

# steklar







»Nikoli ne reci nikoli« je znan ljudski rek, ki se je že mnogokrat izkazal za pravilnega. Po dobrih treh letih sem namreč ponovno »začasno« prevzel urednikovanje oziroma vrsto operativnih opravil, ki so potrebni za pripravo in izdajo Steklarja. Kolegica Mojca Lavrič, ki je urednikovala Steklarju od leta 2005 je namreč v pričakovanju povečanja družine tako, da ji ekipa uredništva Steklarja

ob tej priliki želi vse dobro v njeni novi vlogi.

Torej, ob pomoči sodelavk Marinke, obeh Alenk, Metke, Janje in seveda našega dolgoletnega sodelavca Karlija Dremlija je pred vami Steklar v katerem smo poskušali zajeti zanimive vsebine o delu in življenju tako v poslovnem sistemu Steklarne, kot tudi širše lokalne skupnosti katere del je tudi naše podjetje.

V letošnjem letu načrtujemo poleg te še dve številki Steklarja in sicer v septembru in decembru. Želim vam prijetno branje in obilo lepih trenutkov na dopustih, ki se nam počasi približujejo.

Glavni urednik  
Soniboj Knežak

## Iz vsebine:

Uvodnik	2
Poslovanje v prvih mesecih 2008	2-3
Šola vodenja	4
Intervju Anton Novak	5-6
Slovo Hartforda	7-8
Zaposlitveni sejem	9
Tuji delavci med nami	10-11
Opal - novi projekti	12
Opal - pridobitve: karusel za satiniranje	13-14
Opal - pridobitve: robot nabiralec stekla	15-16
Opal - druženje	17
Učenci na obisku v Specialu	18
Krajevna skupnost Steklarna	19-20
100 let pevskega društva Steklar	21-22
Steklarska godba	23-24
Gasilski kotiček	25
Kadrovske novice	26
Koristni predlogi, zahvale	27

**Za nami je pet mesecev leta 2008, v katerega smo vstopili ambiciozno, z željo delati še bolj uspešno in z večjim zadovoljstvom kot v letu 2007.**

**Solidni rezultati leta 2007 so bili posledica številnih izpeljanih aktivnosti in izboljšav v organizaciji in delovanju našega sistema in pa seveda delno tudi posledica določenih srečnih okoliščin na trgu, ki smo jih soustvarili ali pa jih samo uporabili.**



Tako so bile naše osnovne usmeritve pri pripravi poslovnega načrta za leto 2008 naslednje:

- nadaljevati dobro poslovanje iz leta 2007,
- nadaljevati in nadgraditi aktivnosti, ki prinašajo rezultate,
- še v večji meri izkoristiti lastni potencial in notranje rezerve,
- razvoj kadrovskega potenciala in poslovne infrastrukture,
- dopolnitve trženjskega pristopa (obstoječi in novi trgi),
- v največji možni meri zadovoljiti deležnike našega poslovnega sistema,

Dejstvo pa je, da že napovedi gospodarskih gibanj za leto 2008 niso vlivale posebnega optimizma in so kazale na zaostritev pogojev poslovanja. Dejanski dogodki, ki smo jim skozi dramatične rasti cene nafte in posledično cene zemeljskega plina v zadnjih tednih priča, pa kažejo, da smo bili v svojih napovedih še optimistični. Upočasnjena gospodarska rast v Sloveniji, Evropi in svetu pa od nas za ohranjanje (kaj šele za izboljšanje) poslovanja zahteva še večjo kreativnost in intenzivnost delovanja.

V **PE Vitrum** smo si za leto 2008 zadali naslednje glavne parametre:

### Ključni cilji 2008:

- dvig prihodkov od prodaje za 9% z najmanj 5% donosnostjo prodaje,
- dvig produktivnosti proizvodnje za 4 odstotne točke (merjeno v % uspešnosti proizvodnje),
- razvoj 35-ih novih, nadpovprečno donosnih izdelkov,
- obvladovanje nivoja obratnega kapitala,
- učinkovita uvedba novega stroja v proizvodnjo.

### Taktike za doseganje zastavljenih ciljev:

- povečevanje deleža donosnejših izdelkov in izdelkov z večjo dodano vrednostjo, hkrati pa opuščanje izdelkov, ki ne dosegajo praga donosnosti,
- utrditev in rast na trgih Bližnjega vzhoda,
- posodobitev tehnoloških procesov proizvodnje in neprestano izboljševanje kakovosti procesov,
- funkcionalno usposabljanje zaposlenih.

### Rezultati poslovanja Vitruma v obdobju januar-april 2008:

- Poslovni izid iz poslovanja in čisti poslovni izid zaostajata za načrtom in lanskoletnimi vrednostmi, predvsem zaradi padca obsega prodaje in rasti cen zemeljskega plina.
- Padeč obsega prodaje beležimo predvsem na nestabilnem



iranskem trgu. Izpad prodaje je bil v znatnem delu, vendar še ne v celoti, nadomeščen s povečano prodajo pri drugih, tudi novih kupcih.

- V primerjavi z letom 2007 se je poleg cene zemeljskega plina bistveno povečala tudi cena električne energije, vendar smo ta porast predvideli že s poslovnim načrtom.
- V teh dneh poteka zagon nove proizvodne linije Olivotto, naša pričakovanja glede rezultatov tega stroja pa so ambiciozna.

V **PE Special** smo si za leto 2008 zadali naslednje glavne parametre:

### Strateški cilji

- maksimalno izkoriščanje tehničnih, tehnoloških in ostalih prednosti, ki jih sodobna tovarna omogoča;
- doseganje kakovostne rasti prodaje;
- izboljšanje kakovosti izdelkov;
- strateško vodenje, ki ga bo usmerjala kakovost v vseh procesih, da bomo dosegli odličnost in s tem zvestobo kupcev.

### Temeljna vodila

- osredotočenost na kupce;
- vodenje z jasno opredeljeno vizijo in poslanstvom ter enotnostjo strateških in poslovnih ciljev;
- zavezanost k ciljem;
- razvoj in vključevanje zaposlenih z omogočanjem osebnostne rasti posameznika ter s predajanjem pooblastil;
- usmerjenost k rezultatom;
- nenehno učenje, inovativnost in izboljšave;
- razvoj partnerstva, ki temelji na zaupanju in ustvarjanju nove vrednosti za kupce – sistem upravljanja ključnih kupcev;
- vsestranska odgovornost.

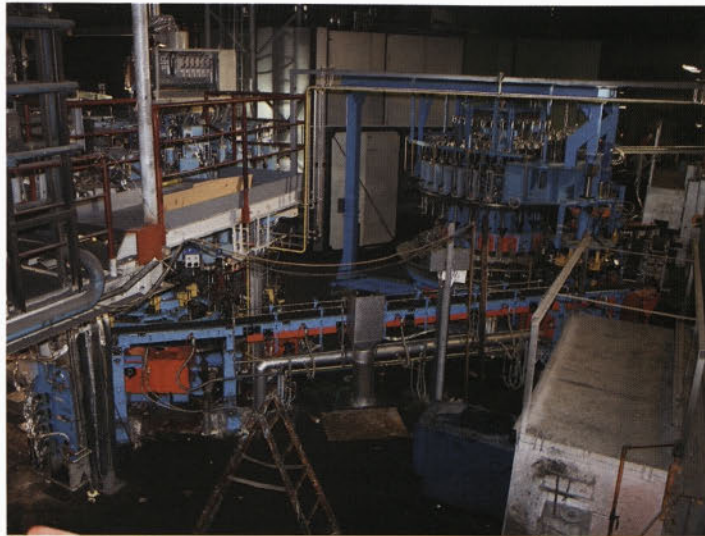
### Rezultati poslovanja Speciala v obdobju januar-april 2008:

- Poslovni izid iz poslovanja in čisti poslovni izid presežata načrtovanega in lanskoletne vrednosti.
- V primerjavi s planom je bila prodaja realizirana v predvidenem obsegu, kljub temu da je bil fizični obseg proizvodnje in prodaje (v tonah) nekoliko nižji od planiranega. Navedeni zaostanek so nadomestile višje prodajne cene.
- Nižji so, glede na plan, stroški storitev in stroški skupnih služb, višji pa stroški zemeljskega plina.
- V primerjavi z letom 2007 je večji tako fizični obseg proizvodnje in prodaje kot same prodajne cene, kar da skupaj višje prihodke od prodaje. Višji pa so znatno tudi stroški energentov (zemeljskega plina in električne energije), enako kot to velja za Vitrum.

**Steklarna Hrastnik – Opal** je v poslovnem načrtu zapisal, da bo tudi v letu 2008 sledil in uresničeval zahteve lastnikov z izvajanjem strategij nadaljnje avtomatizacije, razvojem ključnih segmentov naših kupcev, dopolnjevanjem in vzpostavljanjem procesne organizacije, razvojem produktov z višjo dodano vrednostjo in izobraževanjem zaposlenih za delo na več delovnih mestih.

### Rezultati poslovanja Opala v obdobju januar-april 2008:

- Poslovni izid iz poslovanja in čisti poslovni izid podobno kot v Specialu presežata načrtovanega in lanskoletne vrednosti.
- V primerjavi s planom je bila prodaja realizirana v predvidenem obsegu.
- Nižji so, glede na plan,



Nova linija Olivotto

predvsem stroški materiala in stroški storitev.

- V primerjavi z letom 2007 je večji fizični obseg proizvodnje in prodajne cene, zato je višja tudi prodajna realizacija. Znatno pa so višji tudi stroški dela in stroški energentov (zemeljskega plina in električne energije), kar se v Opalu kaže skozi stroške surovin, ki jih kupuje od Steklarne Hrastnik d.d.

V leto 2008 še naprej zremo optimistično, kljub oteženim pogojem poslovanja na nabavnih in nekaterih prodajnih trgih. Po drugi strani pa nenehno ugotavljamo rezerve v našem notranjem delovanju, in če je kdaj čas za okrepitev notranjih potencialov, potem je to sedaj, ko nam razmere na nekaterih tržiščih niso najbolj naklonjene.

Še vedno nam ostaja velik izziv tudi pridobitev novih, kvalitetnih kadrov. Aktivnosti, ki se odvijajo na tem področju, že dajejo rezultate, dejstvo pa je, da naše delo še ni zaključeno. Po drugi strani tudi ne moremo biti zadovoljni z odhodi nekaterih sodelavcev, čeprav razumemo, da jih motivirajo

pričakovanja o boljšem in lepšem drugje. Naraščanje pričakovanj, ki smo jim bili priča v zadnjem letu povsod po Sloveniji, tudi v Steklarni Hrastnik ni ostalo brez sledi. Toda dejstvo, na katerega moramo vsi računati, je to, da prihaja obdobje znatne umiritve gospodarske rasti povsod po svetu tudi v Sloveniji, in da v takšnih pogojih veljajo povsem druge zakonitosti. Mnogim med nami je mnogo ljubše zanesljivo in trdno napredovanje kot veliki vzponi in boleči padci. Ob tem pa lahko ugotavljamo, da nas na dolgi rok lahko stabilno povezujejo samo tiste vrednote, ki imajo trajno vrednost. Steklo na primer, ki se že in se še bo proizvajalo v hrastniški dolini mnogo mnogo let.

Generalni direktor  
Roman Strgar



# Šola vodenja - 2. del

## ZA BOLJŠE VODJE IN USPEŠNE ZAPOSLENE



Spoštovani sodelavci, tokrat je pred nami že tretji del Šole vodenja. V današnjem prispevku si bomo podrobneje ogledali dialog in vodenje sestankov.

Verjamem, da kot vodja verjamete v podjetje, njegove cilje ter svoje delo, ki ga opravljate. Prav gotovo vas je pogosto strah, da se zaposleni ne bi potrudili dovolj in da zato ne boste izpolnili zastavljenih ciljev. Vendar se je potrebno zavedati, da imajo tudi zaposleni strah o prihodnosti in položaju v podjetju. Želijo si vodjo, v katerega lahko verjamejo in mu zaupajo.

ln najboljše orodje za pridobivanje zaupanja pri zaposlenih je, da si vzamete čas za komuniciranje in s tem vodenje zaposlenih. Od vaše prepričljivosti v komuniciranju je odvisna uspešnost pri doseganju zastavljenih ciljev.

### DIALOG

Eden od načinov za utrjevanje zaupanja in sodelovanja zaposlenih je uporaba dialoga. Dialog je proces skupinske komunikacije, kjer ljudje skupaj ustvarjajo pomen stvari ter delijo mnenja in pogled na svet. Sprva lahko sogovorniki začnejo proces na popolnoma različnih bregovih, potem pa z odkritim medsebojnim pogovorom postopoma definirajo skupne cilje.

Da bi razumeli pravo vrednost dialoga, je smiselno na tem mestu ponazoriti razliko med dialogom in diskusijo:

Dialog:	Diskusija:
Razkriva čustva	Podaja različne pozicije
Raziskuje predvidevanja	Seznanja s prepričanji
Odpravlja prepričanja	Prepričuje druge
Ustvarja enakovredno izhodišče	Ustvarja nasprotne strani
Rezultati dialoga:	Rezultati diskusije:
Dolgoročne inovativne rešitve	Kratkoročne odločitve
Enotna skupina	Strinjanje, temelječe na logiki
Skupno videnje stvari in mnenja	Nasprotniki poraženi
Spremenjeni miselni vzorci	Ohranjeni prvotni miselni vzorci

V splošnem je namen diskusije predstaviti svoje stališče glede neke zadeve in druge prepričati, da to stališče sprejmejo. Diskusija običajno zajema logiko ali pa »poraz« nasprotnikov. Dialog po drugi strani od udeležencev zahteva globlji nivo poslušanja, povezovanja predstavljenih mnenj ter iskanja pomena.

Obe obliki komuniciranja – dialog in diskusija – lahko pripeljeta do sprememb. Vendar pa je rezultat diskusije omejen na temo, o kateri se je diskutiralo, rezultat dialoga pa je osredotočen na doseganje in ustvarjanje novih, zahtevnejših rešitev, s katerimi se med člani tima krepki medsebojno zaupanje.

### SESTANKI

Sestanek je eno najbolj učinkovitih orodij komuniciranja, vendar le v primeru, ko je pravilno zasnovan in izveden. Sporočila na sestanku sprejema naenkrat več ljudi, kar je učinkovitejše od posamičnega sporočanja, porajajo pa se tudi nove zamisli, možnosti in pristopi. Seveda sodi sposobnost učinkovitega vodenja in organiziranja sestankov med bistvene naloge vodje.



Po vrsti delimo sestanke na:

- informativne
- posvetovalne
- delovne, namenjene reševanju konkretnih problemov
- preučevalne
- ustvarjalne

Ločimo tudi naslednje tehnike vodenja sestankov:

**Avtokratska:** o vsem odloča posameznik oz. ožja skupina ljudi; vodja si prilašča pristojnosti, od katerih ne odstopa; vodja je prepričan, da je najsposobnejši; vodja se ne zanima za mnenja ostalih.

**Demokratična:** vodja nastopa v vlogi enakopravnega udeleženca sestanka.

**Neurejena:** vodja je izrazito nesistematičen; problemi se nikoli ne rešijo; sestanki so zelo dolgi; sklepi se vsiljujejo ali se sploh ne dosejajo, ker zmanjkuje časa.

Da bi organizacijo in izvedbo sestanka učinkovito in uspešno izpeljali, se je smiselno poslužiti preverjalne listine:

- priprava materialov in vsebin;
- povabilo udeležencem sestanka (razen ko gre za redne sestanke, kot so kolegiji in podobno);

- vsak udeleženec se pripravi na svoj del (lahko se dogovorite, da še pred začetkom sestanka pošljejo svoje predloge ali ideje);
- določite vodjo sestanka in vodjo zapisnika;
- časovna omejitev je na 45 do 60 minut, izjemoma je lahko daljša, vendar ne presegajte 90 minut. Ključnega pomena je, da se držite dogovorjenega časa začetka in zaključka sestanka;
- ne ponavljajte obravnavanih tem za tiste, ki so prispeli na sestanek po njegovem začetku;
- za vsako točko sestanka se mora sprejeti sklep oz. zaključek;
- v kolikor se v dogovorjenem času ne obdelajo vse točke, se sestanek prekine;
- na sestanku sodelujejo vsi prisotni – aktivno poslušanje in posredovanje predlogov;
- vodja sestanka skrbi za to, da vsi udeleženci razmišljajo pozitivno – sprejemanje drugačnega razmišljanja ostalih udeležencev in razmišljanje o priložnostih, rešitvah (namesto o problemih);
- kdor se na sestanku dolgočas, naj zapusti prostor (ni SMS-ov, risanja rožic ipd.);
- ob zaključku sestanka vodja ponovi sklepe vseh točk;
- zapisnik sestanka se posreduje v dogovorjenem roku vsem udeležencem sestanka in tistim, ki jih vsebina sklepa zadeva.

Toliko za tokrat. Naslednjič pa vam bom podrobno predstavila coaching metodo za uspešnejše vodenje zaposlenih.

Mag. Mojca Jazbinšek Volk,  
namestnica generalnega  
direktorja



# Novi sodelavci

mag. ANTON NOVAK - Vodja Oddelka za razvoj in raziskave

Pol leta je že minilo, odkar se nam je pridružil nov sodelavec mag. Anton Novak, vodja Oddelka za razvoj in raziskave (RR). Je človek z dolgoletnimi izkušnjami s področja svetovanja glede poslovanja, prodaje, kakovosti... Čas je že, da ga malce podrobneje predstavimo.

## Začniva na začetku. Glede na to, da ne prihajate iz naših krajev, nam zaupajte nekaj osnovnih podatkov o sebi.

Prihajam iz Trebnjega, kjer sem preživel tudi svojo rano mladost. Dijaka in študentska leta sem preživel v Ljubljani. Obiskoval sem Srednjo tehniško šolo za lesarstvo. Po končani srednji šoli sem se vpisal na Fakulteto za organizacijske vede v Kranju. Vmes sem služil vojaški rok v armadi bivše države.

Kasneje sem med delom naredil specializacijo iz managementa, za tem pa tudi magistrirjal iz poslovanja in organizacije na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. Proučeval sem merjenje in presojanje uspešnosti poslovanja slovenskih podjetij s finančnimi in nefinančnimi kazalci. Pisati sem začel tudi doktorsko disertacijo z ekonomsko tematiko »Konkurenčnost in dinamika konkurence slovenskih podjetij«, vendar so me vmes malo presenetile zdravstvene težave z očmi, kar pa lahko še nadoknadim.

Habilitiran sem kot višješolski predavatelj za predmete s področja organizacije, managementa proizvodnje, strateškega managementa na VŠUP Novo Mesto, na Višji ekonomski šoli pa za predmetno področje organizacija in menedžment podjetij. Sodelujem tudi pri pripravi kompetenc za višješolske programe na eni od novo-meških višjih šol, v okviru

skupine za pripravo višješolskega programa komercialist.

## Potek vaše kariere.

Osem let sem bil zaposlen v podjetju Pohorje Mirna na delovnem mestu tehnologa za površinsko obdelavo ter vodja Sektorja zagotavljanja kakovosti poslovanja.

Tri leta sem bil kot vodja kakovosti in vodja razvojnih projektov v Iskra Elementi.

Pet let sem delal v TOM d.d. Mirna kot svetovalec za kakovost in vodenje projektov predsednika uprave. V TOM Tapetništvo Mirna sem bil nekaj let tudi na direktorskem položaju.

Po dolgem času sem se ponovno zaposlil v Pohorju Mirna kot vodja ekonomike in skupnih služb ter namestnik direktorja.

V LIK-u Kočevje sem bil svetovalec predsednice uprave ter član uprave štiri leta.

Mnogim družbam sem svetoval s področja prenove proizvodnih procesov, prodaje, uvajanja tržnih znamk, planiranja procesov dela, uvajal sisteme vodenja kakovosti skladno z zahtevami ISO 9001:2000, CE, OUDIT in FMEA, povečanja produktivnosti, učinkovitosti poslovanja, ter procesnih pristopov pri obvladovanju temeljnih poslovnih funkcij.

## Kako vas je pot zanesla v Steklarno Hrastnik?

V mesecu juliju leta 2006 sem kot zunanji sodelavec začel sodelovati s Steklarno Hrastnik



(PE Special) na področju povečanje učinkovitosti proizvodnje. Od novembra 2007 pa sem v Steklarni redno zaposlen kot vodja Oddelka za razvoj in raziskave.

## Kakšen izziv vam pomeni nova služba?

Glede na to, da sem večino časa delal v kovinsko predelovalni, avtomobilski, lesarski, tri leta v elektronski industriji, mi delo v steklarni predstavlja resen izziv in željo spoznati novo delovno področje, novo stroko.

Menim, da je steklarstvo zanimivo poslovno področje, še posebej mi je zanimiv sam delovni proces.

Združiti steklo kot poseben material, ki zahteva veliko znanja, predvsem pa veččin in izkušenj posameznikov, v obvladljiv delovni proces skupaj z zahtevami po visoki produktivnosti, uporabi moderne tehnologije in druge opreme. Izziv je izdelovati steklene izdelke na čim bolj obvladan način in z dobro

pripravo proizvodnje, orodij, kakovostno izvedbo, prvič, drugič in vsakokrat. Kako v teh procesih doseči ponovljivost, odzivnost, visoko kakovost in nenehno izboljševanje?

## Kakšna je funkcija vodje Oddelka za RR? Kaj vse obsega vaše delo?

Tretjino dela namenjam koordinaciji, snovanju, vodenju in kontroli RR projektov. Ostalo pa predstavljajo naloge s področja optimizacije in racionalizacije produkcijskih procesov, procesov planiranja, priprave pa tudi organizacije proizvodnje, v vseh produkcijskih enotah Steklarne Hrastnik. Trenutno s sodelavci PE Special in PE Vitrum pripravljamo in izvajamo koncepte proaktivnega vodenja izvedbenih in pripravljalnih procesov. Skupaj delujemo v timih za preprečevanje napak, izboljšanja kakovosti izdelkov in postopnem zmanjševanju števila aktivnosti, za katere ugotovimo, da nimajo dodane vrednosti niti za podjetje, kaj





še za kupce.

Na nivoju Steklarne Hrastnik se trenutno odvija devet RR projektov. Od tega so štirje v PE Special. To so notranji projekti, ki so namenjeni vzpodbuditi aktivnosti za uvedbo novih tehnologij, procesov in organizacije poslovanja. Štirje podobni projekti so v PE Vitrum, trije pa v Opal-u.

V pripravi je zasnova razvojno - investicijskega projekta na nivoju Steklarne Hrastnik d.d. in SH - Opal d.o.o., ki spodbuja razvoj in raziskave in s tem povečanje konkurenčnosti. Skupaj z razvojnimi institucijami in nekaterimi podjetji bomo združili moči s ciljem razviti nove konkurenčne izdelke za evropski trg in proizvodnjo, ki bo prispevala višjo dodano vrednost in še manj obremenjevala okolje. Lažje bo tudi delo zaposlenih sodelavcev.

V okviru Oddelka RR je formirana skupina, katere naloga je nabiranje idej za nove razvojno - investicijske projekte, spremljanje dela na projektih in kontrola rezultatov. V Oddelek RR so vključene tudi aktivnosti v povezavi z vodenjem sistema kakovosti ISO 9001:2000.

### **Sedaj ste v Steklarni Hrastnik že po leta. Kako bi ocenili to družbo? Kje vidite prednosti in kje priložnosti?**

V Steklarni Hrastnik je veliko znanja o steklu, tehnologiji in izdelavi steklenih izdelkov. Podjetje oz. zaposleni vedo, kaj hočejo. Poslovni in delovni cilji so primerno oblikovani, spremljani, pravočasno se ukrepa, ter sprejema določene aktivnosti. Je ciljno vodeno podjetje. Segment proizvodnje stekla za razsvetlavo ima celo vodilno vlogo v svetu.

Prednosti podjetja so tudi investicije v opremo, ki omogoča večjo produktivnost in tehnološke preskoke.

Pri sodelavkah in sodelavcih opažam tudi visoko stopnjo pripadnosti Steklarni in njenim proizvodom in steklu kot čudovitemu materialu, ki še oplemeniti in polepša našo osnovno energijo - svetlobo. Pripravljenost za delo in zavezanost k skupnim ciljem je na zavidljivi ravni.

Priložnosti so v ljudeh, ki svoje cilje poistovetijo s cilji podjetja, kjer delajo. So tudi v novih izdelkih, kupcih, trgih, ali pa v strategiji razvoja lastnih blagovnih znamk.

Kaj sledi? Kje so naše priložnosti?

Postopno spreminjanje v smeri procesnega delovanja poslovnih področij. Vodje ključnih procesov bodo prevzemali pomembno vlogo z več kompetencami. Več bo notranjega podjetništva, predvsem na izvedbenem nivoju. Ločila se bo priprava od izvedbe. Samo dobri pripravi lahko sledi dobra izvedba brez odvečnih aktivnosti, ki nimajo niti notranjega niti zunanega kupca.

Udejanjanje koncepta inoviranja v vse procese, kar pomeni tudi merjenje, analize in izboljšave. Snovanje novih projektov na področju racionalne porabe energentov učinkovitosti, prihrankov energije, zmanjšanje logističnih stroškov. Višja stopnja informatizacije procesov (IT podpora), tudi izvedbenim in podpornim procesom.

### **Kje vidite možnosti razvoja Steklarne Hrastnik?**

V novih trgih, izdelkih, izboljšanju materialov in surovin, hitri odzivnosti in vitki proizvodnji. Uporabiti čim več novega znanja in dobrih praks. Ideje naj se pridobivajo tudi v inovacijah. Vključiti moramo vse zaposlene v spreminjanje. Edina stalnica današnjega časa so spremembe, tudi tiste turbulentne.

### **Kakšen pa imate odnos s sodelavci?**

V Steklarni Hrastnik in v Zasavju se počutim zelo dobro. Sodelavke in sodelavci so komunikativni, prijazni, vedo, kaj hočejo in so pri tem zelo neposredni.

Odnosi med zaposlenimi so v primerjavi z izkušnjami v drugih podjetjih odlični. So tudi korektni in profesionalni. Odnos, kot osnovni element organizacije, je bistven za

dobro delovanje podjetja kot sociotehničnega sistema in tudi zaradi tega ima Steklarna Hrastnik dobro prihodnost. Občutiti je zdravo ravnovesje med formalnimi in neformalnimi odnosi zaposlenih.

Glede na uspešno poslovanje in dober konkurenčni položaj družbe pa je sem in tja zaslediti premajhno dozo optimizma. To opažam predvsem v primerjavi z dosedanjimi delovnimi kolektivi.

### **Kaj počnete v prostem času?**

Tečem na daljše razdalje, udeležujem se maratonov (npr. Ljubljanski, Kraški, Tek trojk...), planinarim. Že pred desetimi leti sem si postavil normo preteči najmanj 100 kilometrov na mesec, kar sem do pred kratkim tudi uresničil.

Poleti sem rad na morju, kjer z družbo jadramo, pozimi pa uživam na smučeh. Enkrat tedensko tudi v zimskem času plavam. Vsako leto preplavam Bohinjsko jezero.

Zadnje čase berem predvsem strokovno literaturo s področja ekonomije in organizacije. Ne zamudim nobene gledališke predstave v domačem kraju, občasno pa se odpravim v kino in na kak koncert.

### **Vaš moto pa je ...**

Spremembe so gibalo razvoja. Sem nagnjen k spreminjanju in stalnemu učenju.

Rad delam z ljudmi, od njih se tudi veliko naučim. Sem usmerjen v rešitve, ne v probleme. Moja vrlina je vztrajnost!

Pogovarjala se je  
Alenka Maurer



# Proizvodnja...

## SLOVO OD H-28

**Avtomatska predelava steklene mase po sistemu stiskano - pihano se začelja l. 1928 v ZDA. Nam znano ime H-28 (celoten naziv stroja je bil sicer: Hartford – Empire – Machine Type 28 – Emhart MFG co.) pomeni torej začetnico imena kraja v ZDA - Hartford, številka 28 pa leto začetka obratovanja.**



V Evropo je ta tehnologija prišla po drugi svetovni vojni in bila monopol ZDA. Vendar so posamezne steklarne (npr. Durand - Arc International - Francija) izdelale lastne linije na osnovi H-28; prav tako je firma Olivotto (Italija) že v šestdesetih letih razvila svojo verzijo stroja H-28. Nekatere napredne evropske steklarne (npr. Saivo in L. Bormioli iz Italije ali Durobor iz Belgije) pa so v 60-ih letih tehnološko nadgradile linijo H-28 (npr. tehnologija čvrsto pihano, potegnjena noga in kelihi, crack off in hladno rezanje).

V ZDA in na Japonskem sta bili razviti tudi posebni liniji H-28, in sicer Libbey ter Ishizuka. Z

menjavo lastništva firme Emhart je v 90-ih letih prišlo do prodaje licence za izdelavo linije H-28. Kupila jo je ameriška firma Lynch. Na drugi strani je skupina bivših vodilnih iz steklarne Pasabahce formirala turško firmo Y&H, ki tudi ponuja verzijo linije H-28. Vendar tako Lynch kot Y&H nista bila prava konkurenta firmi Olivotto (l. 2007 je sicer Olivotto prevzel firmo Lynch).

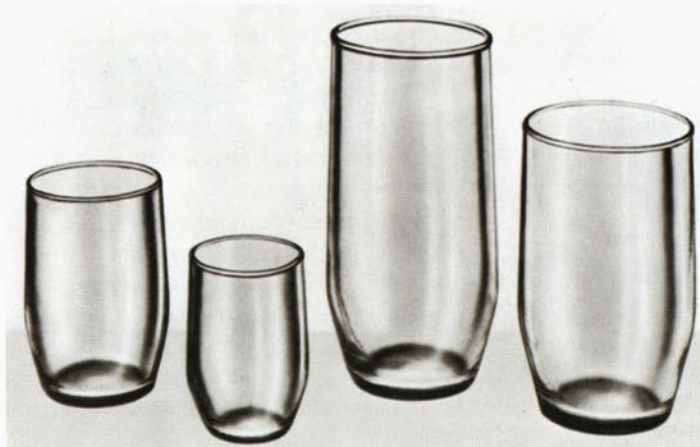
Odločitev za nakup linije je l. 1966 v Steklarni Hrastnik bazirala na asortimanu, ki je bil sestavljen iz ročno in polavtomatsko pihanih izdelkih (tako imenovani stroj »Podmornica«). V resnici pa je avtomatska proizvodnja na H-28 bistveno in skoraj za 20 let (kvalitetno in vsebinsko) osiromašila program. Namesto oblikovno in tehnološko dodelanih kozarcev je Steklarna Hrastnik trgu vsilila tip kozarca 1103 (glej sliko). Če ne bi bilo zaprtega jugotrga, kjer je bila Steklarna Hrastnik monopolist, bi se zgodba končala drugače. Tak kozarec



Serijska BIO: ročno pihana serija visokega oblikovalskega in obrtnega nivoja.

### Pomembni mejniki H-28

1966	Instaliranje in začetek proizvodnje.
1967-1970	Veliki problemi pri obvladovanju "ultra" nove tehnologije, saj proizvajalec H-28 ni zagotovil pomoči.
1984-1986	- Prehod na novo tehnologijo SAIVO (Past mould, kontrola kvalitete na samem stroju) in program Cortina (Tina); - prehod na belo steklo tipa SAIVO; - prvi pravi generalni remont linije H-28 in zamenjava sekcij na H-28 z moderniziranimi sekcijami iz SAIVA.
1991	Začetek proizvodnje čvrsto pihanih kozarcev Vienna in posledično kozarcev Tania
1993	Instaliranje elektronske sinhronizacije Siletron za celotno linijo.
2001	Generalni remont linije H-28 izveden s pomočjo firme Olivotto.
2008	Ustavitev linije H-28.



Serijska Hrastnik (H-28)

namreč ni bil dorasel izdelkom iz »Podmornice«, saj sta tako oblika kot kvaliteta izdelave (zmečkano tanko dno, rigli, rob od rezanja) kazale tipične začetniške sindrome masovne avtomatske proizvodnje.

Za razliko od Italijanov in drugih evropskih proizvajalcev na H-28 pa je Steklarna Hrastnik vztrajala na osiromašenem programu, ki ga je 20-milijonski trg moral sprejeti. Omembe vredna poživitev (v sedemdesetih letih) je bila uvedba serije Hrastnik (glej sliko), ki pa ni zaživela tako zaradi problemov v proizvodnji (podatek iz l. 1970 omenja porazno proizvodnjo serije Hrastnik in na trgu. Drugačna usoda pa je bila namenjena

sodčkastim kozarcem iz serije 1039 (glej sliko), ki so preplavili jugotrg; vendar pa je serija kvalitetno in oblikovno komaj kaj prekašala kozarce 1103.

So pa bili prihodki od H-28 praviloma veliki, saj so cene tudi do 100% presegale tiste iz Evrope, kjer sta bila vključena vrhunska kvaliteta in design.

V 70-tih letih je program drobne embalaže (stroji IS) prevzemal privilegirano vlogo v avtomatski proizvodnji Steklarne Hrastnik. Leta 1975 je bila instalirana tudi nova avtomatska linija za proizvodnjo kelihov – FORMA. Kvaliteta izdelkov iz te linije je bistveno presegala H-28, a žal je bila investicija v to proizvodnjo zgrešena, saj je bazirala





Kozarec 1103 (H-28)

na nestvarnih podatkih produktivnosti in prodaje. Pri sanaciji izgube v Steklarni Hrastnik I. 1976 (vzrok kelih) je prišlo do ločene proizvodnje na liniji FORMA (pihani kozarci namesto čaše za kelih, prešani kozarci namesto nogice za kelih), a linije tudi to ni rešilo. Je pa to dogajanje postavilo H-28 v drugi plan za celih 8 let (1976 - 1984). Splet okoliščin in izrazito angažiranje posameznikov iz Steklarne Hrastnik (g. Anton Žagar, g. Marcen) je imelo za rezultat prodajo linije Forma steklarni SAIVO iz Firenc (Italija).

Na tej osnovi pa je nastalo pomembno sodelovanje med steklarnama: SAIVO je zago-



Kozarec 1039 (H-28)

tovala Steklarni Hrastnik tržno, programsko in tehnološko prestrukturiranje za linijo H-28. Vse to ne bi bilo mogoče brez spremembe steklene mase in tudi ta je v tem obdobju dobila znano »belo« barvo (strokovnjaki iz SAIVA so morali biti za to preobrazbo v Steklarni Hrastnik zelo vztrajni). Dodatno je SAIVO poskrbela za nov koncept kontrole kvalitete izdelkov H-28 za Evropo, saj je ta v ta namen za 4 leta nastavila svojega strokovnjaka v Steklarni Hrastnik. Dogajanje v Steklarni Hrastnik so s ponovnimi naročili nagradili nemški kupci (Rastal, Sahn, Böckling), ki jih je Steklarna Hrastnik v sedemdesetih letih izgubila. Sodelovanje obeh steklarn se je končalo l. 1990, ko je lastnica SAIVA (državna družba IRI) prodala dragoceno zemljišče v Firencah, na katerem je stala steklarna. SAIVO je takrat nehala obstajati, a osebne povezave s strokovnjaki iz SAIVA so ostale.

To je prišlo do izraza l. 1991, ko je bila v Steklarni Hrastnik uvedena tehnologija čvrsto pihanih kozarcev Vienna (do takrat so bili v proizvodnji samo gladki – pihani vrteni kozarci). To je bil pomemben korak v tehnološkem, programskem in tržnem pomenu, saj je Steklarna Hrastnik tako že bila

### Efeki H-28 v Steklarni Hrastnik

V 42-ih letih je bilo proizvedenih vsaj 720 milijonov kozarcev.

Do l. 1991 je bila cena kozarcev monopolna (tudi do 100% višja od evropske), sicer pa približno 0,25€: skupaj v 42 letih torej prodaja v višini 180 mio €.

Realni dobiček ni znan, a ga je bilo gotovo v vrednosti nekaj novih linij H-28.

Pomembni dejstvi:

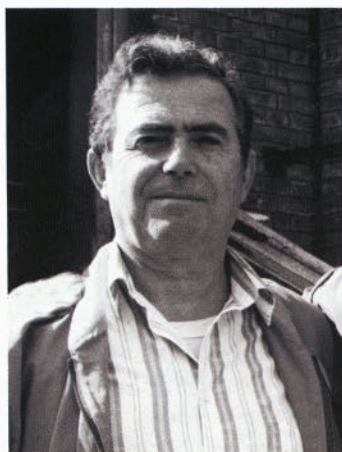
- H-28 je na trgih Steklarne Hrastnik zagotovil pogoje za nadaljno ekspanzijo pihanega programa (iz linije Olivotto).
- Steklarna Hrastnik razpolaga s tehnološkim znanjem, ki omogoča prehod na sodobnejšo tehnologijo Olivotto.

primerljiva z ostalimi evropskimi steklarnami. In to v času, ko je jugotrg nehal obstajati. Sliši se pretirano, a zagotovo je bila to ena od niti, na katerih je takrat obvisela prihodnost Steklarne Hrastnik.

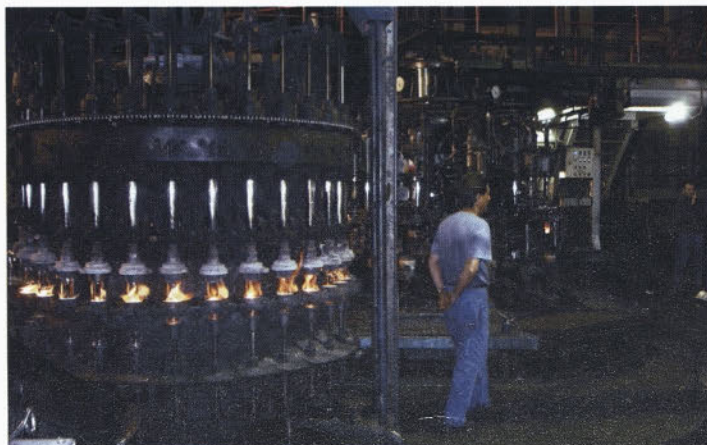
SAIVO je bila tudi pomemben partner Glaskocha (Leonardo) v Nemčiji. Kozarci Cortina (TINA) in Teorema (Tania) so bili predmet prodaje milijonskih količin. Konec l. 1992 je bivši direktor SAIVA (g. Barberis) pripeljal v Hrastnik dr. Plaiknerja, ki je imel odlično pozicijo v Glaskochu, bil pa je v času SAIVA agent te steklarne za Nemčijo. Nastalo je novo sodelovanje (dr. Plaikner, Steklarna Hrastnik, Glaskoch), ki je na začetku baziralo na kozarcih Tina. Postopoma se je program razvijal in zajel stiskano tehnologijo. Kot je znano, je promet dosegal tudi preko 5 mio € letno.

Omejitve H-28 glede na zastarelo konfiguracijo so poleg dotrajanosti stroja dokončno zapečatile usodo te linije. S takšno tehnologijo je bila Steklarna Hrastnik omejena glede oblike, dimenzij, produktivnosti in je na trgu lahko nastopala s programom, kjer je konkurenca največja in cene nizke. Posodobitev linije H-28 (sicer izredno draga – približna cena 1.500.000€) bi glavnine omejitev ne odpravila. Zato je bila edina logična odločitev nabava nove, sodobne linije. Obsežna študija razpoložljivih svetovnih ponudnikov ob upoštevanju stanja v steklarski industriji ter potreb trga je bila osnova za izbrano linijo O.90 (Olivotto, Italija), ki se v teh majskih dneh že postavlja na mesto H-28.

Slavko Marcen



G. Fulvio Conti je bil s srcem pri Steklarni Hrastnik - tako l. 1984 kot pozneje, posebej l. 1991.



Zadnji dan delovanja stroja H-28 (4.5.'08)



# Skupne službe

## SEJEM BIL JE ŽIV...

.....ampak ne sejem, kakršnega imamo v mislih, ko slišimo to besedo. Gre za karierni oziroma zaposlitveni sejem.

Zaposlitvene sejme organizirajo zaposlitvene agencije v sodelovanju z Zavodi za zaposlovanje. V Sloveniji so zadnjih nekaj let ena izmed oblik promocije, na eni strani družb zaradi iskanja novih sodelavcev, na drugi strani pa priložnost za iskalce zaposlitev, da si zaposlitev tudi najdejo.

Zaposlitveni sejmi so v Sloveniji več ali manj enostransko usmerjeni, vemo namreč, da je slovenski trg dela »podhranjen«. Ponudba delovnih mest je večja, kot je iskalcev zaposlitev. To se nanaša predvsem na poklice, za katere se zahteva srednja stopnja izobrazbe, in konkretno pri nas smeri ključavničarji, orodjarji, strugarji...

Splošna ocena razmer na slovenskem trgu dela je v veliki meri odraz neustreznega šolskega sistema, ki otrok ne vzpodbuja k šolanju za t.i. obrtne poklice, ki so obravnavani neenakovredno.

V mesecu maju, 15. in 16. 5., sva se s sodelavcem udeležila zaposlitvenega sejma v Sarajevu. Sejem se je odvijal v olimpijski dvorani Zetra, pod okriljem zaposlitvene agencije Bolji Posao ter sopokroviteljstvom Zavoda za zaposlovanje Bosne in Hercegovine ter slovenske zaposlitvene agencije MojeDelo.com.

Na 50.000 m<sup>2</sup> prostora se je

predstavilo približno 80 družb. Med njimi so bile ugledne družbe iz Slovenije, predstavila pa so se tudi domača, bosanska podjetja.

Pregled seznama udeležencev sarajevskega zaposlitvenega sejma (Merkur, Mercator, SIJ, Strabag, Mlinotest, Istrabenz turizem, Kompas MTS, Induplati Jarše...) nam je le še potrdil znano dejstvo, da problemov s pridobivanjem ustreznega kadra nimamo samo v Steklarni, ampak je v podobnem položaju veliko slovenskih podjetij.

Naš namen obiska je bil najprej ugotoviti in v končni fazi tudi poiskati bodoče sodelavce. Zanimala nas je predvsem možnost zaposlitve na delovnih mestih v proizvodnji, kjer na slovenskem trgu dela ne dobimo ustreznih kandidatov.

V Bosni so razmere diametralno nasprotne razmeram v Sloveniji. Ponudba iskalcev zaposlitve je izredno velika in pestra. Zaposlitev iščejo delavci



Sejma se je udeležilo več kot 10.000 iskalcev zaposlitve



Stojnica Steklarne Hrastnik je bila dobro obiskana

brez poklicev, srednje in tudi visoko, univerzitetno izobražen kader. Pripravljene so in želijo delati, saj v Bosni ne dobijo ustrezne zaposlitve. Večina ljudi, ki dela, dela na »črno«, brez ustreznega zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja. Delo, ki ga opravljajo za izredno nizko plačilo, pa praviloma ne ustreza njihovi izobrazbi.

Namen obiska smo dosegli, pridobili smo precej kontaktov iskalcev zaposlitve in vzpostavili kontakte tudi z Zavodi za zaposlovanje ter zaposlitvenimi agencijami v Bosni.

Od odločitve za zaposlitev tujca, ki jo je potrebno dobro pretehtati, in do njegove zaposlitve, preteče še kar nekaj časa. Postopki za zaposlovanje tujcev iz t.i. tretjih držav so

namreč administrativno in časovno zapleteni in dolgotrajni, vsaka zaposlitev pa s seboj prinese še kup drugih vplivov in problemov.

Trenutno v Steklarni vodimo 15 postopkov za pridobitev delovnih dovoljenj za tujce iz tretjih držav, to so Srbija in Bosna in Hercegovina. Urejamo tudi ustrezne bivalne prostore.

Vsekakor pa je naša prioriteta in temeljna usmeritev zaposlovanje domačih delavcev, ki bodo zaradi urejenih delovnih pogojev in odnosov ter primerne plače dolgoročno naložba v kvaliteten kader in razvoj podjetja.

Direktorica PKS  
Ksenija Jakopič



Organizator sejma je bila agencija MojeDelo.com



V letu 2008 smo si v Opalu zastavili kar nekaj ambicioznih načrtov, ki jih do konca maja uresničujemo in presegamo.



### Odnos med ljudmi je glavni ključ do uspeha.

Od teh odnosov je odvisno, kako kakovostno bo obdelano in izvedeno vsako naročilo, kaj je z reklamacijami, razvojem celotnega poslovnega procesa, kakšen je naš odnos s strankami (sodelavec, kupec, dobavitelj, javnost, narava, lastnik).

Dogovorili smo se, da so naši zaposleni **potencial in možnost**, ne pa **strošek in težava**.

Kot sam rad rečem, smo v čolnu (220 - tercu), kjer veslamo v isto smer. Ker pa želimo biti na vseh področjih našega osnovnega posla »proizvodnja industrijskega stekla« v Evropi prvi, bo v naslednjih letih potrebno precej inovativnosti v smeri avtomatizacije proizvodnje, novih načinov obdelave, novih orodij, novih načinov prodaje, čistih in direktnih odnosov, nenazadnje tudi poslovnega modela kot celote.

Način inovativnega razmišljanja mora in je del naše kolektivne zavesti (uvajanje robota, karusel, nove in stare steklarske tehnike) in to dokazujemo našim lastnikom skozi mesečne rezultate poslovanja.

Za pospešeni razvoj smo v letu 2008 definirali naš slogan proizvodne filozofije, ki usmerja podjetje v zavestno stanje in stalno odpravljanje izgub, katerega avtomobilska industrija uporablja že vrsto let (npr. Toyota):

**Cilj vitke proizvodnje je: s čim manjšim človeškim naporom, s čim manj zalogami, krajšim razvojnim časom izdelkov in čim manj prostora, biti hitro odziven, pri tem pa na najbolj učinkovit in ekonomičen način izdelovati kakovostne izdelke po zahtevah kupcev.**

Pred nami je v tem in v naslednjih letih precej razvojnih projektov, za katere pa potrebujemo polno angažiranost vseh zaposlenih v našem kolektivu in tudi širše naokoli.

Projekti, ki se oziroma se bodo izvajali gredo v smer:



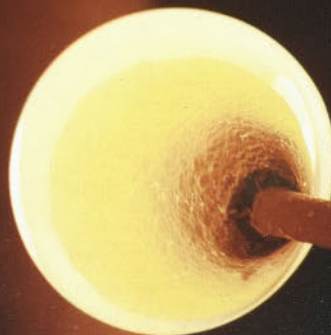
- Postati sistemski dobavitelj za naše ključne partnerje;
- Avtomatizacija proizvodnih procesov;
- Robotizacija delov proizvodnega procesa;
- Razvoj ključnih kadrov (izobraževanje zaposlenih in želja po učenju);
- Razvoj proizvodnje, ki bo čim manj obremenjevala naše okolje;
- Razvoj in rekonstrukcija osnovnih priprav za delo s čim manjšo specifično porabo energije na enoto stekla.

Ko sem naštel vse projekte, me postane malo strah, vendar zaupam vsem »Opalovcem«, kot tudi ostalim v tovarni in zunaj nje, ki bodo sodelovali na kakšnem od naštetih projektov.

Glede na to, da se bliža težko pričakovani dopust, želim vsem obilo počitka in tistega, kar med dopustom radi počnete.

Direktor SH – Opal d.o.o.  
Jože Holešek

**Mi prodajamo steklarsko znanje, katerega stranski produkt so izdelki Opala.**





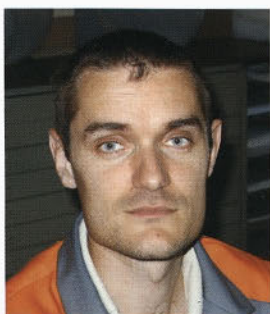
# Pridobitve Opal-a v letošnjem letu

## ROBOT – NABIRALEC STEKLOVINE

Novembra je bilo 50 let, ko je v vesolje z umetnim satelitom poletelo prvo živo bitje - ruska psička Lajka. Istega leta, torej daljnega 1957 so v Steklarni Hrastnik začeli uvajati tudi polavtomatsko proizvodnjo, poimenovano po svetovno znani psički Lajka. To je bil bistven premik v dotedanji miselnosti. Vsa leta je bilo delo na polavtomatski način naša bistvena tržna prednost pred konkurenco.

Nadalje je tehnologija ostajala več ali manj ista, večji korak naprej smo v našo »malo Lajko« uvedli letos. Gre za robotizacijo enega od delovnih mest, in sicer dela nabiralca za kristalno steklo nadomesti robot. To je velika pridobitev za našo družbo. Robotizacija predstavlja na eni strani boljšo proizvodnjo, na drugi pa razbremeni težave, ki jih imamo z delovno silo.

O tem sem malo povprašala nekaj ključnih nosilcev tega projekta:



### PRIMOŽ CEPUŠ, tehnolog – Vodja projekta

Robotizacija lajke je bila vodena kot projekt, katerega vodja ste bili vi. Kdaj je bil odprt, kako ste se ga lotili?

O robotizaciji na teh delovnih mestih se v Opalu govori že nekaj let. Že pod vodstvom g. Francija Zajca so se pripravljale podlage za izvedbo tega projekta. Prve ponudbe dobaviteljev segajo še v obdobje, ko še nisem bil zaposlen v Opalu. Konkretnije se je začelo delati na tem poletu 2007 z obiskom steklarne Boral v Puli in ogledom delovanja njihovega robota. Obisk je organizirala firma Glass service iz Italije, od katere smo kasneje robota tudi kupili. Najprej smo se dogovorili za najem za dva

meseca, kar je pomenilo tudi preizkus ustreznosti glede na našo proizvodnjo. Po ugodnih rezultatih testiranja smo se odločili za nakup.

### Na podlagi česa ste se odločili?

Glavni razlog je bila razbremenitev delavcev in zagotavljanje boljših pogojev za delo in hkrati z robotizacijo in avtomatizacijo doseganje višje kvalitete proizvodov.

### Kdo so bili ključni nosilci projekta?

Ožjo projektno skupino so poleg mene sestavljali še vodje razvoja izdelka Franci Rot, direktor Jože Holešek, vodja



proizvodnje Miro Zorec in vodja vzdrževanja Franci Marinko. Vodja vzdrževanja je vodil nekakšen stranski projekt izdelave in montaže nosilne konstrukcije za robota. Pri dobavi in montaži merilnika nivoja stekla pa nam je pomagal mag. Roman Tušek iz Steklarne Hrastnik. O montaži in instalaciji bo več povedal vodja vzdrževanja sam.

### Sledila so seveda testiranja..

V začetku marca smo pričeli s testiranjem robota na F peči (kristal), ki je trajalo do sredine aprila. V tem času smo izvajali dela na vseh razpoložljivih strojih skupine MDR, to so stiskalnica "Lajka", klasična stiskalnica in stiskalnica za majhne artikle. Testirali smo 14 različnih artiklov v skupini MDR-4 – kristal od cca 0,5 kg – 1,5 kg izdelkov.

### Ste imeli pri tem veliko težav?

Bistvenih težav z glavnino artiklov nismo imeli. Večinoma je bila dosežena zelo visoka kvaliteta in tudi produktivnost, pri nekaterih artiklih je bila tudi 30% večja v primerjavi z ročnim nabiranjem. Razlog je v natančnosti polaganja stekla

točno v sredino modela, kar je z ročnim delom nemogoče zagotoviti. Pri nekaterih artiklih pa smo imeli tudi težave.

### S katerimi ste imeli največ težav?

Problemi so se pojavljali pri artiklih, kjer je razmerje med globino in širino modela neugodno in je steklo težko odrezati tako, da ne bi odrezan del padel na steno modela. To zaradi zahladitve stekla povzroči raze na izdelku. Poizkušali smo tudi simulirati stekleno kapljo z rezanjem visoko nad modelom, kot pri avtomatskih stiskalnicah, vendar je to zaradi prepočasnega ročnega rezanja nemogoče. To bi bilo možno rešiti z zelo trdim steklom in avtomatskimi škarjami.

### Mislite, da bi bile avtomatske škarje dobra rešitev tudi za ostale artikle?

Prepričan sem, da res, zlasti za artikle, kjer je zaradi oblike modela ročno rezanje nekvalitetno. Z njihovo pomočjo bi bilo mogoče zagotoviti zelo kratek čas rezanja in natančno vodenje "šnita".

### Na kaj je potrebno biti pri robotu še posebej pozoren?



# Pridobitve Opal-a v letošnjem letu

## ROBOT – NABIRALEC STEKLOVINE

Nabiralne kroglice so zaradi načina nabiranja in prenosa stekla do modela večje od tistih za ročno nabiranje pri enaki teži stekla. To se ni izkazalo kot pomanjkljivost, le pravilno velikost za določeno težo je potrebno izbrati.

Velik vpliv na težo ima tudi temperatura stekla. Pri višji temperaturi je ob enakih parametrih robota možno nabrati veliko manj stekla kot pri nižji. Proizvodnja večine izdelkov je potekala pri temperaturi 1140 - 1150° C.

### Kakšna je splošna ocena delovanja robota?

Splošna ocena je zelo pozitivna. V času testiranja je potekala redna proizvodnja po načrtu z rezultati, ki so primerljivi ali celo boljši od rezultatov z ročnim nabiranjem stekla.

Največja prednost robota je v prihranku delovne sile - z manjšo posadko ljudi lahko proizvedemo najmanj enako količino izdelkov. Druga pa je v natančnosti, ki vpliva na kvaliteto in s tem tudi na dvig produktivnosti. Sicer pa je produktivnost v veliki meri odvisna od celotnega cikla izdelave izdelka, ki se ga samo zaradi robota ne da pospešiti.

### Katere ključne akterje bi pri tem našem prvem koraku k robotizaciji še posebej izpostavili?

Posebej ne bi nikogar izpostavljaj, kajti vsi, ki smo pri projektu tako ali drugače sodelovali, smo prispevali svoj delež. Me pa veseli pozitiven odziv steklarjev na novo pridobitev.

### Kakšni so nadaljnji plani glede robotizacije?

Po testiranju na F peči je bil robot za en teden prestavljen na EPO peč, kjer smo preverili možnost nabiranja opalnega

stekla. Zaradi manjše viskoznosti opalnega stekla (bolj tekoče), so potrebni drugačni parametri in predvsem večje nabiralne kroglice. Uspelo nam je doseči zastavljen cilj, to je en kg nabranega stekla. Poleg količine pa je pomembna tudi kvaliteta nabranega stekla. Idealno bi bilo v čim krajšem času robotizirati vsa delovna mesta nabiralcev stekla na MDR, vendar moramo biti realni in stopati korak za korakom. Najprej moramo obstoječega robota instalirati na fiksno mesto. Lahko je mala ali velika lajka, najverjetneje na mesto kristal nabiralca, ter nato zagnati redno proizvodnjo. Potem lahko začnemo razmišljati naprej o drugem robotu, pa o avtomatskih škarjah ..... Tudi vesoljska tehnologija je od lajke dalje že daleč, daleč naprej...

### MARINKO FRANČ – vodja vzdrževanja



Kot je že povedal vodja projekta je bila moja naloga organizacija izdelave in montaže nosilne konstrukcije robota, ojačitev podporne plošče, postavitve robota na nosilno konstrukcijo ter priklop na energetske vode.

V mesecu januarju 2008 smo izvedli pripravljala dela:

- določili točno lokacijo postavitve nosilne konstrukcije robota,
- preverili statiko na betonski plošči,
- izbrali izvajalca za izdelavo in

- izvedbo postavitve nosilne konstrukcije in
- izvedli dovod energentov.

Za izvajalca izdelave in montaže nosilne konstrukcije je bilo podjetje INGRA-MONT d.o.o. V sklopu montaže je to podjetje izvedlo tudi ojačitev podporne plošče v podpečju. Naslednja faza pa je bila postavitve robota na nosilno konstrukcijo ter priklop energentov, ki jo je izvedla delavnica vzdrževanja v prisotnosti programerja g. Tiziana Penini. Temu je sledila fina nastavitve nosilne konstrukcije ter robota na delovno odprtino ter pričetek programiranja. Vsa dela so bila opravljena strokovno ter v predvidenih rokih.

### DRAGO ADŽAGA – nabiralec 1 – brigadir



Naša brigada je bila izbrana, da se na njej izvede testiranje oz. poskusna proizvodnja izdelkov iz kristalnega stekla. Preizkusili smo delovanje tako na enostavnih kot tudi na zahtevnejših artiklih - v glavnem večjih težav pri delu nismo imeli. Ker je šlo za testiranje, smo na njem delali krajše serije, kjer je po moje preveč izgub časa zaradi menjav. Zanje se porabi več časa kot po starem načinu dela, ne moremo jih narediti sami, ker je potrebna tudi prisotnost tehnologa, da ga na novo sprogramira. Seveda je to za nas popolnoma drugačen način dela. Svojega



nabiralca ne moreš več le pogledati z očmi, pa bo že vedel, ali naj prinaša hitreje ali počasneje, ima plodane, naj ustavi..... Robot pač dela ne da se ozira na nas. Pozornost mora biti maksimalna. Robotu je potrebno slediti in biti ves čas v pripravljenosti. Delavec ga mora pri nadaljnji operaciji čakati, saj on njega ne bo. To je zlasti pomembno, če kaj ne gre po predvidevanjih, če se zabije, če kaj zagradi... Potrebno ga je tudi čim prej namestiti na eno od lajk.

Res pa je, da robot nima nobenih potreb - ni ne žejen, ne lačen, ni mu vroče, nima dopusta ali bolniške, še manj »mačka«, pa tudi slabe volje ni nikoli. On samo dela. Torej se nanj lahko kompletno zanesesh, prijatelje pa si pač izbiraš drugje..

Tehnologija gre pač naprej, če bodo preizkusi uspešno opravljeni, bo prinašal tudi opalno steklo, najbrž bo kasneje tudi prešal. Potreboval bo le sposobne posluževalce in tudi tehnologe ter vzdrževalce.

Pogovarjala se je  
Marinka Anžlovar



# Pridobitve Opal-a v letošnjem letu

## KARUSEL ZA ENOSTRANSKO SATINIRANJE STEKLA

V lanskem letu je bila v satinirnici dokončana avtomatizacija čistilne naprave, letos pa smo šli še korak naprej – v proizvodni proces smo uspešno vključili karusel za enostransko Satiniranje steklenih izdelkov. Posodobitev je bila nujna, saj smo zaradi zastarele in iztrošene opreme ter slabih pogojev dela v obstoječi Satinirnici vse težje zagotavljali planirano proizvodnjo. To nam je ob veliki angažiranosti sodelavk sicer nekako uspevalo. A ekonomski kazalci in dejstva, da želimo olajšati delo, predvsem pa zmanjšati neposredni kontakt satinerk pri delu s kislina, so narekovala, da s posodobitvami ne smemo odlašati.

Pri iskanju optimalnih rešitev smo koristili izkušnje procesa ročnega satiniranja in možnosti, ki jih ponuja koncept krožnega procesa avtomatskega satiniranja. Ključni izzivi pri iskanju konstrukcijskih rešitev so bili povezani s kvaliteto satiniranja izdelkov, produktivnostjo, nižjo porabo surovin, izboljšanimi pogoji dela in varnostjo pri delu.

V mesecu marcu smo pričeli z delom v prenovljenem, svetlem prostoru, kjer se pogoji dela in produktivnost ne morejo primerjati z delom v starem obratu.



O tem smo se pogovarjali z vodjo sektorja dodelave Tomažem Zupanom.

### Kdaj ste začeli razmišljati o posodobitvi Satinirnice in kakšni so bili prvi koraki?

Ideje o posodobitvi tehnologije satiniranja so se začele pojavljati že v času, ko je bil oddelek Satinirnice še v sklopu Stedeka. A je bolj ali manj po(ne)srečna posodobitev prostorov in opreme satinirnice vključevala preveč napak in vgrajenih spornih materialov, istočasno pa je tehnologija satiniranja ostala nespremenjena - ročno potapljanje steklenih izdelkov. Ključnega pomena za razvojno pot Satinirnice je bil organizacijski prehod satinirnice pod okrilje Opala, kjer se zavedamo, da cca 70% izdelkov dodamo vrednost tudi s satiniranjem.

Zbiranje informacij, iskanje

proizvajalcev opreme, priprava ekonomike in upravičenosti investicije, izbira dobavitelja ter vzajemno sodelovanje z dobaviteljem pri izgradnji opreme, so bile temeljne aktivnosti projekta.

Bistvenega pomena pri izbiri koncepta in sami izgradnji opreme pa je bilo interaktivno sodelovanje s sodelavci oddelka Satinirnice in upoštevanje dobrih praks (izkušenj) le-teh.

### Na kratko nam malo opišite koncept enostranskega satiniranja?

Za razliko od klasičnega postopka satiniranja s tehnologijo potapljanja, kjer potopljeni

izdelek obojestransko posatiniramo, pri enostranskem satiniranju kislina oblije samo zunanjo površino izdelka.

### Kdo vse je pri projektu sodeloval?

Še tako dobri »papirnati projekti« ostanejo nerealizirani, če za njimi ne stoji dobra ekipa z jasno začrtano vizijo. V projektnem teamu, katerega hrbtenica smo bili Vodja sektorja dodelave, poslovodja oddelka Vzdrževanja in direktor SH-Opal smo po potrebi vključevali tudi ostale sodelavce iz Opala in Steklarne Hrastnik. Pri sami realizaciji pa so sodelovali tudi razni koope-

ranti za adaptacijo prostorov in pripravo instalacij, ter seveda dobavitelj opreme FIBBI ELIO iz Italije.

Vsem, ki so kakorkoli pripomogli k uspešnemu zaključku projekta bi se ob tej priložnosti v svojem in v imenu sodelavk iz Satinirnice želel še enkrat iskreno zahvaliti.

### Katere so glavne prednosti dela na nov način?

Prednosti je kar precej, glavne pa so:

1. Kvalitetno satiniranje izdelkov - zagotavlja enakomerno gibanje kaskadnega polivalnika z nastavljivim zasunom.
2. Produktivnost - za doseganje produktivnosti je ključnega pomena odločitev za izgradnjo 8-postajne različice karusele. Upoštevanje velikosti izdelkov pri dimenzioniranju nalagalnih površin na postaj zagotavlja nalaganje od 1-10 izdelkov na postajo. Zaradi avtomatizacije določenih faz procesa, se je optimalna zasedba izmene zmanjšala za 4 delavce.
3. Poraba surovin - zaradi enostranskega satiniranja steklenih izdelkov je poraba kisline za satiniranje nižja za cca 40%. Tudi poraba solne kisline za predpranje in vode za pranje, je zaradi zaključenega tokokroga nižja za 50%.
4. Znižanje odpada - zaradi zmanjšanja faz preprijemanja izdelkov in izločitve tehnologije vakuum prijemal je odpad nižji za 35%.
5. Tržna zanimivost – izdelki so mehansko odpornejši in prenašajo večjo udarno trdnost.
6. Izboljšani pogoji dela - pri satiniranju velikih izdelkov ni potrebno premagovati sil vzgona, ki nastajajo pri potapljanju izdelkov.





# Pridobitve Opal-a v letošnjem letu

## KARUSEL ZA ENOSTRANSKO SATINIRANJE STEKLA

### Faze dela so tudi drugačne? Katere so glavne?

Polavtomatski karusel za enostransko satiniranje steklenih izdelkov je zasnovan kot krožni proces posameznih faz satiniranja. Faze posameznih operacij na karuslu z osmimi delovnimi postajami, si zaporedno sledijo:

1) nalaganje steklenih izdelkov na delovno površino postaje karusl; 2) predpranje steklenih izdelkov (tuširanje s 33% HCl kisline); 3) odtekanje, s čimer zmanjšamo prenos HCl kisline v kislino za satiniranje; 4) satiniranje po principu enakomernega polivanja (oblivanja) steklenih izdelkov; 5) odtekanje, s čimer zmanjšamo prenos kisline za satiniranje v vodo za pranje; 6) prvo pranje steklenih izdelkov (tuširanje z vodo v zaprtem tokokrogu); 7) drugo pranje steklenih izdelkov (tuširanje z vodo v zaprtem tokokrogu); 8) tuširanje s čisto vodo ter pobiranje izdelkov iz delovne postaje.

### Kako pa je s primernostjo okolju?

Delovno okolje je bistveno izboljšano, saj pravilno pozicioniranje odsesovalnih priključkov zagotavlja podtlak v območjih kislinskih hlapov. Je tudi neprimerno bolj varno - delavec pri procesu satiniranja ne prihaja v direktni stik s kislino. Zmanjšana je obremenitev okolja, kar se kaže v znižanju porabe vhodnih materialov (LERITE, voda) in posledično nižjimi izpusti odpadnih voda v čistilno napravo.

**V dosedanjem obratu, kjer se izdelki neposredno namakajo v kislino, so bili zelo težki pogoji dela, veliko je bilo tudi poškodb pri delu oz. opeklin s kislino ....**

### HAJRA HASANOVIĆ



Seveda so pogoji dela veliko boljši, saj nismo več izpostavljene kislinским hlapom, kar je ne le poslabšalo pogoje dela, pač pa povzročalo tudi veliko poškodb – opeklin s kislino oz. njenimi hlapci. Naredimo veliko več, je pa tudi tempo dela hitrejši. K izboljšanju pogojev pripomore menjavanje pri delu – kroženje - v stari in novi Satinirnici na različnih delih. To razbija monotonost dela, prav tako pa niso neprestano obremenjeni isti deli telesa. Občasno imamo težave z umivanjem izdelkov, ker se voda prehitro umaže, kar se pozna na izdelkih.

### MUNIBA HODŽIĆ



Večina pogojev dela je boljših – ne smrdi, je toplo (še preveč), ni namakanja v kislino, niso potrebni težki predpasniki in rokavice. Nekaj pa je tudi slabših. Nekaj časa smo se morale neprestano sklanjati, kar je že odpravljeno s povišanjem podesta. Pri delu se izmenjujemo, vendar pri brisanju in pakiranju stojimo na enem mestu, kar precej obremenjuje hrbtenico. Tudi hrupa je več.

Predvidene pa so še izboljšave, veliko pričakujemo od traku in sušilne komore. Ne gre le za izboljšanje pogojev dela, ampak tudi za kvaliteto izdelkov, ki jih pošiljamo na trg.

Res je. Z določenimi ukrepi (dosledno pregledovanje rokavic, odsesovalna pregrada nad delovnimi kotli...) so se delovni pogoji sicer izboljševali, a potencialna nevarnost opeklin je bila visoka. To področje ni zanemarljivo, saj so zdravi in zadovoljni delavci tudi naš cilj, zato se trudimo k vsestranskemu izboljšanju delovnih pogojev. Pomembno pri tem pa je, če znamo prisluhniti »težavam« delavcev in njihove predloge v okviru zmožnosti udejaniti.

### Še vedno nekatere izdelke delamo v »stari satinirnici. Katere in zakaj?

Asortiman Opalovih izdelkov je izredno širok (preko 1300 različnih vrst artiklov, izdelanih samo v letu 2007). Kljub želji da izdelamo univerzalni stroj za čim širši assortiman izdelkov, nam je to le delno uspelo. Tako moramo klasično tehnologijo satiniranja (potapljanje) še vedno uporabljati pri dvostransko rezanih izdelkih (npr. cevi, tulpe), pri plafonjerah z veliko negativno površino s spodnje strani, izdelke primernejše za tehnologijo potapljanja (kozarci, steklenice...). Po moji oceni lahko trenutno cca 70%

izdelkov satiniramo na karuslu, z izdelavo namenskih priprav pa lahko assortment v prihodnosti še razširimo.

### Je sčasoma predvidena ukinitve dela po »starem postopku«?

Ne, ukinitve dela po postopku potapljanja iz prej naštetih razlogov ni predvidena. In ravno zato je potrebno z nenehnimi izboljšavami nadaljevati tudi v tem delu ter nadgrajevati trenutno stanje.

### Delavke sedaj krožijo na različnih delovnih opravilih. Katerih?

Da, dnevno se delavke izmenjujejo na posameznih fazah delovnega procesa (nalaganje, razlaganje, brisanje, pregled, pakiranje in logistika).

Frekvenca gibov na delavko se je z avtomatizacijo procesa satiniranja na določenih fazah povečala, zato tudi na ta način uravnavamo obremenitev delavk tekom delovnega dne. To je pozitivno tudi z zdravstvenega stališča, saj ne prihaja do enostranskih obremenitev hrbtenice in rok.

### Sedaj delavci kar precej časa porabijo za brisanje

### izdelkov. Je tudi na tem področju predvidena kakšna posodobitev?

Ozko grlo pri polavtomatskem satiniranju predstavlja brisanje in sušenje izdelkov. Zato so že stekli pogovori za izgradnjo in dobavo sušilnega karusla. Montaža le tega je predvidena v času kolektivnih dopustov.

### Kakšna je torej vaša splošna ocena pridobitve?

Prve ocene ustreznosti pristopa k izvedbi projekta so zadovoljive. To se odraža tudi v zadovoljstvu delavcev, ustrežnejših pogojih dela in zmanjšanju porabe surovin. Skratka, mislim, da je realizacija projekta uspešna. Naj pa kakšno besedo o počutju dorečejo še delavci, ki v satinirnici delajo.

### Opomba:

Kolektiv v satinirnici je pretežno ženski – od tu odločitev za rabo besed: delavka/sodelavka. A, da ne bo pomote, tudi predstavnik moškega spola je eden izmed ključnih sodelavcev v satinirnici, zato Andrej brez zamere.

Pogovarjala se je Marinka Anžlovar



# Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

## DELAVCI IZ TUJINE MED NAMI

**Steklarna Hrastnik – Opal je že nekoliko prej kot ostali zašla v situacijo, ko kadra na trgu delovne sile nismo več našli. Večina kandidatov, ki smo jih z muko le našli, je bila skrajno nezainteresirana za delo, motilo jih je težko delo, vročina.... Kaj kmalu so našli bližnjico do prostih dni pri zdravnikih ..... Še težje je bilo za nas, ko je začela tudi Steklarna za delovna mesta strojnika sprejemati delavce z nižjo izobrazbo in nam s tem nekako nehote »skakati v zelje«.**

**Iskali smo razne variante od iskanja delavcev iz Evropske unije (Romunija, Madžarska, Češka...) in se na koncu odločili, da poiščemo delavce v državah iz nekdanje skupne domovine, v glavnem iz Bosne. Od tod so k nam prihajali že delavci vsa leta od 2. svetovne vojne, od katerih so si mnogi že davno prislužili pokojnino. Veliko pa jih seveda tudi še dela.**

Vmes je bilo 15 let premora, nato pa smo že konec leta 2005 poprosili za pomoč naše delavce, naj pri svojih mlajših sorodnikih povprašajo, če je kdo zainteresiran za delo pri nas. Odziv je bil presenetljivo velik, postopki pa strašansko zbirokratizirani in dolgotrajni. Tako je na začetku trajalo skoraj celo leto od prvih korakov v postopku do zaposlitve. Nekateri so si vmes že našli kakšno drugo priložnost.

Kljub temu so prve lastovke iz teh prizadevanj priletele v jati treh v začetku junija 2006. Nato se je še v nekaj skupinah, pa tudi posamezno, zaposlilo še devet delavcev. Skupaj jih imamo trenutno torej 12, v kratkem pričakujemo še dva, postopoma do konca leta pa še 5 do 10, odvisno od fluktuacije v tem času.

Lahko se pohvalimo, da smo imeli res srečno roko, oz. so nam naši delavci in tudi nekateri drugi priporočili delavce, s

katerimi smo res izredno zadovoljni. Potrudili smo se tudi mi, da bi jim po »ceremonijah« pri pridobitvi dovoljenj čim bolj olajšali prve korake pri nas. Še največjo težavo še vedno predstavlja zagotovitev ustrezne nastanitve.

Prav veseli smo, da smo po dolgem času medse sprejeli ljudi, ki jim je v interesu delo pri nas, ki so se voljni priučevati tudi ob prostem času in ki v razmišljanju o svoji prihodnosti vključujejo tudi delo v Opalu. Ker smo ročna in polavtomatska proizvodnja, se ves čas zavedamo, da so delavci naše največje bogastvo, od katerih je Opal usodno odvisen.

V kolikor bomo imeli tudi pri nadaljnjih zaposlitvah vsaj približno tako srečno roko, se nam za našo usodo ni bati.

Kaj je bilo odločilno, da so se odločili za delo v tuji državi in kako se oni počutijo med nami, pa smo vprašali nekaj fantov iz različnih skupin:

lastnik kmalu uredil še nekatere formalnosti, sicer pa smo presrečni. Z delom smo zadovoljni, malo nas sicer zdeluje ta zgodnja vročina. Sčasoma se bomo kot vsi ostali tudi mi privadili. Upam pa vendarle, da bo malo popustilo. Zadovoljen sem tudi z vsem ostalim.



### ALEN SMAJIĆ

Pravzaprav Slovenijo kar dobro poznam, saj sem se rodil v Trbovljah, prebil tu najranejšo otroštvo in obiskoval prvih nekaj let osnovne šole. Potem pa je vojna vse pokvarila, preselili smo se v Bosno, kjer sem v vihravih časih moral prehitro odrasti. Končal sem šolo za avtomehanika, vendar prave zaposlitve nisem našel. Napol zastonj sem se udinjal pri zasebnikih, brez zavarovanja in delovne dobe. Zato sem iskal priložnost za delo drugje in s pomočjo sorodnikov ponovno prišel v Zasavje. V Opalu sem se lepo vključil, ob nedeljah se še dodatno učimo, nastanitev pa imava s kolegom, s katerim sva skupaj pričela z delom, v samskem domu v Trbovljah. Res je malo dražji, vendar so razmerezadovoljive. Edino, kar res pogrešam, sta žena in otrok, ki sta ostala v Bosni. Želim si ostati in v prihodnosti pripeljati tudi niju.



### BERIN MEŠIČ

Prišel sem v predzadnji skupini skupaj s še tremi prijatelji iz istega kraja. Malo več kot en mesec smo bili v samskem domu pri Steklarni, kjer smo bili kot sardine zloženi v eni sobi v resnično zelo slabih razmerah. Najhujša pa je splošna nehigiena v zgradbi. Nato smo se preselili na Dol, v starejšo zgradbo, kjer pa smo zelo zadovoljni. Upam, da bo







### DANIJEL GAJIĆ

Lepa je tudi naša Bosna, a kaj, ko ni nobenih pogojev za življenje oz. se človek z normalnim delom ne more preživeti. Predvsem je moteče, da te nihče ne prijavi v zavarovanje. Tudi jaz sem avtomehaničnik, a kaj mi pomaga? V Hrastniku imam teto, ki je prav tako zaposlena pri vas. Pa sem ju (tudi strica) ob vsakem obisku nagovarjal, da mi pomagata najti delo v Sloveniji. Potem se je končno odprlo in res sem bil vesel, da ste me sprejeli. Živim na hribu na C.H. Debelaka pri teti, kjer je seveda poskrbljeno tudi za prehrano. Zadovoljen sem, na delo sem se že navadil, tudi jaz si želim ostati. Svoje seveda pogrešam, vendar grem vsak drugi vikend malo domov, tako da tudi domotožja ni preveč.



### JASMIN KESEROVIĆ

Prišel sem v prvi rundi, nam so še najdlje urejali papirje. Po poklicu sem strojni tehnik, vendar dela nisem našel. Ker nisem videl perspektive, sem se že prej obračal izven meja. Tudi

v Sloveniji sem delal že prej, in sicer v gradbeništvu.

V Opalu sem se hitro vklopil, za delo znam poprijeti, tako da mi ni pretežko. Upam, da so tudi nadrejeni zadovoljni. Le vročina nas res zdeluje.... Učim se za krogličarja, čeprav zaradi pomanjkanja ljudi ni vedno možnosti za delo v brigadi. S sodelavci nimam problemov, še sreča, da vsi znajo srbohrvaško. Če govorite hitro in še v dialektu, vas včasih malo težje razumem, čeprav sem že nekaj časa tu. Novinci pa imajo še več težav.

Na začetku smo bili skupaj s še tremi kolegi v samskem domu, kjer razmere niso vredne človeškega dostojanstva. Ko smo se v februarju preselili v stanovanje v Podkraju, štirje delavci Opala skupaj, smo bili presrečni. Stanovanje je opremljeno, tako, da smo resnično zadovoljni.

V Sloveniji želim ostati. Tudi jaz imam družino – ženo in sina, ki bi ju, če bo mogoče čez kakšno leto pripeljal sem. Vse pa je odvisno od tega, ali bom našel stanovanje in ali če bodo dohodki zadoščali, da si bom lahko uredil papirje. Zdaj jih obiskujem, kolikor se da pogosto, čeprav je zaradi delovnih sobot včasih to malo težje organizirati.

Pogovarjala se je  
Marinka Anžlovar

## ZIMSKA LIGA HRASTNIK 2008

V organizaciji SZ - Hrastnik je že osmo leto zapored v športni dvorani »Dolanka« na Dolu pri Hrastniku potekalo občinsko prvenstvo v malem nogometu. Ekipa Opala je tudi letos tekmovala v II ligi. Na koncu je zasedla 7. mesto, kar je soliden uspeh, glede na to, da smo

zadnja štiri kola zaradi bolniške odsotnosti ostali brez polovice igralcev. Ekipo Opala v letošnjem letu čaka še Opalijada v Gorah in tradicionalne že sedme ŠPORTNE IGRE ZSSS - 2008. Do takrat lep športni pozdrav!

Dragan Caranović



## SVET DELAVCEV - VOLITVE

V mesecu marcu je staremu sestavu sveta delavcev potekel mandat, zato so bile konec februarja izvedene volitve. Udeležilo se jih je udeležilo 51 % volilnih upravičencev. Veliko starih članov je ostalo, nekaj pa je bilo izvoljenih tudi novih. Naslednja štiri leta bodo delavce Opala zastopali naslednji člani sveta:

Ročno proizvodnjo bosta zastopala Marko Ojsteršek in Igor Planinc, polavtomatsko proizvodnjo Dragan Caranović in Denis Huzejrović, brusilnico Bojan Kuder, satinirnico Cvetka Erjavec, kontrolo kakovosti

Anica Bajda, delavnice Lovro Petrin ter upravo Anita Mihalič. Na prvi seji so izvolili vodstvo. Za predsednika so ponovno izbrali Dragana Caranovića, njegova namestnica je postala Anita Mihalič.

Izmed sebe so imenovali člane v tri odbore: za varstvo pri delu, za ekonomska vprašanja in za pravno varstvo. Določili so si tudi tri pglavitne cilje, in sicer: skrb za varnost in zdravje pri delu, za urejen plačni sistem ter spremljanje in opozarjanje na pogoje dela.



Delavci Opala se radi družimo, na ker nekaj srečanjih smo se sestali v zadnjem času.

Lani je bila naša tradicionalna Opaliada, ki jo organizira sindikat, res malo pozno, vendar smo jo v pozni jeseni kljub temu spravili pod streho. Vreme sicer ni bilo primerno za zunanje rajanje, pa se nismo vdali. Malo smo se vseeno pomerili med sabo v športnih aktivnostih, vrteli pa smo se v prostorih Planinskega doma Gore. Še za staro »glažarsko« hrano so poskrbeli, »krumpentoč« (krompirjevi zrezki) je bil odličan. Tistim, ki so »pometali«, je pomagal v dolino prvi sneg.

Konec leta je bilo na pobudo vodje proizvodnega sektorja organizirano zaključno srečanje vseh delavcev Opala v Godbenem domu. Udeležilo se ga je zelo veliko zaposlenih, v sproščnem vzdušju smo rajali do jutra.

Potem je spet prišel na vrsto sindikat, tokrat le za ženske. Dan žena smo spet preplesale v Godbenem domu – znova nas je zabaval Ansambel Ping-pong plus. Na začetku pa so nas fantje prijetno presenetili z nastopom podmladka Plesne šole Urška.

In zadnjo soboto v maju smo se podali na izlet, ki ga je skupaj z vodstvom organiziral svet

delavcev. Pohajali smo po pohorskem hribovju in občudovali naravne lepote pokrajine, si ogledali staro glažuto, kamnoseštvo, čudovite izdelke čipkaric in še marsikaj. Na koncu smo na kmetiji pri najvišji smreki v Evropi pili izvrsten jabolčnik (pa saj ne moreš verjet?!). Kljub temu smo bili doma že ob solidni uri. Zadnjo soboto pred dopusti nameravamo ponovno organizirati Opaliado v Gorah, ki je prevzela tradicijo starega steklarskega praznika v juliju, jeseni bo kakšen piknik, potem pa zopet novoletno srečanje... Vseh zabav (razen dneva žena seveda), se je udeležil tudi naš direktor, kar delavcem še posebno veliko pomeni. Na tak način postajamo bolj povezani, spoznamo se v drugačnih situacijah... To nam pomaga, ko pri delu naletimo tudi na drugačne situacije, mogoče tudi na težave...

Redki so podjetja, kjer so takšne zabave še organizirane, še posebej pa jih je malo, kjer je vzdušje tako sproščeno. Seveda nikjer ni manjkalo ničesar, kar spada k zabavam – hrane, pijače, primerne postrežbe, dobre muzike, ampak glavno je druženje samo, dobro razpoloženje, spoznavanje in sprostitiv.

Marinka Anžlovar



Stara pohorska glažuta



Počitek po napornem pohodu do najvišje smreke



Mlade plesalke iz plesne šole Urška



Praznovanje dneva žena



# Obiskali so nas...

## DEVETOŠOLCI NA OBISKU V STEKLARNI HRASNTEK

Razveselilo nas je povabilo, ki smo ga prejeli od gospoda Soniboja Knežaka, naj pripeljemo naše učence na ogled »nove« Steklarne. Pod tem imenom nas je večina poznala novo poslojpe Steklarne, ki je zrasla na desnem bregu Save v naselju Podkraj.

Razveselilo nas je povabilo, ki smo ga prejeli od gospoda Soniboja Knežaka, naj pripeljemo naše učence na ogled »nove« Steklarne. Pod tem imenom nas je večina poznala novo poslojpe Steklarne, ki je zrasla na desnem bregu Save v naselju Podkraj.

Pred več kot petnajstimi leti so »staro« Steklarno vsako leto obiskovali sedmošolci v okviru poklicne vzgoje. Ta obisk jih je prepričal, da so tudi za delo v Steklarni potrebni različna znanja, spretnosti in predvsem vzdržljivost. Toda iz nam nerazumljivih razlogov so te obiske prekinili. Vsi vemo, da je odločitev za nadaljnje šolanje in poklic, ena od najtežjih v življenju mladostnika, zato so jim ti obiski pomenili veliko, saj so jim omogočili, da so se temeljiteje seznanili s poklici, ki jih potrebujejo v Steklarni, s šolanjem in možnostmi zaposlitve.

Ker smo letošnje aktivnosti v

okviru poklicnega usmerjanja že opravili, smo se odločili, da peljemo na ogled podjetja naše devetošolce, ki bodo že to jesen sedeli v srednješolskih klopih in se začeli intenzivneje pripravljati za opravljanje svojega bodočega poklica.

Ne glede na njihove odločitve, sta jih ogled Steklarne in informacije, ki so jih bili deležni prepričali, da to ni več Steklarna iz tistih starih časov pač pa moderno podjetje, ki temelji na modernih tehnologijah proizvodnje stekla in steklenih izdelkov. Presenečeni so bili nad načinom proizvodnje, samim potekom dela in organiziranostjo podjetja.

Več o zgodovini steklarske tradicije v našem kraju, njenem pomenu za ljudi v naši dolini danes in o perspektivah podjetja pa je devetošolcem spregovoril gospod Knežak. Tisto, kar je bilo za naše učence najbolj zanimivo, so bile



Tanja je predstavila poklic konstruktorja



Kako nastane steklenica?

informacije o možnostih štipendiranja in zaposlovanja v podjetju. O tem sicer niso veliko spraševali, med njimi pa je vendarle krožil pogovor o tej temi.

Ogled je bil za vse nas zelo poučen in zanimiv, tisti pa, ki smo v preteklosti spoznali od znotraj tudi »staro« Steklarno, smo obujali spomine na tiste čase, ko računalniki še niso krojili našega življenja v tolikšni meri kot danes. Praksa, ki smo jo imeli možnost opraviti v »tovarni«, pa nam je bila dobrodošla popotnica v življenje, saj smo spoznali vso zahtevnost dela steklarjev in ostalih zaposlenih, njihovo ljubezen do opravljanja težke-

ga poklica in njihove odločnosti, da so prebrodili vse težave in gradili pomembno in uspešno podjetje, ki ga danes sestavljajo tri hčerinska podjetja.

Zahvaljujemo se vsem, ki so nam omogočili ogled podjetja z željo, da bi takšni obiski postali stalna praksa sodelovanja naše šole in s tem naših učencev s Steklarno, saj smo prepričani, da bodo mnogi med njimi krojili njeno usodo v prihodnosti kot del uspešnega kolektiva.

Belinda Ladiha,  
pomočnica ravnateljice na  
Podružnični šoli Dol



V proizvodnji



# Zanimalo vas bo...

## KS STEKLARNA- PREDSTAVITEV IN CILJI RAZVOJA

**Krajevna skupnost Steklarna je po velikosti tretja največja od desetih krajevnih skupnosti v občini Hrastnik in leži na južnem, spodnjem delu občine. Šteje približno 1.400 prebivalcev, ki živijo v petih naseljih ob glavni magistralni cesti skozi Hrastnik in na obeh straneh reke Save, v naselju Podkraj in Za Savo.**



Predsednik KS Steklarna  
Adi Zaletel

Temeljna značilnost krajevnih skupnosti je industrija, saj sta na njenem področju že stoletje in več umeščena Poslovni sistem Steklarna Hrastnik s svojo svetovno priznano steklarsko industrijo in Tovarna kemičnih izdelkov Hrastnik.

Obe podjetji že dolga desetletja dajeta delo številnim prebivalcem krajevnih skupnosti in občine Hrastnik. Prav po Steklarni Hrastnik, največji tovarni na tem področju, ima krajevna skupnost tudi ime.

Razgibana in pestra društvena dejavnost je druga značilnost krajevnih skupnosti, saj številna društva ohranjajo bogato kulturno in športno tradicijo tega dela občine.

Steklarska godba in moški pevski zbor Steklar sta porok, da bo kulturna dejavnost tudi v bodoče pomemben kazalec razvoja krajevnih skupnosti.

Brodarsko društvo Steklarna in z njim povezan sodobni Center vodnih športov je s svojimi člani poneslo ime naše občine daleč čez meje Slovenije, saj doseženi rezultati kajakašev in kanuistov na divjih

vodah segajo v sam evropski in svetovni vrh tega športa.

Prizadevni člani ribiške družine Društva upokojenecv z uspešno balinarsko sekcijo, kakor tudi člani Gasilskega društva Steklarna Hrastnik pa s svojimi dejavnostmi popestrijo življenje v krajevni skupnosti.

V preteklih letih so bili vloženi veliki napor in prizadevanja sveta krajevnih skupnosti za izboljšanje komunalne ureditve v KS: posodobitve in popravila krajevnih cest in poti, ureditve javne razsvetljave, zagotovitev oskrbe z vodo, ureditev novih otroških igrišč in priprava projektne dokumentacije za posodobitev nekaterih cest.

Uspešno se zaključuje:

asfaltiranje cestnega odseka savski most-domačija Lukan na cesti na Drago, pred zaključkom je že III. faza, asfaltiranje odseka ceste od bivšega strelišča do domačij Kapla-Kumlanc na cesti Hermana Debelaka.

V letu 2007 pa smo začeli pripravljati dva zelo zahtevna in težko pričakovana projekta, katerih izgradnja bo trajala več let, in sicer:

1. Izgradnja poslovnega objekta za potrebe krajevnih skupnosti in društev, v kateri bodo nove prostore dobili krajevna skupnost, Društvo upokojenecv, moški pevski zbor Steklar in Prostovoljno gasilsko društvo Steklarna Hrastnik. V objektu bo urejena tudi knjižnica oz. izposojevalnica knjig, zagotovljeni bodo prostori za borčevsko organizacijo in pa seveda večnamenska dvorana



"Riklov most" prej...



...in potem.

za potrebe KS in društev. Objekt bo stal na mestu sedanega, dotrajanega objekta bivše gostilne Logar, ki ga bodo letos porušili.

Sredstva za projekt so zagotovljena v občinskem proračunu v letih 2008, 2009 in 2010, začetek pričetka izgradnje pa je predviden konec meseca septembra in dokončanje objekta konec meseca junija 2009.

2. Priprava projekta in pridobitev vseh potrebnih soglasij lastnikov zemljišč za nivojski prehod krajevnih cest preko industrijskih železniških tirov nad sedanjim podvozom na Cesto Hermana Debelak, nasproti gasilskega doma.

Začetek del je predviden v letu 2010, seveda ob uspešni pridobitvi sredstev iz evropskih strukturnih skladov, saj je

vrednost projekta ocenjena na približno 1 mio EUR.

V planu krajevnih skupnosti so še naslednji projekti:

-v kratkem se bo začela izgradnja Centralne čistilne naprave Hrastnik, ki bo locirana v bližini upravnega poslopja Tovarne kemičnih izdelkov Hrastnik in bi morala biti končana v jeseni leta 2009;

-v zaključni fazi so razgovori o spremembi ogrevanja naselij Podkraj in Cesta Hermana Debelaka z zemeljskim plinom namesto tekočega naftnega plina;

-pred mesecem dni je bilo odprto novo, sodobno urejeno in pregledno cestno križišče, ki je dalo tem delu krajevnih skupnosti povsem nov videz;

- v letošnjem letu bodo začeta obnovitvena dela na vodovod-





Steklarskemu gradu bi bilo potrebno najti novo namembnost...

ni oskrbi v naselju Za Savo, v bližini Centralne čistilne naprave ter obnova vodovoda do domačij Kapla-Kumlanc;

- naša velika želja je tudi zagotovitev ustreznih lokacij za športno igrišče za mali nogomet in rokomet do leta 2012. Dejstvo namreč je, da na celotnem področju krajevne skupnosti ni primerne lokacije, ki bi ustrezala zahtevanim parametrom športnega igrišča.

**In kaj si še želimo poleg naštetega v krajevni skupnosti?**

Želimo si, da bi vodstva podjetij v naši krajevni skupnosti kljub številnim poslovnim obveznostim našla nekaj časa za predstavitev naših problemov in potreb, saj jim želimo prikazati naše želje po izboljšanju bivalnih in življenjskih pogojev in morda skupno rešili tiste probleme, kjer je možen skupni dogovor.

Želimo si doslednega spoštovanja predpisov s področja ekologije, to je varstva zraka, voda in okolja, saj so prisotni tehnološki procesi v proizvodnih procesih tako Steklarne Hrastnik kot Tovarne kemičnih izdelkov, stalna grožnja za okolje, v katerem živimo.

Želimo si, da steklarski grad ne bi sameval in žalostno propadal, da bi se v njem kaj dogajalo, tako kot se je sto in še več let do sedaj...

Želimo si tudi, da bi lahko varno hodili po pločniku, saj je pločnik ob Steklarni zaseden s parkiranimi avtomobili zaposlenih v Steklarni. Po pločniku je onemogočena varna hoja vseh, posebno še starejših in mater z otroki; najbolj nevarne pa so razmere na tem področju ob koncu izmen.

Zavedamo se problema pomanjkanja parkirnih prostorov povsod po urbanih naseljih, vendar je neodgovorno za ceno nepravilnega parkiranja izpostavljati nevarnostim druge udeležence v cestnem prometu v tem delu krajevne skupnosti.

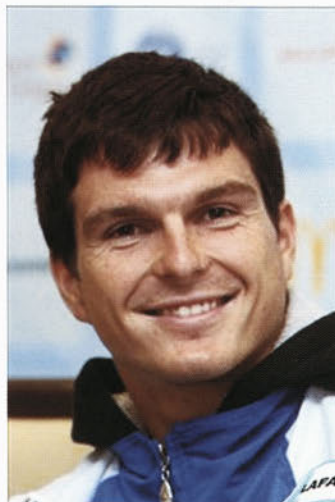
Prav tako je problem nepravilnega parkiranja na cesti proti steklarskemu gradu, saj imajo komunalni in drugi kamioni velike težave s prevoznostjo ceste, zlasti v zimskem času, ko se mora zagotavljati zimska služba na tem področju. Zato prosimo zaposlene, da nas poizkušajo razumeti in da parkirajo svoja vozila tako, da bo varno za vse.

Upam, da sem zaposlenim v Poslovnem sistemu Steklarna Hrastnik predstavil krajevno skupnost Steklarna, njena aktualna dogajanja in pa seveda razvojne cilje.

Vabim Vas tudi na prireditve, ki bodo ob letošnjem prazniku krajevne skupnosti Steklarna in prazniku občine Hrastnik v mesecu juniju!

Adi Zaletel  
Predsednik sveta krajevne skupnosti Steklarna

## HRASTNIČAN PETER KAUZER NA OLIMPIJSKE IGRE



29. poletne olimpijske igre moderne dobe bodo potekale v Pekingu na Kitajskem od 8. do 24. avgusta 2008. V okviru iger se bo zvrstilo 302 tekmovanj v 28 športnih panogah, v katerih se bo pomerilo okoli 10.500 športnikov. Za organizacijo iger leta 2008 so se potegovala še mesta Toronto, Pariz, Istanbul in Osaka. V izboru je zmagal Peking s sloganom En svet, ene sanje.

Peter Kauzer bo edini slovenski predstavnik v kajaku na divjih



vodah na letošnjih olimpijskih igrah.

Mlad Zasavčan je prejšnji mesec na 9. evropskem prvenstvu v Krakovu na Poljskem dokazal, da je v igri osvojitev medalje v Pekingu. Peter je v slalomu na divjih vodah v Krakovu osvojil peto mesto. Je edini, ki je Sloveniji priveslal finale.

Hrastničan bo s svojo ekipo v kitajsko prestolnico potoval že konec maja, ko ga čaka prvi izmed dveh uradnih preizkusov proge. Sicer je Peter progo na Kitajskem že preizkusil, a so jo prireditelji nekoliko spremenili. V začetku junija pa jo bo spoznal v pravi obliki.

Uspešnemu članu Brodarskega društva Steklarne Hrastnik želimo čim boljše rezultate ter dobro počutje na Kitajskem.

Pripravila  
Alenka Maurer





Življenje nas vedno sooča z mnogimi dogodki, dosežki in obletnicami, za katere je prav, da jih shranimo v zakladnico našega spomina, da bi jih mogli uporabiti kot nauk za naše spoznanje in ravnanje, za danes in jutri, za nas ter generacije, ki bodo še prihajale.



Tudi obletnica 100 let moškega pevskega zbora Svoboda II., ki se je leta 1997 preimenoval v Pevsko društvo STEKLAR HRASTNIK, zasluži primerno pozornost, ne samo članov delovnega kolektiva Steklarne, ki je z zborom vsa ta leta stopal z roko v roki, pač pa zasluži pozornost tudi večjega prostora in ljudi, ki jim je dana in zaupana skrb za ohranjanje in negovanje naših kulturnih vrednot in izročila, med katerim nosi pomembno mesto tudi slovensko zborovsko petje.

Podpisati se pod 100 letno zgodovino zbora, pomeni sprehoditi se skozi del zgodovine, ko je bil slovenski narod sredi bitke in je bilo petje narodu sveto - njegov jezik. Kot je zapisal M. Kmecl: »Ko so se veliki narodi tolkli za zemljo, se je slovenski narod boril za svoj jezik«.

Orožje v tej bitki pa je Slovincem bila prav gotovo tudi pesem. Spomnimo se velikih ustvarjalcev slovenske poezije: Prešerna, katerega dela so zbudila zavest slovenskega naroda s sporočili, ki jih odkrivamo še danes. Tudi slavni Ipavci so svoja narodnostna občutja prelili v prelepe pesmi, ki so že davno

ponarodele, a njihovo vsebino še vedno prepevamo z velikim ponosom.

Ko se ozremo po prehojeni poti moškega pevskega zbora steklarjev in ko poskušamo ujeti v čas zgodovino z ohranjenimi spomini, ujeti tudi čas njegovega rojevanja, prvih korakov ter ga z mislijo pospremiti skozi desetletja dela, nas navdaja spoznanje, kako je bila njegova pot trdna in vztrajna. To je bila pot, po kateri so pevci stopali trdno, odločno, vajeni preprostega dela. Dneve in čas, ko so se od vroče steklovine ožarjeni, z znojnimi kapljami na čelu po končanem delu sprostili. Pa ne le to. Pesem je bila za mnoge več. V najbolj viharjih časih orožje in način boja za preživetje, kot kruh, in seveda tudi ljubezen – veliko ljubezni.

### Kratka kronologija pevskega zbora STEKLAR HRASTNIK

Leta 1908 sta brata steklarja ob kozarčku prepevala slovenske



Pevski zbor danes...

pesmi. Za tedanje oblasti sta pela preglasno in preveč moteče, zato so ju odpeljali v Celjski zapor. Po vrnitvi iz zapora sta s petjem nadaljevala, njune pesmi pa so bile vse bližje drugim steklarjem.

Brata se leta 1907 priključita pevskega zboru, ustanovljenem v okviru šolskega pevskega društva. V letu 1908 je bila podana spodbuda steklarjem, da ustanovijo društvo slovenskih pevcev, torej zbor, ki so mu nadeli ime Sončni vzhod (Sonnenanfgang). Pevovodje ni bilo, steklarji so zbrali svoj denar iz svojih zaslužkov, kupili harmonij in dirigentsko piščalko za intoniranje.

Leta 1910 je gostilničar Drnovšek (danes pri Logarju)

odstopil prostor za vaje. Tako so pevci dobili svoj prostor, pričeli so z vajami in se udeleževali tudi tekmovanj pevskih zborov steklarjev – Voitsbergu in Koflagu. Delovaje zbora so v marsičem omejevale tedanje oblasti. Vzgoja steklarskih pevcev v naprednem duhu in slovenski besedi si je s težavo utirala pot.

1914 – čas vojne, pesem steklarje utihne. Veliko jih je odšlo v avstroogrške bojne vrste. Steklarsko pipo je zamenjal vojaški boben... mnogi se niso več vrnili.

1918 – 1919 v novi državi Srbov, Hrvatov, Slovencev se jim pridruži pevovodja in Ljubljane, nadenejo si ime Delavsko pevsko društvo steklarjev Hrastnik. Uči jih nabožnih pesmi ne delavskih, kar članom ni po volji, zato se razidejo.

1921 - želja po pesmi in glasbi je ostala. Zopet je bilo slišati lepe melodije iz ust steklarjev in osemnajst članskega tamburaškega orkestra, pridružijo se jim tudi mladi. Nekateri člani zbora nastopajo doma in v drugih krajih.

Leta 1923 se na pobudo sindikata ustanovi kulturno društvo Svoboda, s sledečimi odseki: telovadni, dramski, knjižnični. Pevci se priključijo zboru in pojejo delavske in



... in pred tridesetimi leti...



narodne pesmi v slovenskem jeziku. Zgodil se je prvi božični koncert v tedanji Jugoslaviji. S štiridesetimi s štiridesetimi člani so nastopil pri Hofbauerju.

Leta **1928** je zbor zašel v finančne težave in zaprosil za pomoč tedanjega lastnika steklarne W. Abla, ki jim pomoči ni odrekel. V podjetju Steklarna se v tem letu pojavijo nevzdržne razmere, delavci stavkajo cele štiri mesece. V tem času je tudi prepevanje potihnilo, a na srečo le za kratek čas.

**1930** so ustanovili se otroški zbor, ki ga je vodil g. Franc Peitl, dolgoletni član moškega pevskega zbora in vnet glasbeni samouk.

**1934** se je otroškemu zboru pridružil ženski pevski zbor, malo kasneje pa še mešani pevski zbor. Vsi zbori so delovali pod okriljem vodje g. Peitla.

Leta **1935** so oblasti razpustile vsa društva Svobod v Sloveniji. Pevovodja je z ukano pridobil dovoljenje za nadaljevanje pod okriljem železničarske godbe Zarja.

**1936** so namesto razpuščene-ga društva Svoboda ustanovili kulturno društvo Vzajemnost, ki je prevzelo celotni program prepovedanega društva.

**1939** zaradi nepredvidljive politične situacije, tudi strahu, je bil v tem letu zadnji koncert pred vojno.



Franc Peitl



Mešani pevski zbor Svoboda II ob 50-letnici obstoja - pevovodja Franc Peitl

**1940** je takoj po okupaciji je g. Peitl hranil oz. skrnil harmonij, notni material, taktirko, rog in ostalo. Nemci so delovanje društev prepovedali.

**1946 – 16 maj:** prvi koncert zbora po končani vojni. Z vsakega vogala je donela slovenska pesem. Razvoj kulturne dejavnosti je bil pred številnimi novimi izzivi in zahtevnimi nalogami, ki niso bile lahke.

Leta **1948** je nova oblast strpala vodjo zbora g. Peitla v zapor. Za nekaj časa je vodenje prevzel g. Leopold Pufler, ki pa je zbor kmalu zapustil. Sledila je ponovna prekinitev delovanja zbora.

**1950** je zbor zopet zaživel, za nekaj časa ga je prevzel g. Malovrh.

**1952** se je g. Peitl vrnil v Hrastnik in zopet prevzel vodenje zbora. Ponovno so se ustanovila društva Svobode. Kulturno življenje se je razmahnilo kot še nikoli do tedaj. Formiran je bil ponovno ženski pevski zbor, mešani pevski zbor naslednje leto pa še pionirski.

**1956** mladinski pevski zbor preneha delovati, ker se mladi člani raje pridružijo novoustanovljenemu športnemu društvu.

**1962:** Prenehal je delovati ženski pevski zbor, g. Peitl se je upokojil po 28- tih letih

vodenja zbora. Zbor takrat prevzame g. Vili Petrič, ki je v tem času prenehal s svojim »godbeni-škem« obdobjem. Zbor je vodil na številnih koncertih, nastopih, raznih družabnih srečanjih, proslavah in tudi na pogrebih vse do zborove 80- letnice.



Vili Petrič

**1988 – 2008:** Zbor prevzame g. Karli Plazar, dolgoletni član. Uspešno in vztrajno ga vodi vse do danes. Pod njegovim vodstvom zbor nadaljuje tradicijo predhodnih članov in tako v svoj repertoar uvršča narodne, ljudske, umetniške, partizanske in tudi pogrebne pesmi. Nastopa na različnih koncertih, prireditvah, obletnicah itd. Kljub temu da so številni člani že preminuli in da se mladi za zborovsko petje ne odločajo, peščica članov vztraja



Karli Plazar

zaradi tradicije in druženja. Skupaj s pevovodjem in vsemi pevci, ki v gojenje pesmi vlagajo delček svojega srca, upamo, da tradicija ne bo zamrla. Zbor je v svojem zavidljivo dolgem delovanju prejel številna priznanja za svoje uspešno delo. Zagotovo imajo za tako časten jubilej največ zaslug člani, ki so zboru zvesti 10, 25 in tudi več kot 50 let.

Po brošuri, izdani ob 90. letnici pevskega društva

Milan Crnkovič



# Zanimalo vas bo...

## O DELU STEKLARSKE GODBE



Steklarki godbeniki in godbenice smo na rednem letnem občnem zboru godbe opravili pregled dela v letu 2007 in sprejeli program dela za leto 2008. Pa si na kratko oglejmo del poročila, predstavljenega na občnem zboru.

V letu 2007 je godba izvajala vse aktivnosti, ki smo jih opredelili v projektu revitalizacije godbe sprejetim s prihodom novega dirigenta. V glavnem lahko strnemo te aktivnosti v tri sklope:

- proces kadrovske preнове godbe
- nabava instrumentov
- zagotovitev finančnih sredstev za delovanje in razvoj godbe

### PROCES KADROVSKE PRENOVE GODBE

V letu 2007 smo imeli v sklopu kadrovske preнове (pomladitve godbe) v učenju 13 mladih, in sicer štiri učence na klarinetu, dva na bobnih, dva



Božično novoletni koncert

na flavti, enega na pozavni in štiri na trobenti. Del teh učencev je že vključen v sestavo godbe.

V glasbeni šoli imamo trenutno 7 učencev, ostale izobražujemo sami. V jesenskem času smo organizirali dan odprtih vrat, sodelovanje z glasbeno šolo je bilo zadovoljivo. Žal je en učenec prenehal z učenjem na pozavni. Izobraževanju namenimo tudi znatna finančna sredstva, tako smo v letu 2007 za te namene porabili skoraj 3000 €.

Vaje so tudi v letu 2007 potekale dvakrat tedensko, ob ponedeljkih in četrtek, ob pripravi nastopov tudi pogosteje. Predstavlja pa obisk glasbene šole in udeležba na

vajah godbe za učence kar veliko obremenitev, saj je glasbena šola 3 x tedensko, vaje godbe pa 2 x tedensko, seveda pa so v ospredju vsekakor tudi šolske obveznosti.

Iz tega razloga bomo še pred poletnimi počitnicami na Upravnem odboru ponovno preučili smotrnost dosedanjega termina vaj, oziroma preučili možnost predstavitve vaj na konec tedna. Povprečna udeležba na vajah je med 19 – 24 godbenikov.

### NABAVA NOVIH INSTRUMENTOV

V letu 2007 smo nadaljevali s postopno zamenjavo zastarelih instrumentov. Po nakupih klarinetov, flavt, trobent in basov smo v letu 2007 kupili novo tubo. Žal nam sredstva niso omogočala planiranega nakupa dveh tub, tako da ostane to v načrtu za letošnje leto. Smo pa s pomočjo sponzorskih sredstev uspeli realizirati dolgoletno željo. Kupili smo nove, kvalitetne zimske bunde ter mlajše člane opremili z uniformami.

### ZAGOTOVITEV FINANČNIH SREDSTEV ZA DELOVANJE IN RAZVOJ GODBE

Glavni vir financiranja godbe ostaja vplačilo godbenega

sklada, ki ga plačujejo zaposleni v družbah Steklarne Hrastnik d.d., Opal Hrastnik, TKI, Forstek in družbe Sinet. Prispevka za godbo nismo spreminjali že vrsto let, tako da smo bili prisiljeni zaradi večanja stroškov v mesecu maju rahlo povišati ta prispevek, ki pa je še vedno za polovico manjši, kot ga imajo pri rudarski godbi. Poleg bistveno manjšega prispevka, pa ob igranju na pogrebih za naše člane ne zaračunavamo stroškov prevoza godbe, kot to že vrsto let počnejo pri konkurenčni godbi.

Ustanovitelj steklarske godbe in pevskega društva Steklar je bil sindikat, ki pa se je v zadnjih letih popolnoma umaknil od delovanja godbe. Predstavnika sindikata tako že vrsto let, kljub vsakoletnim vabilom, ni bilo na naš občni zbor. Izjema je sindikat Opala, katerega predsednik se redno udeležuje naših občnih zborov.

Večina aktivnosti godbe je povezana z finančnimi sredstvi, ki nam komajda še zadostujejo za redno dejavnost, tako da smo za nakupe novih instrumentov in ostale opreme v veliki meri odvisni od sponzorskih sredstev. V letu 2007 nam je uspelo zbrati



Koncert je popestrila skupina Metuljčki



Božično novoletni koncert



# Zanimalo vas bo...

## O DELU STEKLARSKE GODBE



Gonilna sila vseh dogodkov  
dirigent Jože Rus

7.300 € sponzorskih sredstev. Steklarna Hrastnik nam že vrsto let krije stroške bivanja in vzdrževanja godbenega doma, občasno pa nam priskoči na pomoč tudi ob večjih izdatkih.

Naša želja je, da v letu 2008 sklenemo sponzorsko pogodbo z matično firmo, katere del zgodovine je tudi steklarska godba. Upamo, da bomo z direktorjem uspeli skleniti dogovor o sponzoriranju godbe in s tem omogočili nadaljnji razvoj godbe, ki je v lokalnem okolju in med zaposlenimi izredno priljubljena. Temu pritrjujejo tudi vedno dobro obiskani koncerti godbe.

V letu 2007 smo v celoti izpolnjevali obveznosti do naših članov godbenega sklada, to je igranje na pogrebih, in sicer je bilo pogrebov 24. Poleg tega smo imeli še 84 vaj in 10 nastopov:

1. Prvomajska budnica.
2. Igranje na prireditvi – spomladanski krst motoristov ob 1. maju.
3. Promenadni koncert v Podkraju.
4. Promenadni koncert na Dolu.
5. Igranje na otvoritvi novih prostorov brodarkega društva KSSteklarna.
6. Promenadni koncert – vaja na prostem v steklarski koloniji.
7. Igranje ob otvoritvi novih poslovnih prostorov družbe Ceroz 3. julij 2007.
8. Igranje na dobrodelnem koncertu Osnovne šole Dol 19. december 2007.
9. Igranje na prireditvi Rdečega križa – srečanje starostnikov 22. december.
10. Božično novoletni koncert.

Če se malce poigramo s številkami, bi lahko dejali, da so bili vsak tretji dan naše godbenice in godbeniki »na



Prvomajska budnica

delu«. Seveda smo priskrbeli tudi za družabni del in v mesecu juniju organizirali prijeten družabni piknik na Kopitniku.

Dobro sodelujemo z lokalno skupnostjo in se v okviru možnosti vključujemo v prireditve v občini. Še posebej bi izpostavil dolgoletno sodelovanje s krajevno skupnostjo Steklarna in njenim sedanjim predsednikom Adijem Zaletelom in njegovim predhodnikom Borisem Volajem.

Posebej moram pohvaliti tudi našega arhivarja Edija Germadnika, ki je v letu 2007 opravil ogromno dela na področju ureditve notnega arhiva. Poleg tega pa se je angažiral tudi pri pridobitvi sponzorskih sredstev, tako da je za urejanje arhiva in stroške, ki so povezani s tem, v celoti pridobil sponzorska sredstva.

Dokončno smo uredili tudi področje uniform, za kar gre zahvala Radu. Ne smem pa pozabiti Toneta Liparja, ki skrbi za področje instrumentov, pa našega gospodarja Leona Žiberta in seveda vseh zvestih članic in članov godbe, ki jih poleg ljubezni do glasbe veže tudi dolgoletno prijateljstvo in navezanost na godbo. Res je celoten kolektiv pozitivno naravnani, tako da mi je v

veselje sodelovati pri snovanju, organizaciji in delu godbe.

Gonilna sila vseh dogodkov pa je seveda naš dirigent Jože Rus, ki se mu ob tej priložnosti tudi zahvaljujem za sodelovanje in ves trud, ki ga vlaga v godbo, najsibo od področja učenja, strokovnega vodstva godbe in seveda kot svetovalca z dolgoletnimi izkušnjami na področju delovanja godb.

Seveda zahvala za sodelovanje tudi vsem ostalim, še posebej staršem naših učencev, ki jih spodbujajo ob krizah in skrbijo za prevoze in usklajevanje aktivnosti otrok v godbi in šoli.

Predsednik steklarske godbe  
Soniboj Knežak



Koncert na Dolu



# Zanimalo vas bo...

## GASILSKI KOTIČEK



Ker je od zadnje številke steklarja minilo že več kot eno leto, mi bo težko opisati, kaj vse smo v našem društvu naredili in kaj smo počeli.

Najprej naj se pohvalimo, da je to obdobje minilo brez intervencij za naše društvo, kar je nam gasilcem še posebno všeč, saj tako vemo, da je delo in življenje v naši steklarni potekalo brez težav. Vseeno pa smo bili gasilci aktivni in smo opravili nekaj vaj, na katerih smo vadili z našo opremo, ravno tako pa smo izvedli pregled opreme, oz. gasilnikov, hidrantnih omaric in hidrantov v steklarni. Ugotovili smo, da se je stanje na tem področju poslabšalo, saj smo našli nekaj gasilnikov, ki niso bili na svojih določenih mestih. Ravno tako je bilo nekaj hidrantnih omaric nepopolnih, manjkala je cev ali ročnik, bile pa so tudi popolnoma prazne omarice. Problem je tudi, da je oprema založena in nedostopna. Iz izkušenj vemo, da lahko zaradi takšnih »malenkosti« nastane velik problem. V primeru



Simulacija nove stavbe s prostori za gasilce

požara v začetni fazi, lahko z gasilnikom učinkovito pogasimo ogenj, ravno tako z vodo iz hidranta. Če pa tega nimamo pri roki, kot bi moralo biti, porabimo prepotreben čas za iskanje gasilnika, ognju pa potem nismo več kos, temu lahko sledi samo gasilska intervencija in posledice so lahko veliko večje.

Do te opreme se moramo zaposleni v steklarni obnašati primerno, saj ni nameščena zaradi lepšega, ampak zato, da z njo preprečimo požar, ki je lahko usoden za delavce kot tudi materialne dobrine.

V mesecu februarju smo imeli letni občni zbor, na katerem smo morali izvoliti novo vodstvo, kar je potrebno storiti vsako kongresno leto, ki je na 5 let. V našem društvu ni prišlo do bistvenih sprememb in zase-

dba je skoraj ista.

Od 23. do 24. maja je v Krškem potekal kongres slovenskih gasilcev, na katerem smo dobili novo vodstvo Gasilske zveze Slovenije. Udeležili smo se tudi parade, na kateri so sodelovali gasilci iz vse Slovenije, zaključek te svečane parade pa je bil na štadionu Matije Gubca.

Člani se trudimo, da bi naše društvo delovalo čim bolj normalno, oziroma bilo pripravljeno, da na operativnem področju opravi svojo nalogo maksimalno, oziroma tako kot se pričakuje.

Žal so se začele tudi v naših vrstah pojavljati težave s članstvom, ki odhaja iz steklarne na druga delovna mesta in tako je vse manj naših operativnih članov zaposlenih v steklarni. Kako ta problem mi

zajeziti, ne vemo, vemo pa, da mi sami nimamo veliko vpliva na ta dogajanja. Lahko pa povabimo vse mlade in tiste malo manj mlade, da se nam pridružijo in spoznajo, da gasilstvo ni klasično društvo, v katero nas je država »vrnila«, temveč da se pri nas še vedno uporablja beseda »tovariš«, ki jo gasilci uporabljamo že skoraj 140 let.

Upam, da se bomo v naslednjem letu veselili nove pridobitve, in sicer novih prostorov za naše društvo. Zgradil se bo nov večnamenski objekt (bivša gostilna Logar), v katerem bomo našli svoje prostore tudi steklarski gasilci. Predviden začetek gradnje je september '08, otvoritev pa junij 2009, v letu, ko naše društvo praznuje 80 let delovanja. Ta pridobitev bo za društvo velikega pomena, saj se bomo umaknili na mirno lokacijo, kjer bomo lažje opravljali svojo dejavnost.

V primeru kakšnih novosti pa vas bomo z veseljem obvestili na naših oglasnih omaricah.

Čas dopustov se bliža, zato naj vam steklarski gasilci zaželimo prijetne počitnice in vrnite se zdravi!

Z gasilskim NA POMOČ!  
Andrej Časar



Kongres v Krškem



Lepši del gasilskih društev



Kot smo obljubili v decembrskem povzetku dogodkov, vas bomo ponovno obveščali o novicah v našem časopisu. Kar prehitro je preteklo skoraj pol leta.... Pa vendar, zdaj smo tu, v tem predpoletnem času, ki pa je po temperaturah že pravo poletje. Še malo, pa si bomo v času dopustov vsak na svoj način oddahnili in nabrali novih moči. Do takrat pa nekaj novičk z našega področja:

**STEKLARNA HRASTNIK d.d.**  
Konec leta 2007 smo v Steklarni Hrastnik d.d. zaključili s skupnim številom 560 zaposlenih, od tega je bilo 46 delavcev zaposlenih za določen čas.

V prvih petih mesecih je **prekinilo** delovno razmerje 47 delavcev. Sporazumno so prekinili pogodbo o zaposlitvi strojniki: Andrej Bajda, Damir Kajtazović, Nezir Tabaković, Selvir Škiljan, Sanel Salihović, Šerif Alibašić, Boris Bolte, Asmir Tufekčić, Samir Smajlović; pregledalke: Hatidža Kešetović, Ana Matanović, Danijela Bokal, Cvetka Medvešek, Sonja Zapušek, Zikreta Selimović, Mirsada Fazlić, Zdenka Šestanj, Nataša Stražar, Zdenka Podmenik, Luca Jurišić in Marija Bagara; ključavničarji: Matjaž Skaza, Boris Mikelj, Darko Vogrinec, Damjan Hodžič, Viktor Kepa; cizeler Aljoša Ibrahimović; vodja področja prodaje Aljoša Jerič; direktor sektorja informatike Andrej Grobler; skladiščnik orodja Miran Planic; mehanik Aleš Omerza; viličarist - delavec Trajče Apostolov; viličarist Uroš Sušnik in viličaristka Rosana Mujić; konstruktor Gregor Lipec in konstruktorica Bernarda Klemen; direktor PE Vitrum Andrej Hrastnik; vodja strojnega oddelka Matjaž

Guček; stekloslikarka Simona Kepa; operater na pakirni liniji Darjan Tavčar.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se je iztekla pregledalkam Aniti Hladin, Ševki Omerhodžić in Bahriji Salkić.

Pogoje za starostno upokožitev sta izpolnila viličarist – delavec Jože Jakopič ter Jožica Močilar, prevzemna kontrolorka – izmenski vodja.

V mesecu februarju je umrl naš dolgoletni sodelavec Peter Kramžar, ki je nazadnje opravljal delo orodjarja v PE Special. V mesecu aprilu pa je prav tako tragično umrl Rado Klanšek, viličarist v Skladišču gotovih izdelkov.

V obdobju januar- maj smo na novo zaposlili 28 delavcev. Delo so nastopili: Aljoša Jerič, vodja področja prodaje, viličarist –delavec Trajče Apostolov, pregledalke: Sanela Babić Golc, Fata Hasanović, Bejza Kuduzović, Anda Ristić, Almira Kuduzović, Katica Horvat, Enisa Nezirović, Vera Šimenc, Edina Ibričić, Fatima Salkić, orodjarja Primož Mirt in Roman Gricar, strojniki: Rok Dvornik, Predrag Živković, Dijamantino Šunta, Dino Mehić, Almir Mrkanović, Dragan Ercegovčević, Sejad Tursum, Andrej Ledinek, Elvis Merdanović, konstruktor Gregor Lipec, ključavničarja Roman Ferme in Elvis Pilipović, konstruktorica Tanja Mudrinić, viličarist Janko Hren.

V podjetju Steklarna Hrastnik d.d. je bilo tako konec meseca maja zaposlenih **539** delavcev, od tega **277** moških in **262** žensk. Podatek zajema tudi **46** delavcev sprejetih za določen čas.

### JUBILEJNE NAGRADE

- 10 LET: Jasmira Joldić, Miran

- Planic, Danijela Bokal, Munira Memić, Irena Brunček, Ljiljana Šimunić, Zvonka Kačić, Radoš Zorko, Tifa Mejremić, Viktor Kepa

- 20 LET: Fahrija Čošić

- 30 LET: Branko Pepelnjak, Aljana Muhvić, Avgust Novak, Borka Odžič, Ivan Ezgeta, Nevenka Klančar, Vera Mihajlik, Zlata Burhan

### OSTALO

Trem našim sodelavcem bo začetek leta 2008 ostal v prav posebnem spominu.

Sin Gašper je v mesecu februarju popestril družinsko življenje v družini Dejana Kastelica, Petro Premec je razveselila prvorojenka Nika, svojega prvorojenca, sina Jureta, pa je dobil tudi Bojan Vidergar.

Vsem iskreno čestitamo!

Kadrovska služba  
Janja Rojko

### SH - OPAL d.o.o.

01.01.2008 smo vstopili v novo leto z 223 zaposlenimi. V prvih petih mesecih so se dogajale naslednje kadrovske spremembe:

Delovno razmerje so prekinili: delovno razmerje za določen čas se je izteklo satinerki Ševali Krešič, sporazumno sta delovno razmerje prekinila nabiralca Vojko Auflič in Nikola Pišek, pregledalka Mihaela Teršek, satinerka Edisa Jašarević, odnašalci Boštjan Seničar, Ramo Imširović, Senadin Ramić in Nermina Čatić ter mizar Aleš Perpar, pogoje za zasluženo upokožitev pa je izpolnil steklar Milan Osenjak.

V istem obdobju smo sklenili delovno razmerje za določen čas s Tamaro Vovko na

delovnem mestu rezalke 2, Senadinom Ramićem na delovnem mestu odnašalca, ter tujci, ki se priučujejo za dela v ročni in polavtomatski proizvodnji - Esmirjem Husićem, Alminom Đulbićem, Berinom Mešićem, Semirjem Muslijo, Adelom Bradarićem in Alenom Smajićem.

Trenutno imamo 219 zaposlenih (22 za določen čas), od tega 126 moških in 93 žensk.

### JUBILANTI

V tem času so naslednji sodelavci dopolnili okrogli delovni jubilej

- 10 let: Blaško Ivanović, Slavko Mihajlik, Muniba Hodžič, Cvetja Erjavec, Marjan Horvat in Alojz Kovač
- za 20 let: Dunja Logar in Emira Hasikić
- za 30 let: Rada Brečko, Ljubica Mustajbašić, Mesuda Pašagić, Milorad Blatnjak

### OSTALO

Dva novorojenčka sta v tem času ugledala luč sveta - mali Albin je polepšal življenje našima delavcema Refiki Bećirović in Alojzu Kovaču, dojenčica Kaja pa se je pridružila očku in mami ter sestricama Niki in Piki v družini Guček.

Ena delavka pa je zamenjala stan - poročila se je sodelavka Enita Miski.

Kadrovski referat



### ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža, očeta, sina in brata

#### Petra KRAMŽARJA

se iskreno zahvaljujemo sorodnikom, prijateljem in znancem ter vsem drugim, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti in v njegov spomin darovali cvetje in sveče.

Iskrena hvala vsem sodelavcem Steklarne Hrastnik, posebej sodelavcem v oddelku vzdrževanja orodja.

Hvala tudi Steklarski godbi, pevcem in sindikatu Steklarne Hrastnik d.d..

Žalujoci: žena Zdenka z družino, oče in mama ter brat Andrej z družino.

### ZAHVALA

Ob boleči in prerani izgubi dragega moža in očeta

#### Rada KLANŠKA

se iskreno zahvaljujemo vsem sorodnikom, prijateljem, znancem in sosedom, ki so nam v najtežjem trenutku stali ob strani in ga v tako velikem številu pospremili na njegovi mnogo prerani zadnji poti. Posebno se zahvaljujemo kolektivu Steklarne Hrastnik za izkazano pomoč, godbi in pevcem za odigrane in zapete žalostinke ter zaigrano Tišino. Posebno hvala tudi Moto klubu Schlossbreg za nesebično pomoč v teh težkih trenutkih.

Vsem imenovanim in neimenovanim še enkrat iskreno  
HVALA.

Bolečino čas izbriše, spomina nikoli.....

Žalujoci: žena Simona, sin Aljaž ter hčerke Nika, Rebeca in Karin

### PRAVILNIK O KORISTNIH PREDLOGIH

Za vse, ki jim razmišljanje o hitrejšem, bolj učinkovitem, lažjem in bolj varnem delu ni tuje, imam zelo dobro novico. Vodstvo Steklarne Hrastnik d.d. je na pobudo komisije za koristne predloge sprejelo nov »Pravilnik o koristnih predlogih« in tako pripravilo temelje za enostavno in učinkovito obravnavanje koristnih predlogov.

Po novem je vsak koristen predlog nagrajen z 8,5 € bruto, poleg tega pa po njegovi realizaciji še z bonusom, katerega višina je odvisna od ocene predloga in lahko znaša od 15 do 150 € bruto.

V vsaki PE bodo cenilci vpisovali in ocenjevali vse vaše predloge. Da bi cel postopek čim bolj poenostavili (in pospešili), bodo imeli cenilci pooblastilo, da se v računovodstvu na podlagi njihovih ocen avtomatsko izvede izplačilo nagrade in/ali bonusa pri prvi naslednji plači.

Direktor PE Special, g. Franci Zajc, ki je hkrati tudi predsednik komisije za koristne predloge, je pripravil računalniški program, ki bo cenilcem olajšal arhiviranje predlogov in spremljanje realizacije izvedb ter izplačila nagrad.

Seznam cenilcev pri katerih lahko prijavite svoje predloge, bo obešen na vseh oglasnih deskah takoj, ko bodo formalno potrjeni.

Vsak sprejet predlog bo tudi točkovan glede na svojo pomembnost. Za tri predlagatelje, ki bodo s svojimi predlogi zbrali največ točk, so pripravljene še dodatne tri praktične nagrade. Za letos so predvidene vrednosti nagrad take:

1. nagrada v protivrednosti 1500 €
2. nagrada v protivrednosti 1000 €
3. nagrada v protivrednosti 500 €

Bolj natančno si lahko vse skupaj ogledate na intranetnem naslovu, kjer je objavljen celoten pravilnik: X:\20\_Key\Arhiv\Pravilnik koristni predlogi\_2008.

Pričakujem, da bo to za vse razmišljujoče sodelavce dovolj velik izziv, tako da bodo imeli cenilci polne roke dela z vpisovanjem in ocenjevanjem vaših idej.

Matej Repovž  
Član komisije za koristne predloge





# Nagradna križanka



1908 2008	REKA POZABLIJENJA V GRŠKI MITOLOGIJI	STARO RIMSKI POZDRAV	PRIJAVA ZA PRESHKOK ISKRE	KOMPO-NISTKA	1908 2008	MESTO V INDIJI (TADŽ MAHAL)	RADIJ	AMERIŠKA PISATELJICA (JANE)	GRŠKI BOG CASA	1908 2008	POSTOPEK PRI ŠIVANJU	NARODO-SLOVKA	DELAVEC V PROIZVODNI	IZVEDENEC V TAKTIKI
ST. GRŠKA HETERA MESTO V RUSIJI					RIŽEVO ZGANJE AM. PEVKA (EMMA)					NOVICA, SPOROČILO PAMET, RAZUM				
							LITERAT SMOLE MESTO V NEMCIJI							
AVTOR: KARLI DREMEL	NOVINAR BABAIČ	KRMNA RASTLINA	JAMAJSKA GLASBA GL. MESTO JEMNA							EL. MERSKA ENOTA EDEN, PARADIŽ				
MUZA LJUBEZEN- SKE POE- ZIJE					FRANC. PISATELJ (ANDRÉ)		UBOJ					FRANC. SKLADATELJ (FRANCIS)		
RUSKI FIZIK (URUJ)					SLOV. GEOGRAF (LUDVIK) BISER		ANTIČNI VIS IGRALKA RYAN					RIMSKO MITOL. PODZEMLJE 60 MINUT		
KLIC, POZIV				LESENA OGRAJA			MOJIMIR SEPE AM. POLITIK (RONALD)		BOLNIŠKA POSODA ZA SEC	STRAN NEBA MESTO V ITALIJI			OPIČJI KRUIHOVEC	BLAGAJ- NISKI IZTRZEK
NAŠ PESNIK ZAJC				ERICH ENGEL MESTO V NEMCIJI		VULKAN NA ANTAR- TIKI						ZNAMENJE ŽIVALSKE- GA KROGA		
1908 2008	ALŽIRSKI POLITIK (FERHAT)	SLOV. IGRALKA KAČIČ	REKA V FRANCIJI OKRAS			ZLITINA PRETEPAČ, RVAC						GENERALNI SEKRETAR OZN (KOF)		ŽITNI ROD
VARNOST- NO RAZ- STRELIVO						ŽELEZOV OKSID		FRANC. REŽISER (RAPHAEL)					IZRAZ BOLEČINE	
ETIOPSKI ATLET ABEBE					PRIPADNIK VIGOV RUBIDIJ		ŽIVALSKI IZTREBEK KONRAD ADENAUER					ORIENT. SUKNO MESTO V KILIKIJI		
GLASBE- NIK COOPER					RAČI SAMEC				GOROVJE V JUŽNI AMERIKI				VRHUNSKI SPORTNIK	
HUDIČ, VRAG					POLJEDE- LSKO ORODJE				NEMŠKI FILOZOF (ERNST)				IGRALKA DEREK	

## steklar

### Steklar -

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

Glavni urednik: Soniboj Knežak.  
Oblikovanje: Alenka Leskovšek.  
Fotografije: Branko Klančar.  
Lektor: Herta Erman.

Grafična priprava in tisk:  
Tiskarna Tori

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

## Malo za šalo...

V pisarni se pogovarjata dva sodelavca in blondinka. Prvi reče: "Jaz ne morem več. Vzel si bom teden dni dopusta." Drugi začudeno vpraša: "Kako boš pa to naredil, saj veš, kakšen je naš šef glede dopustov". Možakar spleza na omaro in se obesi z nogami navzdol. Ravno takrat pride v pisarno šef, začudeno pogleda možakarja, ki je visel z glavo navzdol in mu reče: "Kaj pa to počneš?" Možakar odgovori: "Jaz sem luč!" Šef pa: "Kakšna luč neki. Tebi se je strgalo, vzemi si teden dni dopusta! Možakar spleza z omare in veselo odide iz pisarne domov. Blondinka pa za njim. Šef vpraša blondinko: "Kam pa ti greš?" Blondinka pa ga pogleda in odgovori: "Ja domov vendar, saj brez luči v pisarni ne morem delati."

Ime in priimek: .....

Naslov: .....

Davčna številka: .....

## Nagradna križanka

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

1. nagrada - bon v vrednosti 50€
2. nagrada - bon v vrednosti 30€
3. nagrada bon v vrednosti 20€

Izrezek celotne križanke z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 30.8.2008.

Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko in naslov.

### Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št. 1/2007 smo prejeli 37 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - bon v vrednosti 50€: Mojca Bagara
2. nagrada - bon v vrednosti 30€: Jakob Klajn, upok.
3. nagrada bon v vrednosti 20€: Greta Jager, upok.

### Rešitev križanke iz prejšnje številke:

Akira Kurosava, lakota, Istranka, SREČA, intendant, JN, baker, Ileo, preobrazba, Ann, lž, restrikcija, Desa, ep, Ostrava, lok, enklava, livada, sonar, Livij, Onan, lot, Erna, Rgina, garje, salta, Sora, EC, Os, Ate, kalota, atest, Mičurin, Zoran, Berti, avatara, arhiv.  
NAVPIČNO: JE STVAR NOTRANJOSTI. K.D.