelali načrte in v proizvodnji preizkusili preko 40 novih izdelkov (Nemo 12 izdelkov, Remotec 3 izdelke, RZB 4 izdelke, Team Concept 12 - izdelkov...). Vzpodbudno je predvsem to, da so odzivi kupcev dobri in imamo za te izdelke tudi že naročila za začetek leta 2002. Slabše poslovanje s podjetjem P&P v poletnih mesecih, se je v novembru povsem normaliziralo in prodaja poteka normalno. Za dobro sodelovanje s kupci je potrebno uskladiti kakovostne kriterije za vsakega kupca posebej, včasih tudi za vsak izdelek. Postavitev kriterijev pomeni v prvi fazi daljši razgovor s kupcem, v katerem poskušamo najti kompromis med željami in zahtevami kupca na eni strani in našimi tehničnimi možnostmi na drugi strani. Že pred leti se je usklajal kvaliteten kriterij s RZB-jem, lani smo postavili kriterij s P&P pravkar pa postavljamo kakovostne kriterije s podjetjem Nemo (bivši kupec Meltemi). Ob prvem obisku smo poimenovali vse napake in določili izraz, ki bo opisoval napake. Pripraviti moramo še mejne vzorce za tiste napake, ki jih ni mogoče enostavno izmeriti (debelina vogala oziroma prozornost vogala). A že po prvem sestanku ugotavljamo, da so zahteve podjetja Nemo precej ostrejšje, kot so bile Meltemijeve. Predvsem je poudarek na vizuelnih napakah, številu dovoljenih mehurčkov v steklu in kvaliteti žaganja oziroma vrtnanja, skratka podobno kot pri P&P.

Plan za leto 2002

Glavni cilji prodaje bodo usmerjeni predvsem v iskanje novih kupcev, s poudarkom na francoskem in severno ameriškem trgu, z namenom povečanja prodaje oziroma zmanjšanja odvisnosti od nemškega trga in od največjih kupcev (RZB, P&P in Nemo). Opal Hrastnik bo še vedno v osnovi proizvajalec steklenih izdelkov za razsvetljavo. V proizvodni program pa je potrebno uvesti opalna stekla, ki niso namenjena

razsvetljavi. Predvidoma bo to predvsem kopalniški program in izdelki široke potrošnje. Dobre izkušnje iz industrijske prodajalne bomo razširili na področje celotne Slovenije in na trg bivše Jugoslavije. Obstoječ program svetil je potrebno dopolniti z lastno serijo novih izdelkov. Razmere na trgu tudi v prihodnjem letu ne dovoljujejo generalnega višanja cen. Pri iskanju novih poslov bo potrebno poiskati tudi tržno ceno izdelka in na osnovi le-te bomo iskali primerno tehnologijo, ki bo omogočala profitabilnost izdelka. Za izvedbo in realizacijo pa bo potrebnih več inovativnosti tudi v proizvodnji sami.

V času kolektivnih letnih dopustov od 20.07.2002 do 18.08.2002 je predviden redni remont EPO- peči (zamenjava bazena in dna peči) ter zamenjava desne kapelice na F-peči. Vrednost investicije je ocenjena na 310.000 DEM in bo v celoti investirana s strani Steklarne Hrastnik skupina.

V letu 2002 bo na razpolago 227 delovnih dni. Proizvodnja bo potekala v petnajstih brigadah, od tega devet ali deset brigad RDBO in pet ali šest brigad MDR. Pri tem je potrebno poudariti, da bomo z ustrezno logistiko in internim izobraževanjem gradili fleksibilnost proizvodnje v smislu prehajanja brigad iz skupine v skupino. Kvalitetna dodelava je danes lahko tudi pot do uspeha, zato bomo

veliko energije posvetili delu v brusilnici. Poskusili bomo izboljšati kvaliteto vrtnanja v smislu zmanjšanja oškrbljenosti. Za brušenje bom izdelali prijemala, ki bodo omogočala brušenje pod točno določenim kotom in na točno določeno dolžino.

Služba zagotavljanja kakovosti je že pripravila večino tehnoloških in kontrolnih postopkov. Organizacija, logistika in pravila igre so definirani, zato za leto 2002 predvidevamo izdelavo popolnega opisa tehnoloških postopkov in ostalih organizacijskih predpisov v smislu pridobivanja certifikata ISO 9001.

Investicijska dejavnost pa bo usmerjena predvsem v izboljševanje delovnih pogojev.

Iztakajoče leto ni bilo poslovno najbolj uspešno, vendar glede na jasne cilje in zadolžitve več pričakujemo od novega, do katerega je le še nekaj dni. Zaključimo ga torej z optimizmom. Bližajo se prazniki, v katerih je iz vseh strani izraženih polno lepih želja. Vsem vam in tudi vašim družinam želim čim lepše, po možnosti belo obarvane praznike, v prihajajočem letu pa čim več zdravja, uspeha, zadovoljstva in vedrega razpoloženja.

Franci Zajc

ZANIMALO VAS BO

KADROVSKE VESTI

Bogastvo lučk že naznanja prihod novega leta, morda v tem času tudi zaradi njih upamo, da se bo ta svetloba prelevila tudi v naša osebna in poklicna življenja. Upanje je pol življenja, ima torej vsaj tolikšno vrednost.

V teh vestičkah pa pregledujemo še stanje v zadnjima jesenskima mesecema - oktobru in novembru.

V tem času smo **sklenili** delovno razmerje z enim delavcem, in sicer se nam je v osnovni proizvodnji pridružil Elvir DŽAFERI;

v istem obdobju pa sta prestopila v upokojenski staž dva delavca, iz tega razloga smo iz vrst aktivnih delavcev **odjavili** Antona KRIŽNIKA, steklarja iz ročne in polavtomatske proizvodnje ter Boža DACARJA iz brusilnice.

Konec novembra smo zaključili z 228 zaposlenimi, število moških se

je zmanjšalo na 129, žensk pa ostaja 99.

JUBILANTI

Iz vsake skupine po en delavec je dosegel v tem času okrogel delovni jubilej:

- 10 LET - Marko JONKE;
- 20 LET - Renato AKMAČIČ;
- 30 LET - Dušan BAJDA

Čestitamo.

OSTALO

Malima gospodičnima sestricama Heleni in Tini se je pridružila trenutno najzahtevnejša, mala Anja in popestrila ustaljeno življenje tudi atiju Francu in mamici Jelki MARINKO.

Čestitamo vsem.

Kadrovski referat
Marinka ANŽLOVAR

POMAGALI SMO PRI NAKUPU APARATA ZA LAJŠANJE TEŽAV

Kar nekaj zaposlenih in upokoјencev je letos najbrž pogrešalo vabilo za udeležbo na prireditvi Praznik stekla in svetlobe. Prireditve se je nekako izpela in zadnja leta ni več dosegala svojega namena, vodstvo Steklarne pa se je odločilo, da v ta namen 1.000.000 sit dodeli našemu zdravstvenemu domu, ki se zaradi svoje majhnosti in splošne nedorečene situacije v zdravstvu, večno otepa s finančnimi težavami.

Direktor zdravstvenega doma dr. Martin Mlinarič je bil seveda prispevka zelo vesel. Celovito situacijo Zdravstvenega doma je predstavil v intervjuju, ko smo se spoznavali z našimi poslovnimi partnerji, sedaj pa sva na kratko dorekla bistvene stvari.



NAJBOLJ PEREČI PROBLEMI NAŠEGA ZDRAVSTVENEGA DOMA

Pomanjkanje sredstev v zdravstvu je večer problem. Sredstva, ki se mu namenajo izhajajo iz starih planov, ki se v glavnem korigirajo navzdol, medtem pa je starostna doba prebivalstva vse večja, s tem pa tudi poraba teh sredstev. Zato se povišujejo čakalne dobe.

Zakonodajo imamo zgledno in primerljivo z najboljšimi na svetu. Sprejeta strategija zdravstvenega varstva do leta 2004 predvideva prednostne naloge z nosilci in cilji, ki pa niso pokrita s sredstvi.

Iz številne zdravstvene zakonodaje izhaja, da je občina, kot ustanoviteljica javnega zavoda dolžna zagotavljati zasedenost mreže v osnovnem zdravstvu in da pokriva tudi stroške investicij. To pa je odvisno od finančnih zmožnosti posamezne občine. Hrastnik nam namenja le 3 mio sit za pogodbeno

delo, ki je razlika med plačano pripravljenostjo po pogodbi z ZZS in dejanskimi stroški dežurne službe. O teh in še drugih nedorečenostih, ki nam povzročajo težave, sem postavil vprašanja tudi ministru za zdravje, vendar konkretnega odgovora ni.

Spremembe, ki se obetajo v prihodnje predstavljajo za zdravstvene domove, kot je naš, še večje težave. Predvidena je obvezna preventivna dejavnost (za moške v starosti od 35 do 65 let in za ženske od 40 - 70 let) - v Hrastniku okrog 3.900 ljudi - na podlagi predhodnega vprašalnika jo bo potrebno izvesti v petih letih. Ministrstvo se je odločilo, da bo na ta račun za polovico manj kurativnih pregledov (bolnikov).... In se jim je računica izšla. Ne vem pa kako bomo to izvedli v praksi, če bo potrebno zavrniti polovico pacientov.

ODLOČITEV JE PADLA

Z vsemi delovnimi organizacijami, tudi s Steklarno sodelujemo. Sodelovanje je postalo intenzivnejše po sprejemu novega Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Tudi Steklarna je izbrala našo zdravnico medicine dela, prometa in športa za svojega pooblaščenega zdravnika.

Prvo leto delovanja našega sindikata je za nami. Trudili smo se, da bi pomagali rešiti kakšen problem, usmerjati pozornost na tisto, kar teži delavce, doreči nekatere nejasnosti. Nekaj nam je uspelo, še veliko nam je ostalo. Predvsem upam, da bomo v prihodnjem letu poslovali tako, da bomo lahko bolj konkretni in bodo možne tudi korekcije plač.

Vsem želim uspešno, zadovoljno in predvsem zdravja polno novo leto 2002.

Predsednik sindikata družbe Opal Hrastnik d.o.o.
Mario Lovrič



Ob priliki podpisa pogodbe, ko sem predstavil nekatere, predvsem z denarjem povezane probleme zdravstvenega doma, je izšla ideja, ki jo je Steklarna nato tudi spravila v življenje, da nam nameni 1.000.000 sit, ki jih je planirala za Praznik stekla in svetlobe.

INVESTICIJA IZ TEH SREDSTEV

Odločili smo se za nakup aparata CURA PULS, ki ima izredno širok spekter delovanja. Stacioniran je v oddelku fizioterapije. Namenjen je za neprekinjeno ali prekinjeno - pulzirajočo protibolečinsko terapijo - vsebuje dva aparata - interferenčne električne tokove in termične visokofrekvenčne tokove. S termičnimi tokovi, ki imajo veliko frekvenco, z veliko prodornostjo ogrevamo prizadeti del, toplote pa ne občutimo, ker zaradi visoke frekvence kratkovalovnih žarkov prodirajo v globino. Drugi del aparature pa je nevrostimulacija in pomaga odpravljati prizadetosti na živčevju.

Aparat uporabljamo pri različnih vrstah poškodb, pri obolenju hrbtenice, gibal, sklepov, mišic in tudi po prizadetosti pri možganski kapi, kjer živci ne delajo. Teh poškodb in obolenj je v našem okolju izredno veliko, zato je aparat

polno zaseden in dopolnjuje različne terapije, ki jih je možno izvajati v naši fizioterapiji.

Nakup je bil v planu investicij našega zdravstvenega doma za leto 2001, vendar cenejša izvedba, ker pa smo bili deležni te finančne pomoči, smo se lahko odločili za kvalitetnejšo izvedbo.

Cena je bila 1.721.230 SIT, preostanek smo pokrili iz lastnih sredstev. Kar nekaj Hrastničanom je že lajšal težave, še večim pa še bo.

ZAKLJUČIMO ENAKO, KOT PRED DVEMA LETOMA:

Da bi ohranili zdravje in preprečili bolezni, je potrebno nenehno spreminjati ne le zdravstveno službo, ampak tudi fizično in socialno okolje.

Žal imamo eno samo življenje, ki ga živimo: zato ga živimo tako, da bomo lahko ob potrebnih obiskih pri zdravniku na vprašanje: "Kako pa kaj zdravje?" čimvečkrat odgovorili: "Še kar....".

Torej: "Dober dan zdravje!"

Ko pa so težave že tukaj, morda tudi s pomočjo aparata, kot je ta.

Marinka Anžlovar



SODEXHO

Komisija za nadzor kakovosti

Sodexho je skupnost, ki združuje naročnike, goste, zaposlene, delničarje, dobavitelje. Njegov namen je preseči njihova pričakovanja. Poslanstvo Sodexha je nudenje storitev, ki popestrijo vsakdanjik ljudem vseh starosti, ki se organizirano družijo.

Na podlagi gesla podjetja smo v Sodexhu pri večini naročnikov storitve ustanovili skupino zaposlenih, ki se vsak dan prehranjujejo v Sodexhovi restavraciji, delujejo v različnih vodstvenih členih podjetja, in so na splošno seznanjeni z mišljenjem vodstva in poslanstva svojega podjetja. Sestava skupine je naloga naročnika, ki člane najde vseh v svojem podjetju. Skupino sestavljajo različni ljudje, saj različna mnenja tvorijo celoto, znotraj katere so postavljene določene meje. Ta skupina ljudi se imenuje komisija za nadzor kakovosti.

Naloge in cilji komisije so:

- sestaja se najmanj enkrat mesečno, glede na problematiko pa tudi pogostejše,
- opozarja na morebitne nepravilnosti pri nudenju prehranskih storitev v restavraciji,
- predlaga novosti ali spremembe,
- kontrolira in nadzoruje higiensko stanje v restavraciji in kuhinji,
- svoje predloge, opozorila, nadzor pisno posredujejo kontaktnim osebam za stike z naročniki,
- lahko si nenapovedano ogleda tudi kuhinjske prostore, oceni primernost vzdrževanja prostorov s sanitarno-tehničnega vidika in celotne prehranske storitve.

Komisija za nadzor kakovosti deluje tudi v Steklarni od meseca oktobra 1999 in se je medtem že desetkrat sestala. Sestanki komisije so včasih dolgi, včasih kratki, vendar vedno učinkoviti. So pozitivni, kajti s tem se Sodexho s svojo storitvijo približa željam gostov in jim lažje ugodi, medtem ko naročnik spozna metodiko poslovanja Sodexha. Nekatere stvari so del pogodbe, zato veliko sprememb ne more biti, določene spremembe so odvisne od poslovanja naročnika, nekatere pa tudi od poslovanja izvajalca, saj ima vsaka stran svoj namen in cilj pri tem skupnem sodelovanju. Če bi ocenjevali, koliko dela naredi že sama komisija, potem bi lahko trdili

da okrog 65%.

Sklepi, ki so bili sprejeti na sestankih komisije za nadzor kakovosti v Steklarni od oktobra 1999 do oktobra 2001:

- popoldanskih malic ne sme zmanjkovati, še posebej, če so na jedilniku priljubljene jedi;
- nočne, popoldanske malice ter malice ob sobotah in nedeljah morajo biti enako kvalitetne kot v dopoldanskem času med tednom;
- če zmanjka določene jedi v trokomponentni malici, jo je potrebno nadomestiti z drugo;
- krompir kot priloga naj se večkrat pojavlja na jedilniku;
- Sodexho pripravi obvestilo za oglasno desko, da gostje lahko vzamejo večjo porcijo solate, priloge ali enolončnice, če prosijo delilko;
- s 1.11.1999 se spremeni odpiralni čas za proizvodnjo v dopoldanskem času 15 minut prej je malica;
- od 1.11.1999 dalje se določene artikole lahko kupi za gotovino: sadje, sladki bife (čokolade, napitke, žvečilni gumi), jogurt, puding;
- od 1.11.1999 dalje se enkrat tedensko za hladno malico ponudi mesni narezek ali topljeni sir ali ribe v konzervi ali pašteto;
- topel napitek = čaj; Steklarna kontrolira porabo čaja pri vseh upravičencih do tega napitka;
- reprezentančne storitve se naročajo preko tajništva sektorjev;
- vodja kuhinje in služba za kakovost popestrita jedilnike z različnimi in predvsem novimi jedmi;
- pri ocvrtem siru se ponudi možnost izbire, da se en kos ocvrtega sira zamenja za zelenjavno prilogo ali pa se gost odloči za 2 kosa ocvrtega sira s tatarsko omako;
- Sodexho opozori dobavitelja kruha, naj reže kruh na enako velike kose;
- pri pripravi zrezkov je potrebno večjo pozornost nameniti pravilni tehnološki pripravi, predvsem, da mesne jedi ostanejo dovolj sočne;
- zaradi velike količine kruha, ki gre v pomije, je dogovor-

jeno, da delilka opozori goste, naj vzamejo toliko kruha, kot ga bodo dejansko pojedli;

- Steklarna namesti dodatno količino solnic v restavraciji, ker le-te zmanjkujejo po mizah;
- Sodexho naroči popravilo vrat na hladilniku za pijačo;
- Sodexho je podal komisiji za nadzor kakovosti poročilo o izvedeni anketi med gosti, ki je potekala od 14.4. do 20.4.2000;
- Sodexho pošlje Opalu d.o.o. dopis, v katerem opozori, da je potrebno sporočiti skupine ljudi, ki bodo delale ob vikendih zaradi lažjega planiranja obrokov;
- vodja kuhinje na jedilnik uvrsti tudi solatni krožnik in zelenjavne jedi, ki so pripravljene na različne načine;
- s 1.8.2000 se uvede prednaročanje za vse vrste malic, da se izognemo zmanjkovanja malic za skupine, ki prihajajo proti koncu odpiralnega časa na malico;
- Sodexho pripravi obvestilo za oglasno desko, da je potrebno prazno embalažo (steklenice od Coca cole) vračati nazaj v kuhinjo in da se bodo pop proizvodnji postavili prazni zaboji, kamor se bodo te steklenice odlagale;
- sladice morajo biti na liniji pri vseh izmenah;
- kuhinja bo naročala pri dobavitelju več črnega kot belega kruha;
- Sodexho nastavi po mizah posodice za olje in kis, zato je potrebno menijske solate pripravljati tako, da si gostje lahko solato še dokisajo;
- zaradi nihanja števila malic med prednaročilom in izdanimi obroki, se je komisija dogovorila, da se med vikendom ponudi: topla malica I (zrezki, priloga, solata), topla malica II (enolončnice, "jedi na žlico") in hladna malica, med tednom pa stane tako kot je;
- solate se pripravljajo sproti;
- vodja kuhinje mora paziti, da je malice količinsko dovolj (normativi);
- člani komisije so opozorili, da steklarji ne upoštevajo prednaročanja, zato je potrebno opozoriti vodje podjetja Opal in jih tudi povabiti k sodelovanju pri komisiji za nadzor kakovosti, če se



naročnik Steklarna strinja;

- če gostje želijo k določenim jedem dodatke, potem le-te servira na krožnik delilka in jih ne jemlje vsak posameznik posebej (npr. čevapčiči s čebulo);
- vrste pečenek, ki se jih nudi na jedilniku: svinjska mrežna pečenka (polnjena z mesno maso), domača pragerska pečenka (polnjena z jajcem), svinjska rulada z mesnim testom, sesekljana mrežna pečenka (polnjena s hrenovko).
- v sezoni bo dnevno v ponudbi solatni krožnik, sestavljen iz sezonskih solat;
- gostje so izrazili nezadovoljstvo s podražitvijo določenih artiklov v mesecu februarju.



Sporočamo vam,

da so se nabavne cene dobaviteljev že večkrat spremenile, medtem ko so bile prodajne cene v restavraciji Steklarna nespremenjen od začetka poslovanja (september 1999);

- komisija za nadzor kakovosti je pohvalila Sodexho glede priprave animacij, ki so bile organizirane v preteklih mesecih;
- gostje in komisija za kakovost so izrazili željo, da se zniža temperatura v restavraciji, saj se bližajo topli meseci, temperatura pa je že v zimskih mesecih preko 30°C;
- Sodexho opozarja svojo ekipo, da se je potrebno do vsakega gosta obnašati profesionalno;
- za hladno malico (mešani narezek) je potrebno upoštevati normative, da so usklajeni;
- osebje na liniji skrbi, da je jedilni pribor vedno čist za vse izmene;
- komisija za nadzor kakovosti priporoča klimatiziranje prostora.



ra, zato se Sodexho in Steklarna dogovorita o izboljšanju pogojev v restavraciji;

- člani komisije iz Steklarne in Opala obvestijo sodelavce, da se čaj lahko dobi samo v odpiralnem času restavracije v času malic;
- Sodexho bo v kratkem času ponudil sladoled za gotovino;
- v poletnem času se dnevno ponudi za hladne malice SADNI in MLEČNI KROŽNIK:

- solatni krožnik mora vsebovati po normativu od 4 do 5 vrst različnih sezonskih solat poudarek na sveži zelenjavi;
- poleg dnevnoponuženega sirnega krožnika naj bo ponujen tudi mesni narezek;
- na dnevno ponudbo se v mesecu oktobru uvrsti topli sendvič;
- solatni krožnik ostane v dnevni ponudbi, dokler bodo gostje po njem spraševali;
- topli sendvič in 0,5l pijače bosta 1x tedensko ponujeno kot hladni meni;
- komisija je ponovno obravnavala problematiko kruha, saj se

ogromne količine kruha vržejo proč v pomije od 10 do 12 kg kruha na dan;

- komisija opozarja, da so omake pri določenih zrezkih

preveč slane;



- predsednik sveta delavcev g. Knežak bo povprašal direktorje Steklarne in Opala, ali se lahko v dnevno ponudbo uvrsti pivo Gren za gotovino;
- Sodexho opozarja vse goste, da je pršut pri hladnem narezku samo ob vikendih;
- kuhinja opozarja člane komisije, da prihajajo nazaj na deservirni voziček prazni pladnji brez pribora, zato se dnevno zmanjšuje količina jedilnega pribora Sodexho pripravi obvestilo za oglasno desko, da je prepovedano odnašati inventar iz restavracije;
- kuhinja tudi opozarja, da je ogromna poraba papirnatih prtičkov in zobotrebcev, kajti vse to potem leži na stopnicah na poti v proizvodnjo.

Za SODEXHO
Urška Bernik

ZAKLJUČENA OBNOVA GODBENEGA DOMA



prepleskali stene, prebarvali vrata, okna, radiatorje, zamenjali talne obloge, nabavili novo pohištvo, skratka dom je zasijal v novi luči. Posebna pozornost je bila namenjena tudi delni restavraciji slikovnega zgodovinskega arhiva.

V mesecu oktobru je bil zaključen projekt obnove godbenega doma. Začetna načrtovana dela smo ob podpori vodstva družbe, občine in prostovoljnega dela članov in članic steklarske godbe razširili tudi na temeljito obnovo notranjosti doma. Temačna in vlažna dvorana se je spremenila v svetlo, sodobno opremljeno večnamensko dvorano. Zamenjali smo strop,

S to posodobitvijo je steklarska godba pridobila ustrezne pogoje za delo in s tem za nadaljevanje več kot 70 letne tradicije. Še enkrat hvala za razumevanje in pomoč pri uresničitvi naših dolgoletnih želja vsem, ki ste nam na kakršen koli način pomagali pri tem projektu.

Predsednik steklarske godbe
Soniboj Knežak



Člane kolektiva ter upokojenke in upokojence
Steklarne Hrastnik vljudno

V A B I M O

NA NOVOLETNI KONCERT STEKLARSKE
GODBE,

ki bo v četrtek, 27.12.2001 ob 18.00 uri v Športni
dvorani na Logu.

Poleg steklarske godbe bodo v programu sodelovali tudi
člani pevskega društva Steklar.

Vljudno vabljeni!



Prenovljeni prostori godbenega doma..

O DELU SINDIKATA



Bliža se novo leto, kmalu pa bo poteklo tudi prvo leto mandata novega izvršnega odbora sindikata Steklarne Hrastnik.

Nekako je v navadi, da se ob tem času ozremo nazaj, na prehojeno pot v tem letu, na uspehe in neuspehe, skratka na rezultate našega dela v tem obdobju.

Mislim, da smo dokaj uspešno nadaljevali naše sindikalno poslanstvo, čeprav smo z delom pričeli popolnoma neizkušeni. Novoizvoljeni Izvršni odbor je bil pač skoraj povsem nov, razen enega člana. Ko sedaj analiziramo desetmesečno delo, moramo ugotoviti, da smo kar nekajkrat plačali davek naši neizkušenosti. V dogovarjanju z vodstvom podjetja smo poskušali obdržati partnerski odnos, ki ga je pred nami vzpostavil bivši predsednik sindikata, kolega Soniboj Knežak, saj tudi mi smatramo, da je dogovor najboljša pot do končnega cilja.

In tako smo se z gospodom direktorjem pogovarjali in dogovarjali. Začelo se je lepo. Dogovorili smo se o regresu, načinu izplačila, dogovorili smo se o pogojih za delovanje Sindikata, našli skupne rešitve ob organiziranju določenih aktivnosti, ki jih bomo in smo jih organizirali v tem letu, pri vodstvu smo našli pomoč pri premostitvi finančnih težav zaradi plačila pavšala poštinskih prikolic, ki so v lasti Sindikata, dogovorili smo se o načinu sofinanciranja naših sindikalnih izletov, našli skupni jezik pri obdaritvi žena in mater ob njihovem prazniku, pri novoletni obdaritvi otrok... Z vsem tem smo lahko zadovoljni. So pa stvari, pri katerih mislim, da nismo dosegli vsega, kar bi lahko.

Prva in najvažnejša stvar so plače. Vendar imamo pri njih tudi najbolj zvezane roke. Kolektivna pogodba je zakon, ki je še vedno v veljavi. Čeprav vsi, tudi delodajalci, priznavajo, da jo je že davno povozil čas, novega zakona, ki bi urejal politiko plač, še ni. Z grenkobo v ustih in srcu, smo morali direktorju v pogovorih in pri pogajanjih priznati, da smo delavci v Steklarni Hrastnik plačani po kolektivni pogodbi in celo bolje, čeprav se to

ob naših prejemkih čudno sliši. Težko je namreč razumeti, da nekateri delavci v naši tovarni hodijo mesec dni v službo, nekateri opravljajo celo štirizmenseko delo, pri izplačilu osebnega dohodka pa so kljub vsem dodatkom, ki jih dobijo za opravljanje svojega dela, upravičeni tudi do socialnega dodatka. Torej z vsemi prejemki in dodatki ne dosežejo višine z zakonom določene izplačane minimalne plače. O tej temi smo se z g. direktorjem večkrat pogovarjali, vendar direktor vztraja na točki zakona in trdi, da so plače po kolektivni pogodbi. Mnogi ste od nas zahtevali, naj dosežemo procentualno zvišanje plače. Vendar to nima ob trenutnih razlikah v osebnih dohodkih nobenega smisla. Delavcem z najnižjimi plačami bi se le te dvignile za nekaj tolarjev, nekaterim celo nič pri dvigu plač za 30%, tistim, ki pa imajo že sedaj plače nad republiškim povprečju, pa bi se dvignile za sto in več tisoč tolarjev. To pomeni, da je nujno v najkrajšem času pri politiki plač narediti korenite spremembe. Upam, da bo to kmalu urejeno, sicer se nam obeta kar sindikati že nekaj časa obljublamo, štrajk na nivoju cele države.

Druga stvar, pri kateri ni pravega učinka, je letošnji dogovor o preventivi. Tu smo na predlog direktorja pristali na nov način izvajanja. Dogovorili smo se o postoperativnem zdravljenju v zdraviliščih, primernim za posamezne bolezni. To pomeni, da bi se delavcu, ki je bil operiran, poleg rehabilitacije, ki jo plačata sociala in zdravstvo, po poteku tega plačalo še dodatno bivanje in zdravljenje, ki bi pospešilo zdravljenje in pripeljalo te ljudi čim prej nazaj, v našo delovno sredino. Vendar ugotavljamo, da ta način letos ni dal pričakovanih rezultatov. Delavci tega načina zdravljenja nekako niso sprejeli za svojega, čeprav smo pri analizah zdravstvenih stanj pri posameznikih ugotovili, da bi se tega programa lahko udeležil še marsikdo med nami.

Verjetno smo v največji meri za takšno stanje krivi sindikalisti, ker nismo poskrbeli, da bi vse informacije prišle do upravičencev. Vsi ti delavci so v večini primerov v bolniškem staležu in niso prišli pravočasno do potrebnih podatkov, ker niso prišli do zapisnikov naših sej, v Steklarju pa tega nismo dovolj jasno napisali. To napako bomo pričeli takoj odpravljati in

upam, da si takšnih spodrsrljavev ne bomo več privoščili.

Tretja stvar pa je v teh dneh med nami najbolj prisotna. Imenovali smo jo kar Božičnica. Zakona, ki bi delodajalce primoral k izplačilu le te, ni. Torej je vsa stvar dejansko le dobra volja delodajalca direktorja, ali po domače povedano: če se bo direktor odločil zanj, če ne, je pač ne bo. Danes, ko pišem ta članek, še ne vem, kakšni so rezultati pogajanj med direktorjem in sindika-tom, ob izidu glasila pa bo ta stvar že popolnoma jasna in verjetno že tudi izvršena.

Z letom 2002 pričenjajo v naših prostorih delovati nova podjetja, ki jih je zaradi boljšega in bolj ugodnega poslovanja ustanovila Steklarna Hrastnik d.d. V zadnjih dneh novembra smo dobili tudi poimenske sezname delavcev, prerazporejenih v nove sredine. Ob zagotovilih direktorja in vodstva podjetja Steklarne Hrastnik d.d. nihče od zaposlenih ob prerazporeditvi ne bo izgubil delovnega mesta in socialni položaj se nikomur ne bo poslabšal torej delavci s seboj v novo sredino pa naj bo to Vitrum, Glascom ali Skupina,

prenašamo svojo plačo, dopust in vse dodatke, ki nam pripadajo na delovnih mestih, na katerih svoje delo opravljamo tudi sedaj, saj se delovna mesta ob prehodu v drugo organizacijo za nas ne bodo spremenila.

V novoustanovljenih podjetjih bo seveda potrebno organizirati delo Sindikata in Sveta delavcev, za kar seveda že potekajo določene aktivnosti. Ena prvih nalog Sindikata v prihodnjem letu pa je uskladitev dela sindikatov vseh hčerinskih podjetij Steklarne Hrastnik d.d., torej ustanoviti organ, ki bo usklajeval delo sindikata v vseh podjetjih, ki delujejo pod okriljem Steklarne Hrastnik d.d..

Ob koncu pa mi dovolite, da v svojem imenu in v imenu Izvršnega odbora sindikata Steklarne Hrastnik, vsem skupaj zaželim zdravja, sreče, delovnih uspehov, medsebojnega razumevanja in osebnega zadovoljstva v letu ki prihaja.

Predsednik IO sindikata Steklarne Hrastnik
Matej Kaiser

V letu 2002 želimo Steklarni Hrastnik d.d. obilo uspehov na poslovnem in gospodarskem področju, hkrati pa se zahvaljujemo za vso vašo pomoč pri našem delovanju.

BRODARSKO DRUŠTVO STEKLARNA HRASTNIK

REZULTATI ANKETE SVETA DELAVCEV

V mesecu novembru smo med zaposlenimi izvedli anketo, kjer smo jih povprašali o njihovi oceni različnih področij, ki na takšen ali drugačen način zaznamujejo odnose v podjetju. Anketa je bila med zaposlenimi lepo sprejeta, saj se je našemu povabilu k izpolnitvi ankete odzvalo skoraj 65% zaposlenih.

Rezultate ankete bomo v preučili skupaj z vodstvom podjetja in upam, da se bomo dogovorili tudi za določene ukrepe, kako stopnjo zadovoljstva zaposlenih na posameznih področjih dvigniti na višji nivo kot je to danes. Anketo smo izvedli po posameznih sektorjih, kar nam daje jasnejšo sliko o stanju v posameznih sredinah. Anketo z isto vsebino bomo izvajali enkrat letno, tako da bomo lahko spremljali rezultate in analizirali uspeh ali neuspeh naših prizadevanj za izboljšanje delovne

klime v podjetju. Zavedam se, da si nismo zastavili lahkih ciljev, vendar sem optimist, še posebej, ker je tudi direktorica Steklarne Hrastnik Vitrum ga. Majda Krošlin mnenja, da imamo na področju dela z ljudmi še veliko neizkoriščenih možnosti. Določene korake k izboljšanju posameznih področij bomo prevzeli člani sveta delavcev, saj se da npr. področje obveščenosti o dogodkih v podjetju z malce več angažiranosti relativno hitro izboljšati. So pa tudi področja, kjer se na krajši rok, predvsem pa ne z nekaterimi enkratnimi ukrepi ne da situacije v kratkem času bistveno izboljšati. Kljub temu sem prepričan, če si bomo z vodstvom zastavili iste cilje, da se morajo v doglednem času pokazati tudi prvi rezultati. Bodimo optimisti.

Soniboj Knežak



ZANIMALO VAS BO

Mesec AVGUST 2001 je Steklarna Hrastnik zaključila s številom 487 zaposlenimi, med katerimi je 271 moških in 216 žensk, v to število pa je vključenih tudi 14 delavcev, sprejetih za določen čas.

V mesecu SEPTEMBRU 2001 je delovno razmerje prenehalo 3 delavcem:

SPORAZUMNO (2 delavca):

Leopold Brglez, zaposlen na delovnem mestu vodja skladišča in kontrole orodja je v mesecu septembru sporazumno prekinil delovno razmerje v Steklarni Hrastnik, d.d.. V tem mesecu se je za prekinitev delovnega razmerja odločil tudi Petrič Vili, oec., zaposlen na delovnem mestu komercialnega direktorja, ki je odšel na novo delovno mesto v družbo Stedek.

UPOKOJEN (1 delavec):

V mesecu septembru se je starostno upokojil Blaž Potočnik, ki je do upokojitve opravljal delo strojnika v Proizvodnem sektorju.

V mesecu SEPTEMBRU 2001 so sklenili delovno razmerje:

Za določen čas smo zaposlili 8 delavk: Snežano Gogič, Anico Volf, Eniso Marjanovič, Slavico Ilič, Fatimo Bašič, Sonjo Bagara, Lucijo Jurišič in Elico Slonecki. Vse delavke so zaposlene za določen čas in opravljajo dela pregledalke v Sektorju zagotavljanja kakovosti.

V mesecu OKTOBRU 2001 so v Steklarni Hrastnik prekinili delovno razmerje 3 delavci:

SPORAZUMNO (2 delavca):

Pavel Zakonjšek, ki je v Proizvodnem sektorju opravljal delo strojnika 2 in Frida Žlak, zaposlena na delovnem mestu vodje računovodstva v Finančno računovodskem sektorju.

UPOKOJENA (1 delavka):

Za vdovsko pokojnino se je odločila Ida Vrtačnik, ki je bila zaposlena kot pregledalka v obratu pregleda.

V mesecu OKTOBRU 2001 pa smo opravljanje 6-mesečnega pripravništva omogočili Tomažu Resinoviču, zaposlenemu na delovnem mestu mehanika v Sektorju zmesarne in vzdrževanja.

V mesecu NOVEMBRU 2001 sta prekinila delovno razmerje dva delavca:

Marija Drmelj, zaposlena kot pregledalka stekla v obratu pregleda, in Boris Šentjunc, ki je bil v mesecu novembru 2001 invalidsko upokojen.

V mesecu NOVEBRU 2001 smo na novo zaposlili 2 pripravnika, in sicer:

Janjo Rojko, dipl. soc. delavko, ki bo enoletno pripravništvo opravljal v Pravno kadrovskem sektorju na delovnem mestu kadrovika, ter Saša Pušnik, dipl. oec., ki bo pripravništvo opravljal v Finančno računovodskem sektorju, na delovnem mestu kontrolerja.

Mesec NOVEMBER 2001 je Steklarna Hrastnik zaključila s 489 zaposlenimi, med katerimi je 267 moških in 222 žensk, v to število pa je vključenih tudi 21 delavcev sprejetih za določen čas in 3 pripravniki.

IZOBRAŽEVNJE:

Na srednji tehniški in poklicni šoli v Trbovljah je Andrej Gnus uspešno zaključil poklicno izobraževanje in si s tem pridobil poklic konstrukcijski ključavničar.

JUBILEJNE NAGRADE:

10 LET

Loti Sihur

20 LET

Barica Božič, Dušanka Čakič, Slobodanka Malič, Majda Selinšek in Asima Selmič.

30 LET

Stanislav Pušnik, Viktor Erman, Rudolf Kirhmajer, Mehmed Muratović, Marjeta Bezjak, Močilar Joži, Marjana Stopinšek in Andrej Drnovšek.

Čestitamo vsem!

Kadrovski oddelek
Sabina Medved

ZAHVALA

Ob izgubi dragega moža, očeta in dedija

Jožeta OMERZIJA

se iskreno zahvaljujemo vsem, ki so darovali vence in sveče ter ga pospremili na njegovi zadnji poti. Zahvala pevcem Steklarne in za odigrano Tišino.

Žaluječi: vsi njegovi



ZAHVALA

Ob nenadni in mnogo prezgodnji smrti našega dragega

Maksa Mrcine

se iskreno zahvaljujemo vsem sodelavcem, kolegom in prijateljem, ki ste ga v tako velikem številu pospremili na njegovi zadnji poti, mu darovali cvetje in sveče ter nam izrekli sožalja.

Žaluječa žena Inge v imenu cele družine



PIGD STEKLARNA HRASTNIK
želi vsem bralkam in bralcem vesel
božič in srečno in veselo novo leto
2002!



KS STEKLARNA

želi krajanom in občanom Hrastnika vesel božič in
srečno in veselo novo leto 2002!

Predsednik Krajevne skupnosti Steklarna
Boris Volaj

ZAHVALA

40 delovnih let se je nabralo v delovni knjižici. Napočil je čas upokojitve in slovo od sodelavcev, prijateljev in znancev. Ob odhodu bi se rad iskreno zahvalil izmeni Novak za presenečenje, ki ste mi ga pripravili in za prekrasna darila, ki me bodo spominjala na vas in na čase, ki smo jih preživeli skupaj. Celotnemu kolektivu pa želim čim več medsebojnega razumevanja, potrpežljivosti in strpnosti. Vse to je porok za uspešno delo.

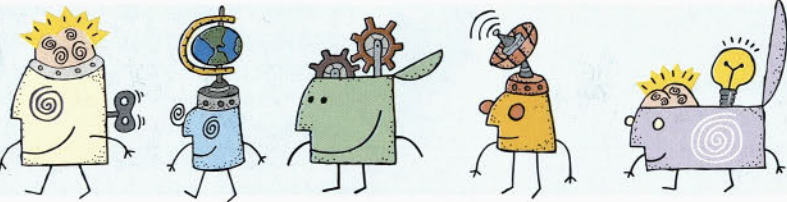
Blaž Potočnik



Nagradna križanka

		DELAVEC, KI BRUSI STEKLENE IZDELKE	MIRUJOČ DEL EL. MOTORJA	TRENJE	PESNIK EPOV	NAŠA NOVINARKA (DARINKA)	MESTO PRI TEL AVIVU	OKENSKA KRILA	PREBIVALKA BRAZILJE	ROGER VADIM	TIP FIATOVEGA VOZILA	DROBEN PESEK, SIPA	ŽENSKA, KI GOVORI IKAVŠČINO	ANGL. IGRALEC (PETER)	NAČELO VSEGA ŽIVEGA	CIRIL, JEGLIČ
		KONJSKA PASMA,														
		MINOSOVA HČI ELZA BUDAU								SMER V UMETNOSTI IGRALKA KISIČ						NAŠ PSIHOLOG (JURIJ)
	GLIVIČNA BOLEZEN			KARLI DREMEL			JUNAKINJA ROMANA APRIL OČE				IZDELKI IZ TISKARNE	VREZANJE				
	VRSTA PECIVA			RAVS, PRETEP												
SROBOTOVINA					NACI											
NEMŠKI EVANGEL. TEOLOG (OTTO)					ZVEZDO-GLED S KANALA A							ZIDARSKA ŽLICA				
												CESARSTVO				
NAŠA PEVKA (ANA)			UČENKA, KI SKRBI ZA RED VERBOTEN											EDOUARD LA LO		
														NAGOVAR. Z ONI		
KOREJSKA LUKA, INCHON				REKA V VELENJU OTROŠKA BOLEZEN				BLAGAJNA						NAŠA UMET. SKUPINA		
								VRSTA MOŠKEGA KLOBUKA						VENO TAUFER		
SAUDSKI TERORIST (OSAMA)						OLEG ANTONOV	STANKO ARNOLD STRAST			RABELJ						
										NEM. FILO-ZOF (JOHANN G.)						
ZNAČIL-NOST ENE ETAŽE										OKROGLA PLOŠČICA ZA OBHAJIL						
LIDIJA HREN		19. GRŠKA ČRKA ROČNI VOZIČEK			AMERIŠKA UNIVERZA ČARGO IVAN					ŽOGA IZVEN IGRIŠČA, OUT				RIMSKI CESAR OKVARA, DEFEKT		
NAŠ POPEVKAR (RAFKO)						ALBERTO TOMBA				SVIŽ					NAPOVE-DOVALKA (BAŠ)	KLICA
						KAREL OŠTIR	NEMŠKI FILOLOG (GEORG)			3						
BRAZILSKO MESTO PRI RIU		TELIČKA						PREDSEDNIK PRED KUČANOM BARJU								
		IVO ŽAJDELA														
ZAPORE-DJE, SERIJA					ANGL. DRAMATIK (JOHN)							JESENSKO ŽITO				
SILA, S KATERO ZEMLJA PRIVLAČI DANO TELO						AVTOR: JANEZ NADU	ČRESLO-VINA						ŠPORTNI KLUB IZ MADRIDA			

Tokrat je avtor križanke g. Janez Nadu, g. Dremliju pa želimo čimprejšnje okrevanje!



Ime in priimek: _____

Davčna številka: _____

Št. tek. računa: _____

Šef ima prav.
Šef ima vedno prav.
V slučaju, da ima podrejeni prav (kar nikoli ni mogoče) si oglej prvi dve zapovedi.
Šef na delovnem mestu ne spi, on počiva.
Šef ne pije, on degustira!
Šef ne zamuja, on je službeno zadržan!
Šef ne zapušča delovnega mesta, on je potreben drugje!
Delavcu ni potrebno misliti, kajti namesto njega misli šef.
V slučaju, da ima delavec kakšno idejo, velja deveta zapoved.
Če slučajno delavec misli, mora misliti kot šef!
Za vse skupne uspehe je vedno zaslužen ŠEF!

Nagradna križanka

Med reševalce s pravilnimi rešitvami nagradne križanke bo žreb razdelil nagrade v skupni vrednosti 11.000 tolarjev in sicer:
1. nagrada - 5.000 tolarjev
2. nagrada - 3.000 tolarjev
tri nagrade po 1.000 tolarjev

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 15.1.2002. Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko in številko tekočega računa, sicer nagrada ne bo izplačana.

Nagrajeni reševalci
Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št.4/2001 smo prejeli 43 rešitev. Žreb je prisodil nagrade

- naslednjim:
- 1. nagrada - 5.000 tolarjev: Tatjana Stojančič
 - 2. nagrada - 3.000 tolarjev: Zoran Zore
 - 3.- 5. nagrada po 1.000 tolarjev: Boris Matko, Marija Bekavac, upok., Petar Tosič, upok.
- Rešitev križanke iz prejšnje številke:**
VODORAVNO: Sliva, AM, graja, STEKLARNA, valat, Hrastnik, Bamako, Vail, arc, Urša, Vikingi, Vuelta, noša, parte, kad, Erna, lim, Asir, fra, Stiks, era, diluvij, srp, patriot, omela, Peru, Enki, DP, RI, Rabelais, Robespierre, Gliwice, ovira, Kato, doktorat, Golec, ada, korak, alo, adobe, rek, ukana, kis..
NAVPIČNO: VITRUM.

K.D.

STEKLAR

Steklar - glasilo delavcev Steklarne
Hrastnik ureja uredniški svet:
Marinka Anžlovar, Brigita Stopar, Soniboj Knežak, Martina Kandolf, Slavko Marcen in Ksenija Jakopič.
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.

