

stekljar



Lani v tem času...

... smo pisali o spremembah in presenečenjih. O darilih, ki nimajo cene. O decembru, ki nas posrka v prazničnost. Pa letos? Ste na istem? Se je vmes kaj spremenilo? Čutite utrip praznovanj, ste našli občutek domačnosti? Večina v decembru dela pregled nad letom, ki je minilo, večina daje novoletne obljube, ki jih bomo prelomili. Tudi to je nekaj.

Ko to pišem, dežuje in zunaj je več kot 12 stopinj C. V plus. Težko najdem nekaj, kar bi me spominjalo, da je pred nami za večino najlepši čas leta. Kot majhen opomin svetijo le praznične luči v centru mesta. Ni čutiti niti mrzličnosti pričakovanja novoletnih zabav.

Ne vem, kako ste vi videli to leto. Ga doživeli, občutili, kakšen vonj vam je pustil za spomin. Zame je bilo... kako naj napišem... nepozabno. Življenje nas nosi na valovih in priznam, da me je v tem letu kaj precej "polikalo", tudi s kakšno slabo rečjo. Včasih s solzo, ki se pomeša s smehom, včasih me je dan pričakal nemo in prazno, spet drugič v vsej svoji veličini optimizma in veselja. In tako minevajo dnevi službe, dopusta, praznikov, rojstnih dni, gredo mimo dnevi, ki ostanejo v spominu, med njimi dnevi, ki si jih želimo pozabiti. Vmes kakšen dan, ko ne veš, da je sploh bil. In je leto naokrog.

Toda vse to, kar doživimo (in preživimo), nas dela edinstvene. Trenutki, ki niso prijetni, verjetno še celo bolj. Ko brcamo in razgrajamo od besa, ko nemočno jočemo in preklinjamo neprijetne dogodke. Osebnostno menim, da nas najbolj oblikujejo dnevi, ki nas prizadenejo tako globoko v naše bistvo, da fizično boli srce. Žal, tudi teh je bilo letos nekaj. Zato je moje leto nepozabno.

Iz vsebine:

Uvodnik	2
Direktor voščilo	3
Intervju g. Lah	4
Šola vodenja	5-7
Kadri	8
Sejem Tendence	9
Sejem Maison & Objet Pariz	10
Selitev dekorirnice	11-12
Sodelavci v prostem času - Martina Meterc	13-15
Opal - remont EPO	16
Opaliada	17
Opal - športne igre	18
Hrup na delovnem mestu	19
Gasilski kotiček	20
Parkiranje na pločniku	21
Kadrovske novice	22-23

Toda ko sem se ob pisanju prispevka obrnila vase, sem ugotovila, da razočaranj in gneva ne nosim več s seboj. Da je odpuščanje tisto, kar nam dopusti, da gremo naprej. Da zrastemo, se razvijemo, dovolimo, da v naše življenje vstopi nov človek, nov trenutek, novo doživetje. Ko opravimo s preteklostjo in odпустimo grehe (najbolj tiste, ki smo jih storili sami), lahko dvignemo glavo in delamo načrte za naprej.

Zato december ni slab. Je konec in je začetek. Je vse, kar se je zgodilo, je načrt, kaj želimo naprej. Je nov cilj, je prihodnost. Ta nam bo vedno prinesla kakšno luknjo ob poti, klanec, ki ga moramo premagati, strah, s katerim se bomo morali soočiti. Toda vmes bodo lepi dnevi.

Naredite pregled. In načrt. Odпустite si. Šele nato lahko odпустite drugim. Postavite si nove cilje. Za vse tiste, ki obupujete – nič ni nemogoče. Le upati in verjeti je treba. Z našim življenjem namreč upravljajo drugi le do te mere, ki jo postavimo in dopustimo sami. V sebi poiščite otroka – nekaj, kar je tako iskreno vaše. Tega vam nihče, nihče ne more vzeti. To podarite tistim, ki si jih upate ljubiti.

Želim vam prijetne decembrske in vse ostale dni v letu. Naj bodo raznoliki, kolikor se le da in predvsem nikoli dolgočasni. Podarite kaj tistim, ki imajo manj od vas, hvaležno sprejmite darila, ki so vam namenjena. Cenite sebe in druge. In predvsem – najдите moč, da vas ponese naprej. Karkoli že vsak od vas potrebuje. Predvsem pa življenje (in besede) kdaj berite tudi med vrsticami...

Doživete praznike vam želi

odgovorna urednica
Mojca Lavrič



Vesele praznike in veliko uspehov v prihajajočem letu vam želijo tudi člani uredniškega odbora.



Spoštovani sodelavci Steklarne Hrastnik in Steklarne Hrastnik – Opal!

H koncu gre uspešno, mirno in sproščeno leto 2006 za poslovni sistem Steklarne Hrastnik... Šalo na stran.

Leto 2006 ni bilo ne mirno ne sproščeno. Vanj smo vstopili z neprijetno popotnico v obliki 410 milijonske izgube iz leta 2005, z določenimi problemi z zagonom nove tovarne, s selitvijo dejavnosti Steklarne Hrastnik - Stedek v Hrastnik ter s pogosto omajanim zaupanjem v uspešen razvoj Steklarne. Veselili pa smo se pričakovanih uspehov Opalove razvojne zgodbe.

Ne morem pa trditi, da ni bilo uspešno.

Številni ukrepi za izboljšanje poslovanja so od nas zahtevali trdo delo in maksimalno angažiranost. Danes lahko s ponosom ugotovimo, da so najhujše težave za nami. V leto 2007 upravičeno zremo optimistično. V prvih 11 mesecih tega leta smo uspeli zapisati rezultat z barvo, "ki ni rdeča", kar pa ne pomeni, da je naše delo končano. Seveda so sedanji rezultati še daleč od tega, da bi bili lahko zadovoljni. Vse preveč je še težav v proizvodnji, napak v procesih, izgubljenega denarja. Veliko dela nas čaka tudi na področju optimiranja procesov, stalnega izobraževanja in seveda tudi na izgradnji vzdušja pomembnosti medsebojnega sodelovanja.

Imamo še dosti manevrskega prostora, od razvoja kadrov preko notranje učinkovitosti do tržnega nastopa. Prepričan sem, da bo dovolj pozitivne notranje energije in primerne sodelovanja tako z lastniki kot s poslovnim okoljem, da bo poslovni sistem ta manevrski prostor dobro izkoristil in s tem dosegal primerne rezultate. Vendar pa bo potrebno še veliko inovativnega in vztrajnega sistematičnega dela za nadgradnjo današnjih rezultatov do primerne donosnosti.

V teh prazničnih dneh, ki so pred nami, se še posebej zavedamo, da je z vsakim visoko zapisanim ciljem povezano veliko usod posameznikov ter posledično tudi njihovih družin. Delo pač zahteva celega človeka, zanj včasih žrtvujemo čas, ki bi ga vsi, tudi jaz osebno, rajši namenil predvsem družini in prijateljem.

Toda pregled dosežkov za nazaj ni majhen in verjamem, da marsikdo med vami na nove pridobitve gleda s ponosom. Pri tem ne mislim samo na otvoritev in zagon nove tovarne, temveč tudi ostale velike in male procese, ki so se odvijali v preteklih letih. Žal je tako, da rezultati našega dela niso vedno takoj vidni, včasih se na poti do uspeha tudi kaj zalomi. Vendar verjamem v pregovor, da se veličina človeka kaže v tem, da se po vsakem padcu pobere. Vedno znova in znova. Isto velja za organizacije in podjetja. Ali če se izrazim malce v prisposobi – valovi nas pač vedno nosijo gor in dol, toda naučiti se moramo jadрати z njimi in z vetrom v obraz hkrati.

Naj bo leto 2007 priložnost, da postanemo boljši. S pomočjo inovativnosti, odprtosti, strpnosti, pripravljenosti na sodelovanje ter voljo za izboljšanje našega dela.

Postojte kdaj za hip. Ozrite se nazaj in prisluhnite srcu. Kar je lepega, dobrega in prijaznega, si oprtajte na ramena. Kar je slabega, žalostnega in nesrečnega, pustite za seboj. Od vseh stvari vzemite le izkušnjo. Zadihajte z vsemi pljuči in z lahkoto zakorakajte v nov dan, v novo leto. Bodite s tistimi, ki jih cenite, spoštujete in jih imate radi ter v ljudeh poiščite dobro. To je tisto, kar šteje in nam vedno ostane. To nosimo s seboj. In vedno v vse, kar delate, prispevajte sebe.

Želim vam zadovoljne božične in novoletne praznike v krogu najbližjih. Tistim, ki jih boste preživeli na delovnem mestu, pa še prav posebej želim prijetno delovno vzdušje in dobre delovne rezultate.

Ob koncu, vendar ne najmanj pomembno, naj se vam zahvalim. Za vaše dosedanje delo, za pogum, znanje, odločnost in prizadevanja.

Srečno!

Generalni direktor
Steklarne Hrastnik d.d.
Roman Strgar



Pogovor z lastnikom

Gospod IGOR LAH

Vse je enkrat prvič. Tokrat na naših straneh gostimo večinskega lastnika podjetja, v katerem smo zaposleni. Gospod Igor Lah. V medijih se pojavlja zelo redko. Še manj na straneh internih časopisov podjetij, ki so z njim lastniško povezana. Zato je bil pristanek na kratek pogovor prijetno presenečenje. Decembrski čas je pač primeren za presenečenja in darila...

Ob razmišljanju, kaj vse vas vprašati, se mi je najprej porodilo vprašanje, koliko krat ste nas obiskali?

Že nekajkrat, nazadnje pa sem bil na otvoritvi nove tovarne za proizvodnjo specialne steklene embalaže v Podkrajju. Na to vrhunsko sodobno proizvodnjo smo lahko vsi upravičeno ponosni. Poleg tega se občasno srečam tudi z vodstvom steklarne in razgovori so vedno konstruktivni.

Kaj vam pomeni naložba v Steklarno Hrastnik? In kako to, da ste se v preteklosti odločili za naložbo v Zasavje, konkretno v proizvodno podjetje?

Naložba v Steklarno Hrastnik je v začetku predstavljala samo naložbeno priložnost v procesu privatizacije. Kasneje smo v tem podjetju prevzeli bolj aktivno vlogo. Steklarna je ena od redkih naših naložb, v kateri smo se odločili ostati tudi na daljši rok kot aktivni lastniki. Našo razvojno usmeritev potrjuje tudi dejstvo, da v vseh letih, kar smo lastniki delnic Steklarne Hrastnik, nismo prejeli še nobene dividende. Ves čas smo podpirali vodstvo pri razvojnih usmeritvah podjetja. Tako je bil ves dobiček, ustvarjen v preteklih letih, usmerjen v nadaljnje razvojne načrte.

V zadnjem času večkrat na uho pridejo govorice, da se bo steklarne prodala – enkrat Italijanom, spet drugič v kakšne druge roke? Kaj je res na tem? Kaj se bo s steklarno zgodilo v prihodnje?

V bližnji prihodnosti ne nameravamo prodajati Steklarne. Niti domačim niti tujim ponudnikom. Vsak mesec, vsako leto, ki sledi letošnjemu, lahko namreč pričakujemo samo boljše rezultate.

Menim, da naša razmišljanja dovolj jasno potrjuje že podpora razvojnim aktivnostim Steklarne, o katerih sva govorila prej. Investicija v izgradnjo nove tovarne za proizvodnjo specialne steklene embalaže, vredna skoraj 30 milijonov €, je pomenila tudi eno večjih gospodarskih investicij na nivoju države v letu 2005.

Ta investicija, sicer strateškega pomena za dolgoročni razvoj podjetja, je povzročila večjo motnjo v tekočem poslovanju, kot smo vsi skupaj pričakovali. Zato so bili rezultati v letu 2005 slabši od pričakovanih. Toda letošnje leto je dokaz, da lahko s trdim delom, voljo in medsebojno podporo vseh zaposlenih v zelo kratkem času podjetje pobere iz 'rdečih' števil. V leto 2007 zremo zelo optimistično – ni druge besede.

Kako vidite nadaljnji razvoj Steklarne Hrastnik in njen položaj na svetovnem trgu?

Steklarne je manjša od največjih konkurentov. Zato mora biti predvsem čim bolj fleksibilna pri nastopu v posameznih tržnih nišah. Osnovo predstavlja ustrezna tehnološka opremljenost. Zato bomo podpirali vse utemeljene predloge vodstva za nadaljnje posodobitve. Vendar se je treba zavedati, da tehnologija ni vse. Sodelavci v Steklarni Hrastnik - Opal so v preteklih letih dokazali, da je mogoče tudi s slabšo opremljenostjo doseči dobre rezultate. Ključna je predanost vrhunski kvaliteti in kupcem. Kupec je pač vedno kralj. Vsakomur v podjetju mora biti jasno, da je steklarne lahko zares uspešna samo, če so kupci 120 odstotno zadovoljni.

Zaradi vseh teh sprememb se morajo spreminjati tudi nekateri procesi v podjetjih. Predvsem bi želeli, da se bolj učinkovito osvaja in izmenjuje znanje. Znanje o steklu, tehnoloških procesih, steklarski panogi in trgih mora Steklarna Hrastnik bolj učinkovito in sistematično graditi. Ne sme ostajati zaprto v posameznih glavah, ampak mora biti vedno na voljo tam, kjer je potrebno. To področje je bilo v Steklarni Hrastnik v preteklosti nekoliko zanemarjeno. Varovanje posameznih fevdov in vrtičkov vodi v slabe rezultate in nezadovoljstvo vseh.

V prihodnje bo na sodelovanju in učenju v steklarni večji poudarek, tudi pri nagrajevanju. Samo tako je mogoče

doseči skupni cilj – postati boljši od konkurence, najboljše steklarne na svojem področju.

Kakšne kriterije uporabljate za izbiro uprave v podjetjih v vaši lasti?

Sposobnost učinkovitega ciljnega vodenja, strokovnost in zmožnost motiviranja sodelavcev za doseg ambicioznih skupnih ciljev. To so lastnosti, ki so jih morali kandidati pokazati na prejšnjih delovnih mestih. To ločuje dobre direktorje od slabih. Toda podjetje ni samo ali predvsem direktor. Zelo pomembno je tudi, da podjetje vodi dobro uigran tim, ki mu zaposleni zaupajo. Potem vse teče lažje. Se je pa potrebno zavedati, da so motor podjetja vsi zaposleni, ne samo vodilni oz. vodstveni kader. Iskreno verjamem, da so zaposleni v steklarni sposobni, motivirani sodelavci.

Ko smo ravno sredi prazničnih dni – si pod smrečico želite kaj posebnega? Nam lahko zaupate?

Zase in za svoje bližnje si želim predvsem zdravja in toplih medsebojnih odnosov. Enako pa želim tudi vsem zaposlenim v Steklarni Hrastnik; da bi zdravi in zadovoljni delovali v ustvarjalnem delovnem okolju in dosegali odlične uspehe.

Pogovarjala se je
Mojca Lavrič

Šola vodenja

ZA BOLJŠE VODJE IN USPEŠNE ZAPOSLENE



Spoštovani sodelavci,

delovati pomeni prevzeti odgovornost za svoja dejanja in živeti s posledicami, ki so nastale kot rezultat naše aktivnosti. Tako pridobivamo nove izkušnje, ki nas bogatijo. Tega bogastva nam nihče ne more vzeti.

Veliko bogastvo je tudi poznavanje učinkovitih orodij in metod vodenja. Vsakdo med nami je vodja; če že ne vodi ljudi, pa vodi procese ali aktivnosti. Vsakodnevno sodelujemo med sabo, saj nihče med nami ni osamljen otoček sredi velikega oceana, ki mu pravimo Steklarna (pri tem mislim na Steklarno Hrastnik - Opal in Steklarno Hrastnik d.d.). In ker smo vsi skupaj močni samo toliko, kot je močan najšibkejši člen med nami, je prav, da se vsi naučimo uspešno voditi.

Pred vami je tako prvi od niza prispevkov s področja vodenja. Ker tudi sama nisem teoretik s področja managementa, pa še fino je uporabiti uspešne izkušnje drugih ljudi, si bom pri pripravi prispevkov pomagala s priročnikom Učinkovita orodja vodenja.¹¹⁾

Vodenje obsega množico med sabo povezanih opravil, ki jih v izhodišču lahko strukturiramo takole:

- Ciljno vodenje in ciljni sporazumi
- Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih
- Dialog in komunikacija
- Reševanje konfliktov in stres na delovnem mestu
- Delegiranje in vodenje projektov
- Timsko delo in vodenje
- Zaposlovanje delavcev
- Izobraževanje zaposlenih

Najprej se bomo seznanili z uvodom v dialog in komunikacijo ter "preleteli" najpogostejše težave pri komuniciranju v praksi. V prihodnje pa bomo spoznali tudi ostala področja. Zgodba, ki sledi, je povzeta iz omenjenega priročnika in po mnenju avtorjev jasno prikaže mišljenje velike večine zaposlenih v slovenskih in tudi tujih podjetjih, obenem pa ponazarja vlogo komunikacije, ki je neposredno povezana z motiviranostjo zaposlenih. Takole torej gre:

»Spoštovani vodje. Prisluhnite nam. Želimo vam nekaj povedati. Kot prvo bi želeli poudariti, da mi vedno dosegamo več kot 100% tega, kar se od nas pričakuje!«

Vas to preseneča? Pogosto smo označeni kot povprečni, vendar imamo poleg službenih tudi obilo obveznosti v zasebnem življenju.

Od vas, spoštovani vodje, pričakujemo, da nas boste spodbudili, da se bomo pripravili potruditi po svojih najboljših močeh.

Dejstvo je, da bi lahko storili še veliko več za vas in organizacijo.

Z ustreznim načinom vodenja bi lahko tudi na delovnem mestu dosegali in uresničili več kot 100% zastavljenih ciljev. In to na enak način, kot nam to uspeva na drugih področjih našega življenja. Svojim otrokom pomagamo pri tem, da bi postali uspešni, in storili bomo vse, kar je potrebno, da jim bomo za to nudili vse možnosti. Sodelujemo pri različnih aktivnostih svojih otrok, pogosto prevzemamo tudi pobudo in vodimo aktivnosti, ki so pomembne nam, našim družinam in našim prijateljem.

Zakaj bi torej bili zgolj povprečni, vsakdanji zaposleni, ko pa bi lahko bili še toliko več? Morda nam niste pomagali, da bi lahko postali boljši. Vsi bi lahko postali predani, energični, dinamični zaposleni, ki si jih tako zelo želite, če bi si vi vzeli čas in nas poslušali.

Nikar ne bodite užaljeni. Vse, kar si želimo, je, da bi s skupnimi močmi in sodelovanjem povečali naše in vaše zadovoljstvo glede opravljenega dela in posledično dosegli večji uspeh.

Da bi izbrali, spodbudili in obdržali dobre ljudi, je potreben nenehen temeljit razmislek in učinkovita strategija, predvsem pa tudi upoštevanje razmišljanja zaposlenih. Z vami smo pripravljene deliti

svoje predloge in ideje, saj neopravljeno delo in breme tistih dobrih delavcev, ki odidejo iz organizacije, pade na nas – to pomeni še več dela in to za isto plačo.



Bi radi slišali resnico?

Eden glavnih razlogov, da ljudje odidejo iz organizacije, je, da vodstvo ne izpolnjuje njihovih pričakovanj. Ne gre samo za plačo, dodatke in ugodnosti, nadure, spremenljiv delovni čas ipd.

Če smo direktni – nekaj naših sodelavcev je v preteklosti zapustilo organizacijo, ker jih vi, spoštovani vodje, pri delu niste vodili na način, ki so ga potrebovali! Točno, prav vi imate na naše zadovoljstvo na delovnem mestu večji vpliv kot karkoli in kdorkoli drug!

Delovno vzdušje je lahko pozitivno in spodbudno ali pa negativno in obremenjujoče. Vse je odvisno od tega, kakšen vzor in zgled nam dajete vi kot vodja. Vaš način vodenja je pri tem najpomembnejši faktor in ločuje povprečne od odličnih rezultatov.



¹¹⁾ Učinkovita orodja vodenja: priročnik s primeri dobrih praks, učinkovitimi preglednicami in praktičnimi modeli / (avtorji Breda Vodopija ... et al.).-Maribor: Forum Media, 2005

Naučite se znati voditi nas k tistim uspehom, ki jih potrebujemo in si jih želimo doseči. Prosimo vas, da se resnično potrudite in nam prisluhnete ter nato v skladu s tem tudi delujete. Če boste to storili, bomo postali boljši zaposleni, ki bodo dosegali boljše rezultate in delo opravljali še bolje. In skupaj bomo ustvarili izreden in prijeten delovni prostor – organizacijo.

Poslušajte nas, vodje! Zanašamo se na vas; bodite pozorni, izboljšujte in vodite!



Verjamem, da bo vsak vodja (ne glede na raven vodenja) pokukal vase in razmislil, katere aktivnosti mu gredo dobro od rok in kaj še lahko izboljša. V dobro vseh nas!

Na tem mestu bi bilo mogoče dobro zaključiti; zgodba govori sama zase. Toda prav je, da si poglobljeno pogledamo najpogostejše (in žal ne edine) težave, ki vplivajo na potek komuniciranja in tudi na zadovoljstvo zaposlenih ter njihovo pripravljenost za poslušanje in sledenje vodji.

Kadar stvari tečejo kot po maslu, se potrebe po informiranosti ne čuti kot nekaj posebnega. Kadar pa nastopijo težave, je za vodjo še kako pomembno, če ima večinsko

podporo med zaposlenimi. Večinska podpora je jasen znak in potrditev pravilnosti izbire orodij in vsebine komuniciranja vodje v preteklosti.

Najpogostejše težave pri komuniciranju v praksi so:

1. Pomanjkanje jasnih ciljev

Zaposleni nimajo jasno opredeljeno, kaj v bistvu morajo početi. To je zelo huda napaka vodje in se neposredno odraža v produktivnosti in v rezultatih organizacije. Jasno definirani cilji zato določajo:

- kaj je potrebno narediti,
- v kolikšni meri mora biti narejeno (kaj je 100%),
- do kdaj mora biti narejeno,
- kdo je zadolžen za doseganje cilja,
- kdo ocenjuje učinkovitost zaposlenega, ki je zadolžen za doseganje cilja.



2. Ni časa za komuniciranje (povratne informacije)

Vodja mora imeti jasno postavljene prioritete zase in za vse svoje sodelavce. Dokler pa je vodja s svojo ekipo zaposlenih zgolj »gasilec požarov«, ki se pojavljajo zaradi neopravljenega dela in »letanja za nujnimi zadevami«, bodo tudi medsebojni odnosi med zaposlenimi trpeli.

Če zaposleni ne dobijo povratne informacije o tem, da

svojega dela ne opravljajo v skladu s pričakovanji, lahko še več mesecev ali celo let opravljajo svoje delo na za njih »pravilen« način. Zapomnite si, spoštovani vodje, ljudje v organizaciji dajo vedno odpoved vodji, nikoli organizaciji! Vodja je namreč tisti, ki ima moč, da spremlja, rešuje in izboljšuje. Vodja, ki tega ne počne, ni vreden naziva vodje – in ljudje ga zapustijo.

3. Neprimerna uporaba orodij komuniciranja

Osebne in pomembne informacije mora neposredno nadrejeni vodja vedno sporočiti osebno, ostale, manj pomembne zadeve, pa se prenašajo pisno. Napake, povezane z napačno izbiro orodja komuniciranja, se pogosto dogajajo tudi zaradi težave, opisane pod naslednjo točko.



4. Pomanjkanje standardov (pravil igre)

Da bi postavili pravila komuniciranja v svoji organizaciji, ni potrebno imeti diplomo iz komuniciranja. Pravila je potrebno samo zapisati. Nato je potrebno sklicati sestanek celotnega vodstva, ki mora pridobiti povratne informacije in predloge od vseh zaposlenih. Fino je tudi pokukati v druge organizacije, kako oni

zagotavljajo zadovoljstvo svojih zaposlenih, ter uporabiti primere najboljših.

5. Vpliv neformalnih vodij

Večina vodij je pogosto na preizkušnji, ko se znotraj organizacije pojavi še kakšna oseba, ki ni na poziciji vodje, vendar ji zaposleni radi prisluhnejo, še posebno v času sprememb.

Takrat je zelo pomembno, ali je ta oseba naklonjena vodji ali zaposlenim ali, najslabše, osebnim interesom.

Prepoznavte te osebe in jih pridobite na svojo stran. Povabite jih k sodelovanju pri pomembnih odločitvah, seznanite jih s ključnimi informacijami, vendar jim ne razkrijte vsega! Povabite jih večkrat na razgovor, spoznajte, kako razmišljajo. Mogoče boste pridobili dragocene informacije, da boste tudi sami postali še boljši vodja.

6. Pomanjkanje znanja in izkušenj v komuniciranju

Nihče se ni rodil s spretnostjo nastopanja in prepričevanja drugih. Vsi pa se rodimo s potenciali in od posameznika je odvisno, kako bo te potenciale razvijal in uporabljal v svojem življenju. Pri tem je lahko zelo koristen kakšen tečaj, komunikacijski trening, prebiranje literature.

7. Nedoslednost in nenačelnost v komuniciranju

Nič drugega kot površnost in časovna stiska ter nespoštovanje zaposlenih. Vodja je zgled ostalim zaposlenim. Če želite, da se bodo med sabo dobro razumeli, si pravočasno posredovali prave informacije, potem začnite pri sebi.

Zaposleni vam bodo hvaležni – videli boste na rezultatih v naslednjih 6-ih mesecih.



8. Moč govoric

Ne reagirajte na vsako govorico, ki se pojavi na vaš račun. Govorice so včasih »majhni ventili« za zaposlene, da bolje prenesejo pritisk ciljev, ki ste jim jih postavili. Ko pa govorice vplivajo na potek dela v organizaciji, je treba temu narediti konec. Pridobite čim več informacij o govoricah in posredujte zaposlenim dejstva in resnično informacijo. Zagotovite svojo jasnost in s postavljanjem vprašanj preverite ali so zaposleni poenotili razmišljanje z vami.

9. Nepoštenost / prikrivanje

To je huda napaka vodje. Ko si enkrat privoščite, da izigrate zaupanje zaposlenih, je to enako, kot če zaposleni izgrajijo vaše zaupanje. Če se že pojavi, vam preostane le eno – opravičite se, priznajte napako in zakaj ste jo storili. Pokažite hrbtenico in zagotovite, da se ne bo več ponovilo. Vsekakor deluje bolje, kot če samo pustite, da zaposleni »prežvečijo« in pozabijo. Tudi od zaposlenih zahtevajte enako poštenost in odkritost. Zapomnite si: dober vodja je tisti, ki prvi izve dobro novico od svojih zaposlenih, odličen vodja pa tisti, ki prvi izve slabo novico!

10. Negativno razmišljanje

Sindrom negativnega razmišljanja je v vsakem od nas. Samo od naše preteklosti je odvisno ali smo ga razvijali ali pa smo se usmerili v pozitivno pričakovanje in doživeli uspeh. Vodja kot zgled je tisti, ki mora v vsaki situaciji najti nekaj pozitivnega in gledati naprej – usmerjenost v prihodnost in doseganje novih uspehov. Če se nam zgodijo napake, so samo del procesa učenja. Kar ne moremo in ne smemo dopustiti, pa je, da se ista napaka ponovi dvakrat. To bi namreč pomenilo, da se iz prve napake nismo ničesar naučili.

Toliko za prvič! Do prihodnjic vam želimo lepe delovne uspehe in prijetne medsebojne odnose, vesela pa bom tudi kakšnega konstruktivnega odziva ali predloga za kakšno posebno temo.

Za vas pripravila:
mag. Mojca Jazbinšek Volk,
namestnica generalnega direktorja

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci,

S člankom namestnice generalnega direktorja na temo vodenja ljudi, procesov in organizacije smo pričeli s temo, ki je po mnenju mnogih v našem podjetju najbolj pereč problem.

S prvim člankom na omenjeno temo želimo zajeti širšo sliko o komuniciranju in vodenju. Naslednji korak je k sodelovanju pritegniti sodelavce, da načrte uresničimo. Le skupaj lahko ustvarimo pozitivno naravnost v podjetju.

Če si sposodim nasvete dr. Gorana Carstedta, mednarodno uveljavljenega strokovnjaka (tudi bivši predsednik uprav podjetij Volvo in Ikea), poznamo **pet pomembnih točk**, ki jih mora vodja upoštevati pri odnosih s svojimi zaposlenimi.

- **Ljudje so uspešnejši, če lahko prispevajo.** Kaj imate v mislih, ko izvajate določen projekt? Ali veste, kakšni so učinki vašega dela pri končnem rezultatu in potem na trgu? Se zavedate svojega poslanstva?
- **Ljudje so uspešnejši, če so dobro obveščeni.** Pretok informacij je za uspešnost organizacije vse večjega pomena. Časi, ko so bile določene pomembne informacije na voljo le vodilnim delavcem, minevajo. Danes je dobro, če prav vsak zaposleni o podjetju ve čim več. Ne le o tem, kaj mora delati sam, pač pa tudi to, kakšne poslovne odločitve podjetje sprejema in kakšna je njegova vizija.
- **Ljudje podpirajo tisto, kar ustvarijo.** Ljudje najraje delamo tisto, kar smo prvotno tudi sami soustvarili.
- **Udeležba ustvarja boljše rezultate.** Več glav več ve.
- **Ljudje si želijo izobrazbe in sposobnosti.** Če ljudje nismo zadovoljni, potem nič v podjetju ne more pravilno delovati.

Zato želimo v proces komunikacije in vodenja vključiti čim več ljudi – tako lahko ustvarimo več novih idej in se posledično lahko nadejamo boljših rezultatov. Danes ni več dovolj le to, da pretok informacij poteka zgolj navpično od vrha proti dnu, temveč tudi v obratni smeri, od najnižje strukture zaposlenih proti vodstvu organizacije.

Želimo konkretne predloge, kako izboljšati komunikacijo v našem podjetju, kakšen stil vodenja "potrebujete", kje se nam zatika in katere vrste informacij najbolj pogrešate. Zanima nas tudi, kakšen komunikacijski kanal potrebujete ter v kakšni obliki.

Predloge lahko pošljete po:

- e-pošti: info@steklarna-hrastnik.si
- po pošti v tajništvo generalnega direktorja, s pripisom "KOMUNIKACIJA".

Le skupaj lahko naredimo podjetje in organizacijo bolj učinkovito.

S spoštovanjem,
Mojca Lavrič
Odnosi z javnostmi



Splošno

Kadrovska funkcija v Steklarni Hrastnik d.d., enovitem podjetju, brez treh hčerinskih družb oz. z eno samo hčerinsko družbo, bo potrebna prenove na vseh delih kadrovskih procesov.

Pri njenem organiziranju in vodenju bomo upoštevali slabosti, ki so se pokazale v času razdeljenosti družb in s tem tudi kadrovske funkcije in jih v kar največji meri izkoristili za postavitev učinkovite, potrebne steklarske dejavnosti in zahtevam nove organizacije, prilagojene kadrovske dejavnosti.

Temeljne naloge kadrovske politike v letu 2007 bodo:

- vzpostavitev zunanjega in predvsem notranjega sistema usposabljanja in izobraževanja;
 - razvoj kadrov in načrtovanje karier;
 - dokončanje sistema prenove vrednotenja delovnih mest.
- Pričakujemo da bomo z realizacijo teh treh nalog dosegli naslednje cilje:
- zagotovili potrebe po novih sodelavcih,
 - omogočili delavcem osebnostni in karierni razvoj,
 - zblížali potrebe družbe ter interese, želje in ambicije posameznikov,
 - delavce motivirali za boljše delo – boljše in pravičnejše plačilo.

Steklarna Hrastnik d.d.

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

Poslovna enota VITRUM

Poslovna enota SPECIAL

Sektor zmesarne in vzdrževanja

Finančno računovodski sektor

Pravno kadrovski sektor

Nabavni sektor

Sektor informatike

Organizacija podjetja in število zaposlenih

Po reorganizaciji poslovnega sistema Steklarne Hrastnik je makro organizacijska struktura sledeča (glej shemo).

Organizacijsko in pravno formalno je podjetje Steklarna Hrastnik – Opal samostojna družba, organizirana kot družba z omejeno odgovornostjo.

V letu 2007 bo v Steklarni Hrastnik v skladu s sistemizacijo delovnih mest zaposlenih 578 delavcev, povečanja števila zaposlenih ne načrtujemo.

Varnost in zdravje pri delu

V družbi se zavedamo svoje odgovornosti glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva do zaposlenih.

Ohraniti želimo zdravje zaposlenih, zato se zavezujemo, da bomo nenehno izboljševali delovne razmere in zmanjševali tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

Politiko varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva bomo uresničevali tako, da bomo:

- dosledno izvajali zakonske

predpise in standarde s področja varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva,

- zahteve varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva vključevali v načrtovanje in razvoj,

- zaposlene periodično in prilagojeno posebnostim posameznih delovnih usposabljali iz varnosti in zdravja pri delu in požarnega varstva,
- s pomočjo pooblaščenega zdravnika medicine dela izvajali naloge zdravstvenega varstva v skladu z možnostmi nadomeščamo nevarne snovi z manj nevarnimi,

- izboljševali delovne pogoje in v skladu z možnostmi nemotenega organiziranja in poteka proizvodnje prilagajali dela posamezniku z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta in delovnega okolja ter izbiro delovne opreme,

- delavcem zagotavljali sredstva in opremo za osebno varnost pri delu,

- izvajali periodične preiskave delovnega okolja in preglede delovne opreme,

- zmanjševali število poškodb pri delu z ugotavljanjem vzrokov ter izvajanjem ustreznih preventivnih in kurativnih ukrepov.

Izobraževanje in usposabljanje

Naše poslanstvo: sodelavcem nudimo znanje, veščine in osebni razvoj

Z načrtnim vlaganjem v izobraževanje in usposabljanje želimo dvigniti strokovno usposobljenost in izobrazbo zaposlenih, kar naj bi prispevalo k večji produktivnosti, kakovosti, boljši organizaciji dela in nenazadnje

tudi k zadovoljstvu ter osebnemu razvoju zaposlenih.

Rezultati in razvoj podjetja so v veliki meri odvisni od znanja in sposobnosti zaposlenih, predvsem pa od njihove ustvarjalnosti in inovativnosti. Z ustreznim notranjim in zunanjim izobraževanjem nameravamo v letu 2007 nadgraditi obstoječa znanja.

Smo edino podjetje v Sloveniji, ki se ukvarja z avtomatsko proizvodnjo steklenih izdelkov, zato žal ne obstaja ustrezna šola, ki bi izobraževala za poklic strojnega steklarja (strojnika). Na delovna mesta strojnih steklarjev zaposluje delavce, ki nimajo znanj s področja steklarske tehnologije. Z namenom pridobitve manjkajočih znanj in doseganja pričakovanih delovnih rezultatov je bil pripravljen program internega usposabljanja strojnih steklarjev - strojnikov.

Z ureditvijo mentorstva in pripravo ustreznega programa usposabljanja nameravamo bistveno skrajšati čas usposabljanja in s tem tudi napredovanja. Za zagotavljanje ustreznih kadrovske strukture bomo ponovno uvedli sistem štipendiranja za poklice, ki so deficitarni na trgu delovne sile.

V letu 2007 bo tako v različne oblike usposabljanj tako vključenih skupaj preko 500 zaposlenih. V sklopu izobraževanj, ki bodo organizirana, pa bo poseben poudarek dan področjem vodenja, kakovosti, varstva pri delu ter jezikovnih in računalniških usposabljanj.

Ksenija Jakopič
Direktorica pravno-kadrovskega sektorja

V članku Ambiente 2006 sem že omenil določeno zmedo, ki jo je sejemska uprava vnesla med tradicionalne razstavljalce Tendence. Nedodelan oz. spremenjen koncept dose-danje uspešne prakse sejmov Ambiente (februar) in Tendence (avgust) je tako razdvojil steklarsko industrijo Evrope in sveta ter drastično zmanjšal prisotnost najpomembnejših steklarn na sejmu. To je za seboj potegnilo tudi manjše število obiskovalcev – iz Nemčije, Evrope in sveta.

Na drugi strani pa je sejem odprl vrata manjšim steklarnam (in proizvajalcem keramike, porcelana, jedilnega

Določenih vzporednic tako ni možno potegniti glede na izpad konkurence. Seveda to ni nič tragičnega, saj gre za dobo 6 mesecev (Ambiente). Je pa res, da so stojnico Steklarno Hrastnik obiskali naši kupci iz Evrope, Srednjega vzhoda, ZDA in Kanade, kar je pomembno za tekoče in prihodnje posle na teh trgih. Ideja o srečanju s temi kupci v Hrastniku bi bila gotovo težje izvedljiva. To pomeni, da do srečanja s precejšnjim delom kupcev verjetno sploh ne bi prišlo, saj so naši obiski kupcev razmeroma redki. Mimogrede: naša konkurenca (npr. Borgonovo) je glede obiskov kupcev



pribora itd.) predvsem iz vzhodne Evrope in Daljnega vzhoda. Ta sfera razstavljalcev pa nima direktne vsebinske povezave s programi in trgi Steklarne Hrastnik.

Na sejmu pa so »nemoteno« nastopili nekateri pomembni ponudniki stekla (in keramike) za namizni program – med njimi naša kupca Glaskoch in Ritzenhoff – Breker. Njihov nastop zaradi omenjenih potez sejemske uprave bil bistveno moten, saj sta področji kreativnosti in programskih novosti sestavni del vseh pomembnejših sejmskih dogajanj v Evropi in v svetu.

po Evropi in svetu izjemno aktivna in ji nastopanje na Tendence ni nujno potrebno.

Nastop PE Vitrum na Tendence je zanimiv tudi v luči nove ponudbe – dekoracije. Ta je bila do nedavnega v domeni Stedeka in ni bila predmet prodajnega programa PE Vitrum. Zato je določena promocija na tem področju zelo pomembna in je bila tudi dobro sprejeta. Vsekakor je to primerna osnova za pripravo razvojnih in programskih izhodišč dekoracije v kontekstu stekla za namizni program. Sicer pa je glavni razvoj PE



Pogovori s strankami...

Vitrum teče v smeri programske in tržne usmeritve. Gre za določitev strategije razvoja:

- a) z največjimi kupci in trgi (npr. Glaskoch, Farahi) in
- b) na lastnem programu in svetovnih trgih.

Srečanja z različnimi kupci, dogajanja na evropskih in drugih trgih ter pričakovanja in priložnosti – to so bile teme na Tendence – so ustrezne podlage za določitev naše strategije. Na dlani je dejstvo, da je kratkoročno cenejša in bolj varna strategija razvoja z obstoječimi velikimi kupci (in trgi), dolgoročno pravilna pa je strategija lastnega programa in svetovnega trga. Ta strategija je seveda vezana na tehnološki razvoj in opremo ter kapaciteto. Na tem segmentu že obstajajo določene podlage

(Projekt Vitrum 2007), ki so predmet analiz in tržnih preverjanj.

Nedorečeno je področje namiznega programa iz proizvodnje IS; če spet pogledamo h konkurenci (npr. Borgonovo), ima ta v katalogu namiznega programa preko 60 izdelkov IS-a.

Število izdelkov namiznega programa iz IS proizvodnje je seveda še večje pri steklarni Stölzle – Oberglas, ki je izrazito usmerjena v IS namizni program.

Po sejmu Tendence je torej tem za razmišljanje in analiziranje več kot dovolj. Časa do Ambiente 2007 pa je samo 6 mesecev in določene odločitve bo potrebno do takrat sprejeti in nekatere že realizirati.

Slavko Marcen



Dekorirana serija Rock

Letošnji slogan sejma "SOLUTIONS FOR INTERIOR DESIGN" poudarja razvoj inovativnih rešitev za široko paleto izdelkov, ki so del našega doma.

Sejmišče je bilo spet postavljeno v šestih razstavnih prostorih, ki so ločeni po namenu in uporabnosti (tekstil, dekorativni dodatki, pohištvo...). Na razstavnih prostorih je bilo znova opaziti, da so bili razstavljeni samo najnovejši in najboljši izdelki iz ponudbe. Z razvojem novih izdelkov ohranjajo bitko s konkurenco "biti drugačen, biti boljši, biti inovativen".

Pri izdelkih še vedno prevladuje minimalizem (geometrijske oblike z rahlo mehčanimi ali zaukrivljenimi vogali), ki ga dopolnjuje enostaven, največkrat enobarven dekor (čipka, stilizirano cvetje).

Letošnja nit celotnega razstavnega prostora je bila črnobela kombinacija, ki jo v manjšini dopolnjujejo s sivo, temno rjavo, vijolično, rdečo, zlato, bronasto in srebrno barvo.

Poleg izdelkov je bilo razstavljene veliko embalaže, ki se kaže v povsem drugačni grafični podobi. Fotografija izdelka na embalaži ni več pomembna in opazna. Zaznati

je samo silhueto in ime izdelka. Barva embalaže je v kombinaciji siva in bela, črna in bela, črna mat in črna sijoča, ...

Pomembnost sejma MAISON & OBJET v Parizu raste.

Nakazuje jasne smernice prihajajočih trendov, kar je predhodnica za frankfurtski sejem v februarju.

Loti Marvin Vale
Darko Šurina



Zanimalo vas bo...

SELITEV DEKORIRNICE



Morali smo globoko vdihniti, zavihati rokave in pričeti seliti. Sprva nas je bila kar groza, ker si nismo predstavljali selitve strojev in peči, vendar nam je z dobro organizacijo uspelo. Večina smo preselili praktično v treh dneh – čez vikend.

Večina delavcev je v Hrastniku delala že pred selitvijo v Trbovlje, tako da s samim spoznavanjem ljudi in okolja ni bilo večjih težav, kljub temu, da je delo ostalo enako, pa se tukajšnji proizvodnji še vseeno nekako prilagajamo.

Proizvodnja v Hrastniku je sedaj locirana na dveh nadstropjih. Spodaj so linije ročnega brizganja slikark, strojnega brizganja in ročnega lepljenja, nadstropje višje pa stoji šestbarvni sitotisk Fermac. Pri tem moram omeniti, da smo ob selitvi v Hrastnik dobili novo žgalno peč, ki je večja in zmogljivejša od prejšnje.

Dejstvo, da so linije locirane v dveh nadstropjih, je eno izmed tistih, na katerega se bomo verjetno tudi z leti težko

V mesecu marcu se je dekorirnica iz Trbovelj preselila na novo/staro lokacijo v Hrastniku- nazaj v Steklarno. O selitvi se jo govorilo kar lep čas, vendar smo vsi upali, da so le govorice, kot marsikatero druge in predvsem, da spadajo v krog tistih, ki so neresnične. V Trbovljah smo se namreč zelo navadili na red, ki smo ga vzpostavili. Bilo je fino, ker smo bili locirani v prostoru, ki je bil dovolj majhen, da si imel pri roki vse, od proizvodnje do uprave, hkrati pa vseeno dovolj velik, da je imela vsaka linija dovolj prostora za nemoteno delo. Seveda ne moremo reči, da je vse potekalo brez kakršnih koli problemov, ker tega verjetno nikjer ni, ampak vseeno...



Peč za žganje dekoriranih izdelkov, kjer se izvajata tudi pregled in pakiranje.



Prostor, imenovan temnica, kjer grafik pripravlja sita za tiskanje na sitotiskarskem stroju. Glede na to, da sta v temnici korito in topla voda, se občasno prostor uporablja tudi za umivanje izdelkov, ki kvalitetno niso sprejemljivi.



Šestbarvni stroj Fermac, lociran v drugem nadstropju. Na njemu se tiskajo eno ali večbarvni dekorji na razne kozarce, svečnike, pepelnike, v zadnjem času tudi na steklenice, vendar smo pri njih zaradi stroja tehnološko omejeni.



Žgalna peč, kjer se žgejo in pregledujejo izdelki ročnega in strojnega brizganja.

Zanimalo vas bo...

SELITEV DEKORIRNICE

navadili. V Trbovljah smo imeli vse pri roki in si lahko v primeru kakršnihkoli sprememb takoj poskrbel tudi za vse pomožne stvari. Če je zmanjkalo barve, jo je skladiščnik, ali v njegovi odsotnosti izmenski vodja, dobesedno samo prestavil iz skladišča v proizvodnjo, imeli smo pregled in nadzor nad celotno proizvodnjo. Tu pa zadeve potekajo malo drugače. Oba prostora dekorirnice sta med seboj povezana z dvigalom, s katerim dostavljamo barve, palete, kartone...

V glavnem vse, kar potrebujemo v enem ali v drugem prostoru, kar pa je zelo zamudno, hkrati pa zahteva tudi več delavcev, saj mora biti nekdo spodaj pri dvigalu, nekdo pa zgoraj in kadar je veliko palet, lahko to traja celo izmenno.

Da ne govorimo o tem, da se najraje takrat, ko je v njem nekaj nujno potrebne, zaskoči. K sreči smo ga že "spregledali" in poznamo "zdravilo", da ga zaženemo naprej. Dvigalo ni za prevoz ljudi, iz enega v drugo nadstropje nas vodijo železne stopnice, ki so si v zelo kratkem času nakopale kakšnega sovražnika več. Glede na to, da jih v dnevu marsikdo velikokrat prehodi, moram reči, da niso deležne čisto nobene hvale.

Da pa ne bomo tako črnogledi, je potrebno odpreti tudi drugo stran lista in priznati, da pa so stvari, ki so se s selitvijo izboljšale. Prej smo steklo vozili iz Hrastnika v Trbovlje in včasih še potem nazaj, pri čemer je prihajalo do občasnih zastojev, loma, pozimi je bilo steklo za tiskanje prehladno, poleti prevroče, za piko na i pa moramo priznati, da v Trbovljah niti nismo imeli dobro urejenega zunanjšega prostora, kjer so se nalagali in

razlagali kamioni. Tu lahko sproti urejamo in korigiramo plan tako, da večino stekla dobimo direktno iz peči. Ker ni prevoza iz ene na drugo lokacijo, je prednost tudi v tem, da nam steklo ne pakirajo v kartone, ampak v PKZ-je (primerne platoje), kar nam olajšuje samo nalaganje stekla na posamezne linije, razdiranje kartonov, če se določen izdelek pakira v darilnega, itd.

Prednost je tudi v tem, da imamo sedaj blizu več delavnic, kjer nam priskočijo na pomoč in pomagajo pri marsikateri stvari, ki ji sami nismo kos. Menim in predvsem upam, da nam bo v bodočnosti uspelo obdržati in izboljševati medsebojne odnose, ki so temelj za dobro delo, katerega plod so dobri rezultati, ki se jih vsi nadejamo. Če bo dovolj tega, potem je vseeno, na kateri lokaciji delamo, saj lahko z dobro voljo prebrodimo še tako nepremagljivo oviro.

Irena Brunčec



Kabine, namenjene ročnemu brizganju. Tu se brizgajo izdelki večjih dimenzij in zahtevnejših oblik, ki jih ne moremo brizgati strojno. Ravno tako se tu brizgajo razni vzorci.



Večino artiklov, ki zahtevajo posebno etiketiranje in pakiranje, zapakiramo sami v proizvodnji.



Dvigalo, s katerim prevažamo ves potreben material iz enega v drugo nadstropje.

Naši sodelavci v prostem času

MARTINA METERC - planinarjenje

Planinarjenje je šport oziroma hobi, ki te po besedah sogovornika osvoji in zasvoji. Nepopisni so občutki, ko prideš na vrh in se pred teboj razprostirajo čudoviti razgledi. Še posebno so lepi zimski vzponi, če je vreme lepo. O tem in drugih doživljajih mi je pripovedovala naša sodelavka Martina Meterc. Mogoče bo še koga navdušila. Mene je ob njenem pripovedovanju prijelo, da bi obula »gojzarje«, pa hajd v planine...

Za začetek mi povej nekaj osnovnih podatkov o sebi.

Rodila sem se na Kovku, hribu nad Steklarno, v delavsko kmečki družini. Oče je pokojnino prislužil v Steklarni, mama je doma skrbela za dom in družino, imam še dva starejša brata. Prvih črk in številčk sem se naučila v dolski osnovni šoli, saj smo se pred četrto stoletja otroci brati, pisati in računati naučili šele v šoli in ne že prej. Pa ne vem ali so zdaj otroci bolj odprtih glav, kot smo bili mi ali tisto drugo, da se z nami niso toliko ukvarjali. Bili so pač drugačni časi. Hvaležna pa sem staršema, ki sta žal že oba pokojna, da sta me naučila poštenosti in vztrajnosti. V tistih časih je Steklarna štipendirala večino dijakov svojih delavcev in tako je bilo tudi pri meni. Vpisala sem se v srednjo ekonomsko šolo v Celje, saj je bila takrat takšna moda, da si se

vpisal v šolo, kjer je bilo dovolj vpisnih mest ali tja, kamor se je vpisala katera od prijateljic. Moram pa priznati, da sem vedno sanjala, da bom učiteljica, a sem pač zaplula v druge vode. V šoli sem imela vedno rajši matematiko in njej sorodne predmete kot slovenščino, tudi zgodovina mi ni bila posebno pri srcu, in tako je nanese, da sem pristala med samimi številčkami, včasih tudi rdečimi. Leta 1985 sem se zaposlila v Steklarni kot planer-analitik v plansko-analitski službi, ki jo je takrat vodila Ani Klenovšek. Izkušnje sem si nekaj časa nabirala v stroškovnem računovodstvu, zadnja leta sem v kontrolingu. Po štirinajstih letih delovne dobe sem šla spet »gulit šolske klopi«, vpisala sem se na Visoko poslovno šolo v Ljubljani, kjer sem lani diplomirala.

V prostem času sem rada v



Na Žabiški Kuk

naravi, na vrtu, skrbim za rožice...zanimajo me tudi razne ročne spretnosti, a zanje še nekako nimam časa...

Koliko časa se ukvarjaš s pohodništvom in zakaj ravno to?

Zadnja tri leta bolj intenzivno, v hribe se odpravim vsaj dvakrat mesečno, včasih pa tudi nekaj vikendov zapored. Zakaj ravno pohodništvo? Še sama ne vem pravega vzroka, nekajkrat poskusiš, tam najdeš prijatelje, planinski so nekaj posebnega, potem te pa vleče, ne vem, neka sila. Seveda pride tudi kriza in slab dan, a ko se na cilju razprejo čudoviti pogledi, tudi kriza nekako mine. Letos sem prestopila prag četrtega desetletja in ko te, ne leta, pač pa zdravje začne opozarjati, da je za dušo in telo treba poskrbeti drugače kot pri rozni mladosti, si je nekako treba

napolniti baterije, kot pravimo, za premagovanje čeri, med katerimi plovejo naši čolnički življenja.

Če nisi bil na Triglavu, pravijo, da nisi pravi Slovenec. Si ti že bila?

Leta 2000 sem bila po petnajstih letih drugič na Triglavu in takrat sem v Steklarju zapisala, da se bom za naslednji vzpon odločila morda že naslednje leto. Naslednje leto se nisem, čez tri leta pa. Potem pa leta 2004, letos sem bila dvakrat, konec januarja in pred enim tednom. Na vse vzpone imam lepe spomine, na dneve, ki so sledili prvim vzponom, pa ne najlepših. Saj veste, nič hoje, potem pa nekega lepega dne vzpon na Triglav. Drugi dan je sicer še vse v redu, tretji dan pa se je hoji po stopnicah bolje izogniti, da komu od smeha ne uide, ker



Čez Turški žleb

Naši sodelavci v prostem času

MARTINA METERC -planinarjenje



In seveda - na Triglavu...

moraš hoditi z nogami, ki kot da niso tvoje, tako te boljijo mišice, po možnosti pa še kolena.

Na katere vrhove se najraje podaš?

Na katerekoli; okoliške, kot so: Kum, Kopitnik, Kal, Šmohor, Gozdnik..., ko pa ti uspe priti malo višje, te tja tudi vedno bolj vleče. Prečila sem že celo Pohorje, do Slovenj Gradca. Osvojenih imam že precej dvatisočakov (moj rekord je 8 v enem dnevu (prečenje Karavank; od Košutnikovega Turna do Košutice), če bom kdaj osvojila vse slovenske, še ne vem, saj jih je bojda preko tristo, to pa ni tako malo. Lahko pa se pohvalim, da je med osvojenimi tudi nekaj bolj zahtevnih kot sta Jalovec in Špik, Turški žleb in Rinke. Na njihovih vrhovih sem bila v čudovitih dneh, ko se narava odene s čudovito paletno jesenskih barv. Sledijo tri tisočaki (Sauleck, Marmolada, Piz Boe), letos mi je uspelo prisopihati celo na Breithorn (4160m). Dobesedno prisopihati, ker na takšni višini ni problem fizična kondicija, pač pa dihanje, ko nikakor ne moreš zajeti dovolj sape in imaš

občutek, kot da se ti pljuča ne morejo dovolj razširiti. Občutke je težko opisati, je pa zanimiva izkušnja.

Si že bila kdaj v resni nevarnosti?

Verjetno že, a ne da bi se tega posebej zavedala. Za nekoga pomeni resna nevarnost že, če je meter nad trdnimi tlemi. Je pa res, da si v nevarnosti na vsaki malo bolj zahtevni pohodniški turi. V visokogorju je pač tako, da previdnost ni nikoli odveč, a zgodi se tudi najbolj previdnim in nemalokrat tudi zelo izkušenim. Sama na te stvari gledam z drugega zornega kota, tudi ceste vsak dan terjajo



Na Breithornu

svoj davek, pa se kljub temu vsak dan vozimo po njih. Vidiš pa v hribih marsikaj, nekateri jih zelo podcenjujejo (ali precenjujejo svoje zmožnosti?), se tja podajo nepripravljeni; tako kondicijsko kot slabo opremljeni. Po tem so še posebej znani pohodniki, ki pridejo iz Češke in Poljske, a jih moram pohvaliti, letos so bili mnogi med njimi v dobri opremi, čisto drugače, kot če si jih srečal pred leti. Vsak se mora sam oceniti, koliko zmore, oceniti pa se moraš realno, ne le koliko si upaš.

Kdaj se največkrat odpravljaš v hribe?



Na Špiku

Največkrat ob koncu tedna, kar se tiče letnega časa, pa tako poleti kot pozimi. Spomini na zimske vzpone ostanejo še posebno lepi, če je vreme lepo. Letos sem bila pozimi na Triglavu, prvi vikend v marcu je bil do lani organiziran vzpon na Snežnik, katerega sem se zelo rada udeležila, prav tako ne izpustim tradicionalnega novoletnega pohoda na Kum, pozimi sem bila tudi na Mali Mojstrovki in še bi se kaj našlo. Letos in lansko leto sem tudi letni dopust preživela v hribih, lani v italijanskih Dolomitih, letos v Alpah na tromeji Italija, Francija, Švica in mi ni žal, verjetno bo takšno preživljanje

letnega oddiha postalo tradicija.

Si si v zadnjem času postavila kakšen poseben cilj?

Da, za letos je bil moj prvi večji cilj osvojiti najvišji vrh Evrope Mont Blanc, a nam vzpon žal ni uspel. Zagodlo nam jo je vreme, ker je v noči pred vzponom namedlo dobrih 80 cm novega snega. Ker sem bila v družbi izkušenih planincev (kamor se sama še ne štejem), se razume, da nismo takoj vrgli puške v koruzo. Iz Chamonixa, kjer smo kampirali, smo se sicer

Naši sodelavci v prostem času

MARTINA METERC -planinarjenje



Breithorn, v ozadju znameniti Matterhorn

z zamudo odpeljali do La Fayeta, kjer je vstopna postaja vlaka, ki te po zobati železnici pripelje pod vznožje Mont Blanca. Ves čas vožnje smo se v upanju, da se bodo oblaki umaknili soncu, ozirali v nebo. Vreme nam ni bilo najbolj naklonjeno, a tako slabo, da bi ostali v dolini, pa spet ni bilo, nagajalo je le toliko, da se človek ne more odločiti za ali proti. Na poti nas je dobila snežna ploha, večina odprav se je vračala v dolino, vsi so nam vzpon odsvetovali, čeprav odločitev ni bila lahka, smo se tudi mi obrnili in se potrli vrnili v dolino. Verjetno ne pravijo zaman, da hribi pač počakajo in ti dajo naslednjo priložnost, zakaj ne bi počakali še mi.

Drugi cilj za letošnje je bil enodnevni vzpon na Triglav, a ne po najlažji poti. To mi je uspelo pred kratkim. Štirje dobri planinski prijatelji smo se že ob treh zjutraj odpravili iz Hrastnika. Okrog pol šestih smo že koračili mimo Aljaževega doma v Vratih proti Luknji, kjer so nas nekaj čez sedmo pozdravili prvi sončni žarki. Malo smo se nadihali svežega gorskega zraka in hajd v goro. Kdor je tu že hodil, ve, da je velik del poti čez Plamenice opremljen z

jeklenico in klini ter da je treba premagati marsikateri malo večji skalni prag. A tudi zaradi tega so užitki na vrhu toliko večji. Po dobrih štirih urah zagledaš vrh Triglava, a žal je imel »kapo«; kot pravijo oblaku megle, ki kroži okrog vrha in zastira prečudovite razglede na bližnje in daljne vršace slovenskih gora. Ko smo bili nekaj čez 12. uro na vrhu, je veter pregnal meglo, tako da smo se lahko slikali s soncem obsijani in se naužili lepih pogledov, s katerimi je ves trud vzpona poplačan in zaradi katerih se je vredno potruditi. Nekaj čez eno smo se z dobro



Zimski vzpon na Snežnik

govejo juho okrepčali na Kredarici, kajti tudi spust čez Prag nazaj v dolino niso ravno mačje solze, saj je ravno pri sestopu največ nesreč, ko imaš že malo mehka kolena. Okrog petih popoldan smo po triurnem spustu čez skalne pragove (odtod poti tudi ime) pri Aljaževem domu v dolini Vrat zavezali pentljo našemu celodnevnomu podvigu, spakirali »gozdarje« v prtljažnik in se podali na pot proti domu.

Občudujem tvojo voljo. Nam lahko daš kakšen nasvet?

S trdno voljo zmoremo več, kot si sploh lahko mislimo. Prej sem

omenjala boleče noge. Človek zdrži veliko, še več, a vsega pač ne. Zato se s pohodništvom začnimo ukvarjati postopoma, pa si bomo noge utrdili do te mere, da nas tudi po celodnevni hoji naslednji dan ne bodo bolele. Nasvet? Ja, vsako stvar je treba začeti na začetku. Tone Pavček je zapisal: *Ko hodiš, pojdi zmeraj do konca. Spomladi do rožne cvetice, poleti do zrele pšenice, jeseni do polne police, pozimi do snežne kraljice, v knjigi do zadnje vrstice, v življenju do prave resnice, a v sebi - do rdečice čez eno in drugo lice. A če ne prideš ne prvič ne drugič do krova in pravega kova, poskusi vnovič in*



Bovski Gamsovec

zopet in znova.

In v hribih je že tako, da se spleča poizkusiti.

Voljo ti dajejo tako lepi razgledi, ki sem jih že omenjala, zadoščenje, da si zase nekaj dobrega naredil in seveda tudi prijatelji, s katerimi v hribih preživimo obilo lepih trenutkov. Njim, katerim, sami vedo, sem za to, da so me »zvelikli« v višine, neizmerno hvaležna, vsem, ki jih bo tja kdaj še zaneslo, pa želim na turah obilo lepih razgledov, varen korak in srečen sestop.

Pogovarjala se je
Metka Gabrič



Zaradi velikih potreb proizvodnje smo terminski plan remonta peči skrajšali za tri dni, tako da smo imeli na voljo za zidarska, ključavničarska in električarska dela samo 11 delovnih dni. Po dogovoru z zunanjim partnerjem ter domačim vzdrževanjem smo se organizirali tako, da je bilo

zahtevno delo opravljeno v skrajšanem roku.

Pogled na zidavo in novo peč pa je takšen:

Za obnovo bazena talilnega in delovnega prostora smo uporabili material francoske firme SEPR, s katerim imamo zelo dobre izkušnje pri obnavljanju elektro peči.

Za nadgradnjo obeh delov pa je bil uporabljen material firme DIDIER, kateremu prav tako v steklarni zaupamo.

Z dobrim delom vseh sodelujočih smo ujeli skrajšan rok, tako da smo peč normalno "stemprali" in napolnili in so steklarji lahko pričeli z delom 16.8.2006.

Poleg glavnega posega se je v OPALU med dopusti zgodilo še nekaj reči, ki bodo prinesle boljše rezultate.

1. zamenjava mešala na L-2;
2. premaknitev HP-1 bližje k brigadi (možnost avtom. odnašanja);
3. napeljava plinskih instalacij na drugačen način (manjša poraba gibljivih plinskih cevi;
4. vsa vzdrževalna dela v brusilnici in satinirnici.

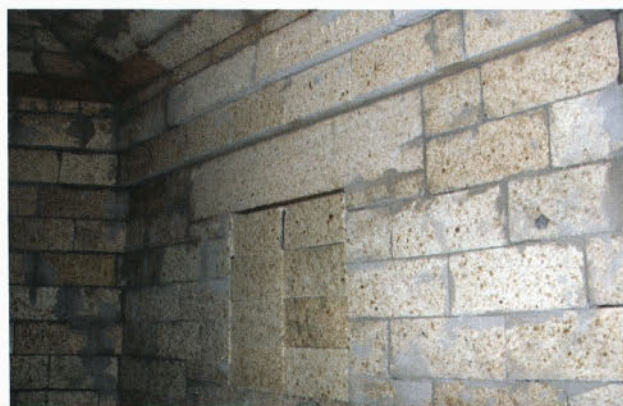
Kakor vsaka tri leta smo v OPALU tudi letos opravili redni remont peči za izdelovanje opalnega stekla (EPO). Po izpustu stekla in pregledu peči smo ugotovili, da bi peč s še enim oblaganjem zdržala še šest mesecev, vendar žal na račun kvalitete stekla, tako da je bila odločitev za remont pravilna. Na spodnjih slikah lahko bralci Steklarja vidijo, kako izgleda opalna peč po treh letih obratovanja :



Bazen talilnega prostora



Talilni prostor z leve strani



Kapa talilnega prostora



Pretok



Delovni prostor (9 let)



Delovni prostor

Pri tem remontu smo na pečeh opravili le nujna dela, kajti čez tri leta bo potreben v Steklarni Hrastnik- Opal precej večji poseg tako glede vrste peči kot tudi postavitve le teh. Na zamenjavo v letu 2009 se moramo dobro pripraviti, tako da bomo že v letošnjem letu pričeli z določenimi deli.

Vsem, ki so sodelovali pri letošnjih vzdrževalnih delih v proizvodnem obratu, se zahvaljujem za njihov trud in dobro opravljeno delo. Posebna zahvala pa gre delavcem IMA pod vodstvom ge. Verice Krklec, našim vzdrževalcem iz KIKO delavnice pod vodstvom Francija, vzdrževalcem Steklarne Hrastnik pod vodstvom Matjaža in instrumentarjem pod vodstvom Radeka. Na koncu pa naj se zahvalim še Perotu, ki mi ji največ pomagal pri letošnjem remontu.

Miro Zorec

Steklarna Hrastnik - Opal d.o.o.

OPALIADA V GORAH

Opal vztraja pri dobrih praksah. Tudi letos je sindikat konec septembra organiziral, zdaj že tradicionalno srečanje steklarjev, našo Opaliado. Bilo nas je nekoliko manj kot navadno, kljub temu pa smo se imeli kar se da lepo. Iz vseh sredin smo se zbrali. Čez dan smo se na soncu posvetili športnim igram, pa tudi plesnim korakom, ko pa se je ohladilo in stemnilo, smo z zabavo nadaljevali v planinskem domu. Najvažnejše pa je, da se sodelavci, ki nas sicer vežejo obveznosti, težko delo in naporni vsakdan, kjer včasih kar ne najdemo lepih besed, znamo pogovarjati, se zabavati in veseliti. Zato je prav, da vztrajamo na dobrih tradicijah.

Upamo, da bomo z dobrim zgledom "povlekli" tudi zaposlene v Steklarni Hrastnik d.d.

Marinka Anžlovar



Tudi muzikante smo imeli...



Punce proti fantom- dajmo, dajmo...



Skupinski ples je otvorila uprava...



Vsi enaki, vsi enakopravni - mladi in malo manj mladi, šefi in delavci, vseeno pa šefi nalagajo delavcem...



"Kikovci" so enotni: Laško je zakon...

5. tradicionalne športne igre ZSSS, ki so letos potekale v Škofiji Loki, so zbrale v različnih športnih tekmovanjih okoli 700 članov ZSSS, med njimi tudi majhno skupino 25-30 članov družbe Steklarna Hrastnik-Opal, ki so tekmovali v namiznem tenisu, kegljanju, pikadu in v malem nogometu.

Rezultati naših ekip so bili po pričakovanju tam nekje okrog zlate sredine. Kljub slabemu vremenu je tekmovanje

potekalo v športnem duhu in brez incidentov. Zaključek s kosilom in podelitev priznanj je potekal v športni dvorani Poden v Škofiji Loki. Za zabavo je poskrbel domači ansambel. Več o vzdušju govorijo fotografije.

Do naslednjega športnega srečanja ZSSS, lep športni pozdrav!

Dragan Caranović



Nogometna reprezentanca Opala



Veselimo se rezultatov



Zadnja navodila trenerja

VOŠČILO

Zahvaljujem se vsem delavcem Opala, da smo poslovni voz družno pririnili do konca ter uspešno zvozili do zastavljenega cilja. Računam na vas tudi v prihodnjem letu.

Staro leto živi od spominov, novo leto od pričakovanj. Naj bo 2007 radodarno z zdravjem, ljubeznijo, srečo in uspehi.

Veliko lepega tudi v času božičnih in novoletnih praznikov tako vam kot vašim najdražjim.

Jože Holešek
direktor Steklarne Hrastnik – Opal



Vsem zaposlenim družbe Steklarna Hrastnik - Opal v imenu IO sindikata in sveta delavcev ter v svojem imenu želiva srečno, zadovoljno in uspehov polno novo leto. In da bi se tudi nam vremena zjasnila, da bo novo leto prineslo tudi malo več v mošnjičke ter ščepec več optimizma.

Dragan Caranović
Elvis Hadžić

Varnost in zdravje pri delu

HRUP NA DELOVNEM MESTU

V Steklarni Hrastnik je proizvodnja kar precej "glasna". Prav je, da tej temi namenimo nekaj vrstic.

OSEBNA VAROVALNA OPREMA (OVO)

Delodajalec mora dati delavcem na razpolago ustrezno osebno varovalno opremo OVO mora preprečiti tveganje za okvaro sluha ali ga zmanjša na najnižjo možno mero. Delodajalec mora zagotoviti, da delavci uporabljajo OVO za varovanje sluha in je odgovoren za nadzor nad učinkovitostjo ukrepov.

ZVOK je tisto, kar slišimo.

HRUP je vsak zvok, ki vzbuja nemir, moti človeka pri delu in škoduje njegovemu zdravju ali počutju. Lahko je naravnega (grmenje, bučanje slapu) ali umetnega (stroji).

Razlika med zvokom in hrupom je odvisna od poslušalca in okoliščin. Na primer, rock glasba je za nekoga prijeten zvok, medtem ko je za nekoga neprijeten hrup.

To velja tudi za delovno okolje. Znano je, da zvok manj moti tistega, ki ga proizvaja (delavca, ki uporablja vrtni stroj), kot tistega ko taisti zvok doživlja in nanj nima vpliva.

Hrup je nevaren za sluh, še zlasti, če mu je oseba dolgo in pogosto izpostavljen.

Med najpogostejše težave, ki jih lahko povzroči **izpostavljenost hrupu** na delovnem mestu, spadajo:

- ♦ Okvara sluha,
- ♦ stres v zvezi z delom,
- ♦ večje tveganje za nezgode pri delu.

Poleg nekaterih fizioloških učinkov, katere posledice se kažejo na srčno-žilnem sistemu in povišanju krvnega tlaka, pa

hrup povzroča tudi psihološke težave, kot so npr. težave z dihanjem, napetost v mišicah, težave s srčnim utripom ipd.

Ob tem je treba posebno pozornost posvetiti tudi izpostavljenosti nosečih delavk visokim ravnem hrupa, kar lahko vpliva na poznejši sluh otroka. OVO, ki jo uporablja noseča delavka, namreč ne varuje tudi nerojenega otroka pred izpostavljenostjo hrupu. Delodajalec mora zato izvesti ukrepe, s katerimi prepreči izpostavljenost teh delavk.

Vse te našteje težave pa nimajo posledic le za delavca, ampak tudi za podjetje, v katerem je ta delavec zaposlen.

Obstaja velika verjetnost, da imate težave s sluhom, če:

- ♦ Menite ali ste prepričani, da vsi okoli vas momljajo ali ne govorijo dovolj razločno;
- ♦ slabo slišite zvoke, ki imajo visoke tone (glas majhnih otrok, ptičje petje, zvonjenje telefona);
- ♦ slabo razlikujete med besedami, ki vsebujejo soglasnike c, č, f, h, s, š;
- ♦ med pogovorom večkrat prosite sogovornika, naj ponovi tisto, kar je povedal;
- ♦ se ne smejite šalam, ker niste vsega razumeli ali slišali;
- ♦ morate med pogovorom nujno stalno gledati sogovornika, ker drugače ne razumete, kaj vam hoče povedati;
- ♦ občutite zvonjenje ali piskanje v ušesih takoj po izpostavljenem hrupu;
- ♦ morate vedno nastaviti glasnost radia ali televizorja na večjo glasnost, kot želijo drugi ljudje v prostoru.

Hrup škodi vašemu zdravju, zato uporabljajte varovala sluha in upoštevajte varnostne ukrepe in navodila v zvezi z varovanjem sluha.

Hrup povečuje tveganje za nezgode pri delu, ker:

- ♦ Hrup ovira ustno sporazumevanje med delavci;
- ♦ prikrije zvok bližajoče se nevarnosti in opozorilnih signalov;
- ♦ ovira delavce pri osredotočenju na izvajanje zahtevnejših opravil;
- ♦ povečuje razdražljivost delavcev in stres pri delu.

Veliko nezgod na delovnem mestu se zgodi ravno zaradi hrupa, ki vpliva na zbranost in koncentracijo delavcev pri opravljanju delovnih nalog.

Vsak delavec, ki je izpostavljen hrupu, je lahko ogrožen. Višja je raven hrupa in daljša je izpostavljenost hrupu, večje je tveganje za poškodbe ter okvare zdravja.

MERITVE HRUPA NA DELOVNEM MESTU

Hrupno delovno okolje, je tisto, v katerem je prisoten škodljiv hrup. Prisotnost slednjega natančneje ugotovimo z meritvami hrupa.

Naloga in odgovornost vsakega delodajalca sta, da oceni, na katerih delovnih mestih je treba meriti hrup. Zagotoviti mora merjenje na vseh delovnih mestih, na katerih obstaja možnost za preveliko izpostavljenost hrupu.

Hrup lahko merijo strokovni delavci, ki izpolnjujejo predpisane zahteve in imajo dovoljenje za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu.

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu določa, da je škodljiv hrup tisti, pri katerem dnevna ali tedenska



izpostavljenost presega 87 dB (A) ali če konična raven presega 140 dB (C).

VARNOSTNI UKREPI

Tveganje je najmanjše takrat, ko vir tveganja ne obstaja. Če je le mogoče, mora delodajalec odpraviti vir hrupa. Če to ni mogoče, je treba hrup obvladati pri viru. V skrajnem primeru, če drugi ukrepi niso mogoči, je treba delavcem zagotoviti varnostno opremo.

Ker je v steklarski panogi s kolektivnimi varnostnimi ukrepi nemogoče odpraviti izpostavljenost hrupu, je uporaba osebne varovalne opreme NUJNA in zadnji mogoči ukrep za varovanje delavcev pred izpostavljenostjo hrupu.

- ♦ Oprema mora ustrezati glede na vrsto hrupa in način izvajanja delovnih nalog;
- ♦ mora biti dovolj udobna in prilagodljiva potrebam delavcev;
- ♦ mora upoštevati tudi uporabo druge osebne varovalne opreme;
- ♦ treba jo je redno in pravilno vzdrževati in shranjevati;
- ♦ delavci morajo biti usposobljeni za njeno pravilno uporabo.

Strokovnjaki priporočajo, da delodajalci zagotovijo različne vrste ustreznih varoval sluha. Pri načrtovanju varovanju sluha se moramo namreč zavedati:

Če delavec ne mara neke vrste varovala sluha, ga ne bo nosil.



Denis Meterc
Predsednik sveta delavcev

Zanimalo vas bo...

GASILSKI KOTIČEK



Zadnje polletje je minilo mirno, tako za zaposlene kot nas gasilce, ki nismo imeli nobene intervencije. V začetku leta je kazalo, da bo leto zopet rekordno, pa le ni, in tako je prav.

Jesen smo gasilci preživeli dokaj delovno, saj je bil kot vedno oktober, ki za nas predstavlja mesec, v katerem se bolj pogosto predstavimo javnosti z vajami ali preventivno dejavnostjo. Tudi mi smo sodelovali na nekaj vajah, tako v Turju, osnovni šoli kot na državni vaji »klor«, ki se je izvedla pri naših sosedih.

Spoštovane bralke in bralci steklarja, čas Božiča in Novega leta počasi, a vztrajno prihaja med nas in nas prevzema s prazničnim razpoloženjem. V tem času je značilno, da uporabljamo tudi pirotehnična sredstva, s katerimi si »polepšamo« praznovanje. Sicer s tem ni načeloma pač nič narobe, dokler to delamo ali izvajamo varno predvsem zase, svoje bližnje in druge okoli nas. Tako vas hočem, med drugim, s tem člankom opozoriti, da bodite previdni pri uporabi pirotehniko, saj so posledice lahko zelo krute, tako za nas kot naše bližnje, predvsem pa pazite na svoje otroke, ki so vse prevečkrat žrtve nespameti nas odraslih, posledice pa so lahko za tako mlado življenje katastrofalne.

Če že uporabljate pirotehniko, upoštevajte navodila proizvajalca, da med drugim ne boste sosedu ali sebi »zakurili« hiše ali kakšnega skednja, saj tudi mi gasilci praznike najraje preživimo s svojimi bližnjimi v miru brez intervencij, saj ti prazniki so prav gotovo temu namenjeni. Naj bodo ti prazniki malo drugačni in tisti denar raje porabimo za svoje bližnje. Do naslednjic z gasilskim pozdravom

NA POMOČ!

Vsem bralkam in bralcem gasilci Steklarne Hrastnik želimo vesele Božične praznike in srečno Novo leto 2007!

Andrej Časar



Vaja - reševanje poškodovanega gasilca



Vaja v Turju

Zanimalo vas bo...

PARKIRANJE NA PLOČNIKU

Na državni cesti, katera pelje v Hrastniku po Cesti 1. maja, smo policisti v zadnjih dveh letih obravnavali 14 prometnih nesreč, v katerih so bili udeleženi tudi pešci. Pri ugotavljanju vzrokov za nastanek nesreče smo ugotovili, da so bili pri nesrečah kot so vzroki za nastanek nesreče tudi slaba preglednost na vozišču tako s strani povzročiteljev – voznikov motornih vozil, kot tudi pešcev. Preglednost so udeležencem zastirala nepravilno parkirana vozila na pločniku ob Steklarni Hrastnik.

Največ nepravilno parkiranih vozil je v lasti delavcev, ki so zaposleni v Steklarni. S svojim početjem ogrožajo tako sebe kot vse ostale pešce, ki uporabljajo to prometno površino za prihod v službo iz nje ali pa za svoje vsakdanje potrebe. Po pločniku, na katerem so v večini v dopoldanskem času parkirana osebna vozila, hodijo tudi krajanje občine Hrastnik, med katerimi so starejši občani in občanke. Obenem za otroke doma v okolici Železniške

postaje Hrastnik in Podkrajna na tem delu poteka **šolska pot**. Res je, da se večina otrok pripelje v šolo in iz nje z javnim prevoznim sredstvom, so pa tudi primeri, ko morajo otroci peš do šole in iz nje, pri tem pa nimajo druge možnosti, kot da se izogibajo nepravilno parkiranim vozilom na pločniku ob Steklarni in za hojo uporabijo drugo prometno površino, ki je v konkretni situaciji smerno vozišče.

Večina pešcev udeleženi v prometu na tem delu ceste se problematike zaveda, na problem pa je opozorila tudi krajevna skupnost Steklarna. Policisti občasno opravljamo nadzor mirujočega prometa in ugotavljamo, da bi vsakodnevno lahko represivno ukrepali in voznike, ki so nepravilno parkirali svoja vozila na pločnikih, oglobili za 10.000,00 SIT.

OHRANIMO ŽIVLJENJA IN PRISPEVAJMO K ZMANJŠANJU BOLNIŠKEGA STALEŽA!

Prepričani smo, da z represivnimi ukrepi ne bomo dosegli svojega namena, zato apeliramo na vse, ki za parkiranje osebnih vozil uporabljate kritičen odsek opozarjamo na ugotovljeno nepravilnost. Predlagamo, da si za parkiranje poiščete primerna parkirišča in s svojim pozitivnim ravnanjem pripomorate k izboljšanju prometne varnosti na območju Hrastnika – še več, pripomorate, da zaradi vašega nepravilno parkiranega vozila ne bo prišlo do prometnih nesreč katerih izid bodo telesne poškodbe ali celo smrt.

Za konec še nasvet.

Naj vsak, ki ima namen parkirati vozilo na pločniku po katerem poteka tudi **varna šolska pot** pomisli, da bi bil zaradi nepravilno parkiranega vozila lahko v nesreči udeležen tudi VAŠ otrok ali drug bližnji

sorodnik, potem pa naj pretehta možnost večjega dobička. Ali je dobiček in ugodje na napačnem mestu parkirano vozilo ali skrb za varnost naših najbližjih?

Lep pozdrav in varno hojo po pločniku vam želi

Aleksej Vidovič
VODJA POLICIJSKEGA
OKOLIŠA



VABIMO VAS
NA

BOŽIČNO NOVOLETNI KONCERT
STEKLARSKE GODBE HRASTNIK,
pod strokovnim vodstvom dirigenta
Jožeta Rusa.

Koncert bo v
ponedeljek, 25.12.2006
ob 18.00 uri v športni dvorani na Logu.

Tudi letos smo za vas skupaj z gosti pripravili pester zabavni večer!

Veselim se srečanja z vami!



NOVOLETNI RECEPT

Vzemi dvanaest mesecev, jih natančno očisti vsake grenkobe, skoposti, malenkosti in strahu ter razdeli vsak mesec na 30 delov.

Vsak dan posebej vzemi eno do dve tretjini veselja in humorja.

Dodati je treba tri zvrhane žlice optimizma, žličko strpnosti, zrnce ironije in ščepec obzirnosti.

Vse bogato prelij z ljubeznijo, pripravljeno jed okraši še s šopki malih pozornosti in z vedrino serviraj.

Lepe praznike ter zdravja polno leto 2007 vam želi

Franci Zajc
direktor PE Special

Še malo, pa si bomo oddahnili od vsakodnevnih napetosti in si skušali v intimnosti božičnih praznikov in trušču novoletnih rajanj nabrati novih moči.

Velik presledek je od našega zadnjega javljanja, zato se je kadrovske vesti res kar nabralo:.

STEKLARNA HRASNNIK d.d.

V mesecu juliju smo v podjetju SH – Vitrum d.o.o. zaposlili dve novi delavki, pregledalki v Sektorju upravljanja kakovosti, Armino Alič in Bejazeto Vrebac. Delovno razmerje so prekinili štirje delavci: Karlo Koritnik, strojnik, zaradi starostne upokojitve, pregledalka Rada Jovanovič, ključavničar Boris Galič in strojnik Zoran Kojič pa so sporazumno prekinili delovno razmerje.

V SH – Special d.o.o. v mesecu juliju ni bilo novih zaposlitev, sporazumno pa je prekinil delovno razmerje strojnik Andrej Prašnikar.

Družbe SH – Vitrum d.o.o., SH – Special d.o.o. in SH – Stedek d.o.o. so se s 1.8.2006 pravno formalno pripojile k Steklarni Hrastnik d.d. in so bile s tem dnem izbrisane iz sodnega registra.

Z navedenim dnem se je 15 že zaposlenim v Steklarni Hrastnik d.d. pridružilo 368 delavcev SH – Vitrum d.o.o., 198 delavcev SH – Special d.o.o. in 5 delavk, zaposlenih v SH – Opal d.o.o.. Steklarna Hrastnik d.d. je prevzela vse pogodbene in druge pravice in obveznosti iz naslova delavčevih dosedanjih zaposlitev pri delodajalcih prenosnikih, tako da se delovno pravni status delavcev zaradi prezaposlitve ni spremenil.

Po izveden postopku pripojitve smo v Steklarni Hrastnik d.d. zaposlili: v PE Vitrum ključavničarja v oddelku vzdrževanja

strojev in menjav, Sanela Kurtiča; strojnike Asmirja Smajloviča, Muhameda Botoniča, Edina Avdiča; pregledalke Nijazeto Ibričić, Almo Halilović, Ševko Omerhodžić in Mirsado Burhan; vodjo področja prodaje Uroša Štukleka; viličarista - delavca v zmesarni Marka Bagaro; cizelerja Karlija Strnišo. V PE Special smo sklenili delovno razmerje s strojnikom Miroslavom Gojičem in Jasminom Murečehajičem; zaposlili smo tudi 4 pregledalke: Samido Jukan, Zehro Duratović, Hatidžo Kešetović in Jožico Mikelj ter dostavljalca orodja Ernesta Zoreta.

S 01.09.2006 je v Steklarni Hrastnik d.d. nastopil delovno mesto direktorja PE Special dotedanji direktor SH – Opal d.o.o., Franc Zajc.

V zadnjih dveh mesecih je delovno razmerje prekinilo 22 delavcev. Sporazumno so prekinili delovno razmerje naslednji delavci: iz PE Special - Tomaž Zimšek, dostavljalec orodja, pregledalki Draga Pouh in Danica Blagojevič, Janez Mervič, vodja sektorja trženja, strojnik Uroš Dolničar, dostavljalec orodja Adem Alibašić; iz PE Vitrum pa so sporazumno prekinili delovno razmerje Darko Šurina, oblikovalec, Gorazd Medved, cizeler, strojniki Ilija Mladenović, Leopold Ferme, Nedžad Dedič, Vedran Perković, ključavničar Sanel Kurtič, samostojna komercialistka Simona Bašković, viličaristi – delavci v zmesarni: Primož Matjašič, Uroš Sekula in Boštjan Jakopič. Delovno razmerje za določen čas se je izteklo Bojanu Dominkoviču, viličaristu v PE Special in Armendu Miftariju, strojniku iz PESpecial. Pogodba o zaposlitvi je bila izredno odpovedana viličaristu – delavcu v zmesarni Safetu Rizvanoviču, pogoje za starostno upokojitev pa sta v

tem obdobju izpolnila Marija Kostanjšek, administratorica na izmeni in Anton Kajič, ključavničar.

V podjetju Steklarna Hrastnik d.d. je bilo tako konec meseca novembra zaposlenih **579** delavcev, od tega **300** moških in **279** žensk. Podatek zajema **53** delavcev sprejetih za določen čas.

JUBILEJNE NAGRADE

- 10 let: Vesna Jeran, Magdalena Šurina, Tomaž Turšič, Klara Podmenik
- 20 let: Hidajet Hasič, Martina Kožar, Namka Radojčić, Ružica Petrovič, Ivanka Firšt, Mojca Trinker, Branko Kastelic, Peter Kramžar, Ružica Radovanović, Marko Pejič, Fatima Kremič, Namka Alibabič, Jelka Marinko, Stana Andić
- 30let: Hamzaliya Pjanič, Franjo Debelak

IZOBRAŽEVANJE

Sotlar Sašo, cizeler, Rudolf Zupan, izmenski vodja ter Matija Jeršin, ključavničar, so uspešno opravili poklicno maturo in si s tem pridobili poklicstrojni tehnik.

OSTALO

V zakonski stan sta v mesecu julija stopila kar dva naša delavca: s svojo izvoljenko Selmo se je poročil Jasmin Jasikovič, zaposlen kot konstruktor, z izvoljenko Naido pa strojnik Sanel Salihović.

Dodatnega člana družine, sina Miho, so v mesecu oktobru dobili v družini Jeršin - Kastelic. Očka pa je postal tudi Gregor Draksler, ki ga je njegova izvoljenka razveselila s hčerko Alino.

Čestitamo!

Pravno kadrovske sektor
Janja Rojko

SH – OPAL d.o.o.

V zadnjem obdobju so prekinili delovno razmerje z družbo naslednji sodelavci: v Steklarno Hrastnik je bilo razporejenih šest delavcev iz financ, kartonaže in najožjega vodstva: Franci Zajc, Magdi Šurina, Simona Marinković, Mojca Trinker, Gabi Urankar in Mojca Škofic, delovno razmerje za določen čas se je izteklo pomožni delavki Zdenki Lukaček; sporazumno sta delovno razmerje prekinila odnašalci Baškim Ahmetaj, Matjaž Kropivšek, Asmir Talič in Ivo Stjepić, ročni pihalec Damjan Pavčnik, reglar Metod Dolničar ter vodja sektorja Zdenko Jančar, izredno je bilo odpovedano DR odnašalcu Mustafi Heveševiću, pogoje za zasluženo upokojitev pa so izpolnile tri delavke: pomožna delavka v brusilnici Nevenka Babič, odbijalka Marija Šepetavec in rezalka na Dania/Rossi Paša Alibašić.

V istem obdobju smo sklenili delovno razmerje za določen čas z Urbanom Podmenikom, Matjažom Kropivškom, Benjaminom Kolandrom, Goranom Rozmanom, Ivom Stjepićem, Boštjanom Seničarjem, Mirelom Botičem, Petrom Zekičem in Mitjem Papom na delovnem mestu odnašalca, Ireno Husanovič na delovnem mestu pregledalke in Sergejem Zaletelom na delovnem mestu tehnologa.

Trenutno imamo 227 zaposlenih (35 za določen čas), od tega 126 moških in 100 žensk.

JUBILANTI

V tem času so naslednji sodelavci dopolnili okrogli delovni jubilej

- 20 let: Barica Alauf, Fikreta Smajič, Aleš Wolfand, Juro Stjepić, Drago Adžaga, Srečko Jakopič, Alenka

Zanimalo vas bo...

ZAHVALE

Boltin in Žika Vračarič
• 30 let: Nevenka Blaj

IZOBRAŽEVANJE

Na Višji strokovni šoli je že junija diplomiral naš vodja vzdrževanja Franc Marinko, novembra pa še vodja razvoja novih izdelkov Franc Rot.

OSTALO

Štirje mali popki so ugledali luč sveta v teh mesecih. Mala Evelin je obogatila družinsko življenje Blažka in Karmen Ivanovič, pri Mihaličevih je Tim s svojim rojstvom osrečil starša Anito in Miho ter bratca Žana, pri Cepuševih »kupujejo« vsaki dve leti, pa so kljub temu bogata družina - Matiji in Blažki se je pridružil bratec Jernej, v družini Polone Lipičnik pa se je

sestrici Luciji v decembru pridružila še Nina.

Dve naši delavki pa sta se naveličali samskega stanu in se kot dve grajski gospodični, poročili v velikem stilu. V romantičnem okolju Sevnškega gradu sta se vzela Katja Šketako in izvoljenec Berislav Ladika, v Dobrni pa je Dušanu Krošlu izrekla svoj da Miri Smešnik.

Iskrene čestitke vsem.

Kadrovski oddelek
Marinka Anžlovar

ZAHVALA

Ob prenegli smrti

Vilija PETRIČA

se zahvaljujemo sosedom, prijateljem, znancem, pevcem Steklarne Hrastnik, godbi Steklarne Hrastnik in govornikoma za lepe poslovilne besede.

Še enkrat hvala vsem.

Žalujoči: žena Milena, sinova Vili in Bojan z družinama.

ZAHVALA

*Zaman je bil tvoj trud,
zaman vsi dnevi tihega trpljenja,
bolezen je bila močnejša od življenja.*

Svojo življenjsko pot je sklenila draga mama

Alojzija FAKIN

Prav lepa hvala za sočustvovanje in vzpodbudne besede, sveče, cvetje in pomoč vtežkih trenutkih. Še posebej hvala delavcem satinirnice, g. Tomažu Zupanu in ostalim. Hvala tudi g. župniku, ge. Jelki za nepozaben govor ter g. Leonu Žibretu za odigrano Tišino.

Žalujoči: hčerke in sinova z družinama.

*A sreča je kot mak: cvete –
ko sočes ponj, se cvet ospe.
In je snežinka iznad veke:
vablasti – in se stopi na veke.*
(R. Burns)*

Spoštovane sodelavke, spoštovani sodelavci!

Sreča je v življenju sestavljena iz drobcev.
Majhnih, hitro pozabljenih pozornosti,
Poljuba.
Nasmeha.
Dotika.
Pogleda.
Želim vam, da bi iz teh drobcev
vsak dan počasi sestavljali mozaik.

Prijetne praznike ter zdravja polno leto
2007 vam želi

Andrej Hrastnik
Direktor PE Vitrum








ZAHVALA

Ob mojem odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem sodelavcem brusilnice, satinirnice in vodstva za čudovita darila. Še posebej se zahvaljujem Tatjani in Brini. Hvala tudi za vse lepe dni, ki smo jih preživeli skupaj, še prav posebej pa za zaključnega, kjer ste mi res pomagali, da je vse teklo kot namazano. Nikdar vas ne bom pozabila. Srečno vsem.

Nena Babič

Nagradna križanka

			NAZIV EGIPTOV- SKIH VLADAR- JEV	AMERIŠKI IGRALEC (FRITZ)	ŽLAHTNA VRSTA SADRE	TEHNIČNI POKLJIC	BALONAR SORN	BRUSNI KAMEN	ŽLAHTEN PLJIN	 KROŽENJE, CIRKULA- CIJA	VOJAŠKI PRATEZ	VODNA ŽIVAL	AMER. PEVKA FITZ- GERALD	 SILICIJ	OKLUK, RIDA	IVAN MINATTI
			SLOV. PEDAGOŠKI PISEK (FRANCO)							ZADNJE PREDIVO				PISATELJ (ITALO)		
																DOBA, VEK
 KRAŠKA TVORBA V VISOKO- GORJU	ODKRIVA- NJE (RUDE)	PREROŠKO ZNAMENJE					PESNIK AŠKERC RAZSTAV. DVORANA					EVROPSKO GORSTVO				
LETOVIŠČE VISTRI				VEŠČINA				DIRIGENT HUBAD	ALMA KARLIN ANICA CEVC		AMER. IGRALKA RYAN	MENIČNO JAMSTVO	RIMSKI CESAR PRASKA			
ZIDNA OBLOGA				SREDIŠČE VRTENJA		STARO- ŽIDOVSKI KRALJ ORANJE				 IGRALKA VLADY LITVI						
GLASBENIK ŽGUR				KRAJ V HER- CEGOVINI						BLIŽNI VZHOD						SADNA PIJACA
DESNI PRITOK DONAVE				LOJINA BULA					NAŠ FUŽINAR, BARON							
AVTOR: KARLI DREMEL	OČE ZAKONCA	KRČMAR, BIRT FINO- MEHANIČNIK				ZVEZDA, KI ZAZARI IN UGASNE					ŠVICARSKI POLITIK (GUSTAVE)	LANTAN LEVI PRITOK DRAVE		NOBELI	LETOVIŠČE NA DUGEM OTOKU	
STARO- RIMSKO OBLAČILO					ANGLEŠKO SVETLO PIVO	VOJAŠKA FORMA- CIJA	JAPONSKI ESEJIST (KOBŌ)	EVIN PARTNER REKA NA TAJSKEM				NABIREK, VRSTA	RIBIŠKA MREŽA PEVEC BON JOVI			
PRIJETEN VONJ					PREDUJEM, ARA					PEVKA RAJTER KAREL PUTRIH				ANTON NANUT	NATRIJ	
HRV. LIT. ZGODO- VINAR (DIJURO)				KAZEN ZA PREKRŠKE					SHAKESPE- ARJEVA TRAGEDIJA							
PRESTOL				SEDEM DNI					PRAZNOST							

steklar

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

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

Grafična priprava in tisk:
Tiskarna Tori

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

Malo za šalo...

V neki indijanski vasi grejo poleti indijanci vprašati vrača, kakšna bo letos zima. Vrač odgovori: "Huda bo, huda, ne vem, če bomo preživel. Sekajte drva in prosite bogove, da bomo!"

Indijanci so 3 mesece sekali drva, jeseni pa so spet šli po nasvet k vraču: "Bo to dovolj drv? Bomo preživel zimo?" Vrač jim odgovori: "Še sekajte drva, vse do takrat, ko ne bo več listja na drevju!" In indijanci so spet sekali drva. Ker pa se je že čez nekaj tednov otoplilo, vrač ni bil več prepričan, da bo zima tako huda, zato je poklical meteorološko postajo. Oglasi se uslužbenka in reče: "Prosim? Tukaj meteorološki zavod!"

Vrač pa: "Zanima me, kakšna bo letos zima?" "Joj, gospod, izredno huda zima bo, indijanci že 4 mesece sekajo drva!"

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

Izrezek celotne križanke z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 30.2.2007.

Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko in naslov.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št. 1/2006 smo prejeli 49 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - bon v vrednosti 10.000 tolarjev: Milan Zaletel, upok.
2. nagrada - bon v vrednosti 6.000 tolarjev: Ditka Cigeljak, upok.
3. nagrada bon v vrednosti 3.000 tolarjev: Ludvik Seničar, upok.

Rešitev križanke iz prejšnje številke:

KL, struja, spak, ENA, Moamer, kalo, LASTOVKA NE, Ural, PP, porto, uteha, Giro, Ukrajinka, Olimpiada, Nude, miš, Bin Laden, ginekologi, areal, dobrot, kanon, SD, Asam, Alan, ork, oneida, trik, Song, Te, uta, Ačinsk, urad, odeja, Lake, lke, šala, nazal, tlak, nit, amen. /K.D.