



Hidria



Hidrota



NADGRAJUJEMO MODEL INOVIRANJA – **INOVATIVNOST 3.0**

Gre za tretjo stopnjo v razvoju Hidriine inovacijske kulture. Nov korak, s katerim želimo, da bo inovativnost postala naša stalnica.



SPOŠTOVANI SODELAVKE IN SODELAVCI, BRALKE IN BRALCI, PRIJATELJICE IN PRIJATELJI!

Za ekipo Hidrie je še eno dinamično leto, v katerem se je znova izkazalo, da so vrednote, ki jih gojimo v korporaciji, tiste prave za doseganje odličnosti. Brez odgovornosti, znanja, kompetenc in inovativnosti vseh sodelavcev v Hidrii in vseh naših partnerjev ne bi bilo Hidrie, kot jo poznamo danes. S pomembno oporo v naši tradiciji in s pogledom v prihodnost smo uspešno poslovno in finančno konsolidirali skupino. Rezultat je povsem prenovljena Hidria, osredotočena na avtomobilске, motociklistične in industrijske tehnologije. Naš cilj je jasen: postati evropsko in globalno vodilen proizvajalec inovativnih rešitev na področju elektromotorskih pogonov, volanskih sistemov, elektronsko komutiranih ventilatorjev ter okvirjev za motocikle premijskih blagovnih znamk.

Naša jasna usmeritev je bila nagrajena s številnimi strateškimi pogodbami s svetovno znanimi avtomobilističnimi in industrijskimi velikani. Te Hidrii zagotavljajo dolgoročno dobičkonosno rast in razvoj. Zaupanje kupcev si zagotavljamo s tehnično/tehnološkimi inovacijami, kamor sodi tudi svečka s senzorjem tlaka, ki bo bistveno prispevala k visokotehnološkemu konkurenčnemu dizelskemu motorju prihodnosti, pa tudi z inovativnimi rešitvami na hibridnih električnih pogonih, volanskih sistemih ter aluminijastih in jeklenih okvirjih za motocikle. Vse to nadgrajujemo z nadaljnjim izgrajevanje sistema vodenja HLS (Hidria Leadership

System), s katerim spremljamo uspešnost in učinkovitost vseh poslovnih procesov in aktivnosti ter zagotavljamo njihovo stalno izboljševanje. Z inovacijami poslovnih modelov pa s projektom Leonardo v kreativno sodelovanje z dobavitelji vnašamo povsem nove dimenzije.

Za Hidrio je poleg inovativnosti ena ključnih prioritet tudi skrb za okolje in prihodnje rodove. Zato nenehno iščemo nove rešitve za trajnostno zeleno mobilnost prihodnosti in trajnostne rešitve na področju industrijskih tehnologij. S tem odločno prispevamo k učinkovitemu prehodu iz fosilne v zeleno trajnostno brezfosilno ekonomijo prihodnosti. V njo zremo tudi skupaj z mladimi na Gimnaziji Jurija Vege Idrija, saj bo to v prvi vrsti prihodnost mladih, po letih in po srcu.

Vse te inovativne preboje, nove tehnologije in procese za naš boljši planet ustvarjamo vsak dan znova skupaj z našimi predanimi sodelavci, v skladu z vrednotami Hidrie. Zato iskrena hvala vsakemu posebej in vsem skupaj za vsa skupna razmišljanja, ideje in njihovo uspešno realizacijo. Veselimo se že novih izzivov, ki nas čakajo v novem letu.

Do takrat pa vam vsem želimo mirne in prijetne božične in novoletne praznike!

KAZALO

NOVE POTI

- **RESNO! RESNO O ZABAVNEM**
- **INOVATIVNOST JE NAVDIH, GONILO ZA OSEBNI IN POSLOVNI RAZVOJ**
- **HIDRIINA ZLATA INOVACIJA**
- **60 LET HIDRIE AET – TRENUTEK UJET V ČASU**

6



18

ZELENA PRIHODNOST

- **IDRIJSKI DIJAKI DOBILI ELEKTRIČNI BMW**
- **TOPLOTNA ČRPALKA DA ALI NE?**
- **BOSCH VIDI V HIDRII ZAUPANJA VREDNEGA PARTNERJA**

DANES ZA JUTRI

- MOJE KOMPETENCE –
**MOJA KONKURENČNA
VREDNOST**
- SE NA SPLETU
POČUTITE VARNE?
- **SPODBUJAMO ZANIMANJE ZA
NARAVOSLOVNO-TEHNIČNE
POKLICE**
- **PROMOCIJA ZDRAVJA
KOT ZAKONSKA OBVEZNOST
ALI LASTNI INTERES
DELODAJALCA?**
- PRIPRAVLJENI NA
IZZIVE PRIHODNOSTI:
**BREZ SKRBI OB
UPOKOJITVI**



USTVARJAMO Z ENERGIJO 42

- **KOŠARKARSKI KLUB HIDRIA** LETOS
ZDRUŽUJE 70 OTROK
- VZTRAJNOST, **NATANČNOST IN
DISCIPLINA**
- **20. LJUBLJANSKI MARATON**
- **NA SMUČIŠČU**
Z NAŠIMI NAJMLAJŠIMI
- **PRIPRAVE** NA SMUČARSKO
SEZONO
- ČAROBNE
ZIMSKE LUČKE
- UTRINKI
- SAMO SVOJA
- **DRUŽINSKI DUH**





NOVE POTI

- **RESNO!** RESNO O ZABAVNEM
- **INOVATIVNOST JE NAVDIH,**
GONILO ZA OSEBNI IN POSLOVNI
RAZVOJ
- **HIDRIINA ZLATA INOVACIJA**
- **60 LET HIDRIE AET –**
TRENUTEK UJET V ČASU

RESNO! RESNO O ZABAVNEM

//// AVTORICA: TANJA MOHORIČ ////

//// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC, JERNEJ LASIČ ////

>> TANJA MOHORIČ,
direktorica za inovacijsko
kulturo in evropske projekte
v Hidrii

»OSNOVA ZA KREATIVNOST JE IZMENJAVA IDEJ.«

Kreiranje idej zahteva komunikacijo. Veliko komunikacije. Ki je ne merimo s številom e-sporočil, ki jih prepošljemo, in ne s številom telefonskih klicev. Merimo jo lahko s časom, ki ga skupaj kakovostno preživimo ob risanju konceptov, nasprotovanju in strinjanju. Iskanju kompromisov in sanjarjenju o skoraj nemogočem. Predvsem pa je osnova za kreativnost izmenjava idej. Zatorej vedno in ves čas iščimo priložnosti za slednje.



INOVATIVNOST je v današnjem s hitrostjo obsedenem svetu nuja. Ni redka dobrina, rezervirana za nekaj srečnih posameznikov – je način razmišljanja in predvsem obnašanja. In naloga podjetja je, da ustvarja okolje, v katerem zaposleni lahko udeležijo svojo kreativnost.

Večkrat me vprašajo, kako uspevamo v Hidrii ustvarjati in nadgrajevati kulturo inoviranja in vedno, ko poskušam razložiti naše pristope, metode in filozofijo, se dotaknem elementov, ki jih prepoznavam kot ključne za razvoj naše inovacijske kulture.

Na prvo mesto postavljam **STRATEGIJO**. Z jasnim načrtom razvoja so namreč jasno začrtana tudi področja inoviranja.

Ko temu dodamo **ODLOČENOST**, da želimo biti najboljši, imamo vzpostavljene odlične pogoje za razvoj kulture inoviranja.

To dvoje pa seveda ne zadostuje, če si na posameznih področjih ne postavljamo konkretnih in resnično zahtevnih **IZZIVOV**.

» Naj nam postavljanje visokih izzivov postane navada.«

Trdno verjamem, da zmore prav vsak od nas v izjemnih okoliščinah kreirati izjemne rezultate. Rezultate, ki presegajo pričakovanja in normalne okvire razvoja. Naj nam torej postavljanje visokih izzivov postane navada.

Spopadanje z zahtevnimi izzivi zahteva seveda določeno mero **POGUMA**. Pogumni pa smo takrat, ko verjamemo vase, imamo znanje in orodja ter okolje, ki nam zagotavlja varnost tudi v primeru, ko naredimo napako.

» Za razvoj naše inovacijske kulture je pomembna želja, da dosežemo nekaj več.«

Našo inovacijsko kulturo ne sestavlja niz prebojnih inovacij, čeprav se tudi s temi lahko pohvalimo. Ne kreira jo nekaj izjemnih posameznikov, ki bi opravili delo za vse nas. Sestavljajo jo vsakodnevni dogodki, številne ideje, visoki cilji, želja po tem, da dosežemo nekaj več. Napaja jo **STRAST**, s katero se lotevamo nalog in se ob tem in zaradi tega dela lotevamo s pozitivno energijo.

In ob takih pogojih delo postane zabavno. **RESNO ZABAVNO**.

»Ko ljudem razlagam zgodbe o tem, kako se lahko z inovativnimi in novimi prijemi izboljšamo, imam najraje zgodbo o Hidrii. Vsak rad sliši dobro staro pravljico o Pepelki – ampak Hidriin vzpon med vodilne dobavitelje v avtomobilski industriji je več kot to – prekaša prav vsako pravljico. Bistvo moje zgodbe o Hidrii je pokazati ljudem, da so inovativne spremembe nekaj normalnega. Da če je uspelo nekemu v majhni, oddaljeni podalpski vasi, potem lahko to uspe vsakomur in povsod. Zgodba Hidrie je zgodba o pogumu, o razmišljanju brez predsodkov, o trdem delu in upanju. Predvsem upanju.«



Dr. NADYA ZHEXEMBAYEVA je podjetnica, predavateljica in profesorica na Coca-Colini katedri za trajnostni razvoj na IEDC-Poslovni šoli Bled.

//// AVTOR: ERIK BLATNIK ////
//// FOTO: IEDC-POSLOVNA ŠOLA BLED ////

INTERVJU S PROF. DR. DANICO PURG,
DIREKTORICO IN DEKANJO IEDC-POSLOVNE
ŠOLE BLED

»INOVATIVNOST JE NAVDIH, GONILO ZA OSEBNI IN POSLOVNI RAZVOJ«

Hidria stremi k odličnosti in inovativnosti na vseh področjih, tudi pri izbiri kadrov. Ker se zavedamo, da so motivirani in inovativni zaposleni ključ do uspeha, se nam je letos pridružila znana profesorica doktorica Danica Purg, direktorica in dekanja IEDC-Poslovne šole Bled, ki jo uspešno vodi že skoraj 30 let. Od julija letos je skupaj z Edvardom Svetlikom in dr. Igorjem Mastenom članica nadzornega sveta Hidrie, kjer s svojimi izkušnjami, znanjem in nasveti pomembno prispeva k rasti korporacije.

» Inovativnost je ključna za napredek družbe v celoti.«

Kaj vam pomeni inovativnost? Je to le ena od modernih besed, ki se v sodobnem času lepo sliši, ali je to pojem, brez katerega ni napredka in je zato nujna za razvoj družbe in gospodarstva?

Inovativnost pomeni biti sposoben videti, ustvarjati in ravnati drugače. Je navdih, gonilo za osebni in poslovni razvoj ter poleg vizije, poguma in etike tudi eden izmed ključnih pogojev za napredek družbe v celoti. Zato tudi mi na IEDC-Poslovni šoli Bled, katere izobraževalnih programov se je udeležilo že več kot 75.000 udeležencev iz 80 držav, nenehno inoviramo. Smo pionir na področju učenja za ustvarjalno vodenje.

Osebo verjamem, da ima pri tem umetnost zelo pomembno vlogo. Pomaga nam, da vidimo več, slišimo več, čutimo več. Za naše inovativne pristope smo bili že večkrat nagrajani. Zelo pozitiven pa je tudi odziv naših diplomantov. To čudovito ponazori izjava enega izmed njih: »Ko sem zaključil MBA na IEDC-Poslovni šoli Bled, nisem postal le boljši manager, temveč je moja družina dejala, da sem tudi boljši človek.«

Kako pa se inovativnost odraža v vašem vsakdanjiku? Kot direktorica in dekanja IEDC-Poslovne šole Bled veliko potujete po svetu, predavate, iščete poslovne partnerje, ste nenehno v pogonu. Vsega tega brez inovativnih prijemov verjetno ne bi uspeli?

Imam zelo razvejano in široko mrežo poznanstev, kar je predpogoj za delo, ki ga opravljam. Posledično sem veliko na poti in redko mine teden, ko sem v Sloveniji. Ustvariti mrežo je velik napor, vzdrževati jo pa je še večji. Pogosto se pošalim, da mreženje ni za »lene« ljudi. Nenehno sem na poti in na lovu za najboljšimi idejami: obiskujem podjetja, poslovne voditelje, profesorje managementa in voditeljstva; v želji, da jih pripeljem na Bled. Inovativnost in mreženje sta tako zagotovilo del mojega vsakdana.

Med vašimi študenti so marsikateri uveljavljeni in uspešni menedžerji, vodje v svojih podjetjih. Kakšne nasvete jim dajete? Česa manjka in v čem so dobri?

Poslovne šole igrajo pomembnejšo družbeno vlogo kot se morda dozdeva. Razvijamo bodoče voditelje in poleg prenosa vrhunskega znanja in dobrih praks vzgajamo tudi duha. Učimo, da je vzpenjanje po karierni lestvici nemogoče brez moralnega kompasa. To je od nekdanj vodilo

naše šole in tudi moji nasveti gredo v tej smeri. Čim več ljudi bi rada spodbudila, da se obnašajo in ravnajo profesionalno in v skladu z etičnimi merili ter da prispevajo k nastanku boljšega sveta. Uspeha ne gre enačiti z uspešno kariero in bogatenjem. Uspeh pomeni (tudi), koliko prispevamo k boljši družbi kot celoti – kar pa običajno oziroma kratkoročno ne prinaša denarnega bogastva.

So po vašem mnenju slovenski menedžerji dovolj inovativni pri vodenju svojih podjetij in zaposlenih? Živimo namreč v zanimivih, turbulentnih časih, polnih izzivov, ko so hitre, pametne in vizionarske odločitve še kako pomembne.

Slovenski managerji so dovolj inovativni, pogosto pa nimajo dovolj poguma za tveganje in dovolj visokih ambicij. Prvi del misli bi podkreplila z izsledki raziskave o skritih zmagovalcih, tj. visoko inovativnih in specializiranih majhnih oziroma srednje velikih podjetjih, ki so v svojih nišah vodilna v mednarodnem merilu. Ugotovili smo, da ima Švedska dve taki podjetji na milijon prebivalcev, Slovenija pa jih ima na dva milijona prebivalcev kar 16! Med njimi je tudi Hidria – čestitam!

Z letošnjim letom ste skupaj z Edvardom Svetlikom in dr. Igorjem Mastenom postali članica nadzornega sveta Hidrie. Kako se kot profesorica počutite v tej vlogi? Verjetno tudi v tej vlogi ne gre brez inovativnega razmišljanja in rešitev?

V veliko čast mi je, da sem članica nadzornega sveta Hidrie. To vlogo sem sprejela z veliko odgovornostjo, pa tudi z veseljem. Menim, da je največja prednost trenutne sestave nadzornega sveta raznolikost v znanju, kompetencah in izkušnjah. Gospod Masten je strokovnjak za finance, moje kompetence so s področja managementa, poznavanja mednarodnih trendov in ljudi po vsem svetu. Predsednik Svetlik pa je moder mož, ki je s svojim izjemnim timom ustvaril Hidrio in jo pozna do obisti ter vizionarsko razmišlja o njenem nadaljnjem razvoju.

» Uspeh pomeni (tudi), koliko prispevamo k boljši družbi kot celoti.«

HIDRIINA ZLATA INOVACIJA

//// AVTOR: ERIK BLATNIK /// FOTO: GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE ////

Hidria že od začetka svojega delovanja osrednjo pozornost namenja inovativnosti. V letu 2012/2013 smo prejeli prestižno nagrado European Business Award za najbolj inovativno podjetje v Evropi. Da sodimo v sam vrh inovativnih družb tako doma kot v svetu smo znova dokazali tudi s prejemom zlatega priznanja za najboljšo inovacijo leta, ki ga je Gospodarska zbornica Slovenije podelila partnerstvu Hidrie in razvojnega centra SiEVA.



>> Prejeli smo zlato priznanje za najboljšo inovacijo leta.



SISTEM ZA HLADEN ZAGON DIZELKEGA MOTORJA S SENZORJEM TLAKA PREDSTAVLJA PREBOJNO INOVACIJO V SVETU AVTOMOBILIZMA.

6 let

intenzivnega razvoja.

V sodelovanju z razvojnim centrom SiEVA in razvojnimi

partnerji iz Nemčije, Francije in Japonske.

Na novo zaposlili

7 razvojnikov.

Prijavljenih **5 mednarodnih patentov** od skupno 15.

Projekt je ocenjen na

25 milijonov evrov.

Sistem za hladen zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka predstavlja prebojno inovacijo v svetu avtomobilizma. Zaradi njega se bodo izpusti okolju škodljivih plinov in poraba goriva zmanjšali tudi za 30 odstotkov. V Hidrii bomo z nagrajeno inovacijo pokrivali več kot 30 odstotkov svetovnih potreb tega segmenta. Sistem za hladen zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka bo od leta 2018 vgrajen v najmanj vsak tretji novo proizvedeni dizelski avtomobil na svetu. Takrat bodo na cesto zapeljala prva vozila z novimi, še strožjimi zahtevami glede izpustov, ki bodo bistveno manj onesnaževala okolje.

Posebnost sistema je v povsem novem senzorju, vgrajenem v samo svečko neposredno poleg grelca v izgorevalni komori motorja. To motorni elektroniki omogoča koordinacijo vseh zapletenih sodelujočih procesov za doseganje optimalnega procesa izgorevanja.

Sistem hladnega zagona s senzorjem tlaka bo proizvajala družba Hidria AET iz Tolmina, ki z lastnim znanjem že pospešeno gradi proizvodne linije za izdelavo tega prebojnega sistema.

Hidria je poleg zlatega prejela še srebrno priznanje. In sicer za razvoj t. i. Air Light proizvodnje linije, zaradi katere se je poraba materiala in energije pri proizvodnji lamel za elektromotorje bistveno zmanjšala.

HIDRIA AET IN MESTO TOLMIN STA POSTALA GLOBALNI EPICENTER ZA REŠITVE NA PODROČJU HLADNEGA ZAGONA SODOBNIH DIZELSKIH MOTORJEV, KAMOR SE STEKAJO POTI IZ RAZVOJNIH CENTROV AVTOMOBILSKIH PROIZVAJALCEV IZ WOLFSBURGA, TORINA, PARIZA IN DRUGIH SVETOVNIH MEST.



60 LET HIDRIE AET – TRENUTEK UJET V ČASU

//// AVTOR: ERIK BLATNIK /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC, ARHIV ////



Hidria AET, ki letos praznuje 60 let delovanja, igra ključno strateško vlogo v korporaciji Hidria. Iz enega od mnogih ponudnikov sistemov za hladen zagon dizelskih motorjev se je v zadnjih letih prebila med globalno vodilne proizvajalce rešitev na tem področju.

Hidria AET neposredno prispeva k dolgoročni sprejemljivosti visoko učinkovitih in okolju prijaznih dizelskih motorjev. A brez odločnih korakov inovativnih in predanih zaposlenih, ki so se začeli pred 60-imi leti, Hidria AET zagotovo ne bi bila to kar je danes.

MEJNIKI RAZVOJA HIDRIE AET

30. 8. 1955

ustanovitev Avtoelektro – AET Tolmin (18 zaposlenih)

1961–1962

zgraditev nove proizvodne hale, lokacija današnje Hidrie AET

1965

rast proizvodnje vžigalnih svečk (224 zaposlenih)

1975

združitev AET Tolmin in Iskra – Industrija avtoelektričnih izdelkov Nova Gorica

1978

pridobitev licence Boscha za proizvodnjo magnetnih vžigalnikov

80. leta

rast izvoza, 36 % izdelkov se proda v tujino (576 zaposlenih)

90. leta

izguba jugoslovanskega trga, prestrukturiranje, krepitev izvoza

1994

proizvodnja izdelkov, temelječih na lastnem znanju in razvoju

1997

AET Tolmin postane del korporacije Hidria

2000

izvoz v 33 držav, 86 % proizvodov se proda v tujino

2008

odprtje Hidriinega Inštituta za avtomobilsko industrijo

2010

širitev proizvodnje na Kitajsko

2012

odprtje Hidriinega Tehnološkega centra v Kopru

2015

Hidria AET se danes uvršča med prve štiri vodilne proizvajalce vžigalnih sistemov za dizelske motorje na svetu



PRVI KORAKI – MAJHNA EKIPA, VELIKO SRCE

Začetki Hidrie AET segajo v daljni 30. avgust 1955. Takrat je bila v Tolminu ustanovljena družba Avtoelektro – AET Tolmin. Imela je le 18 zaposlenih, proizvajala pa je avtomobilске vžigalne svečke za bencinske motorje. Kasneje je družba začela proizvajati tudi žarilne svečke za dizelske motorje in, ker je povpraševanje po njih vseskozi naraščalo, zgradila še novo proizvodno halo na mestu, kjer zdaj stoji Hidria AET. V 10 letih je proizvodnja omenjenih svečk strmo rastle. Leta 1965 je tako zaposlovala že 224 delavcev. Kljub temu je družba kasneje zaradi gospodarskih reform in tehnoloških težav prenehala proizvajati vžigalne svečke za bencinske motorje. A to jo ni upočasnilo. Nasprotno, hitra rast družbe je pripeljala do združitve z Iskro – Industrijo avtoelektričnih izdelkov Nova Gorica in prvega izvoza plamenskih svečk angleškemu proizvajalcu bencinskih in dizelskih motorjev Perkins, ki danes deluje pod okriljem korporacije Caterpillar.

IZGUBA JUGOSLOVANSKEGA TRGA IN IZVOZNA NARAVNANOST

Izvoz je bil pomemben dejavnik razvoja Hidrie AET. V drugi polovici 70-ih let je družba pridobila licenco Boscha za proizvodnjo magnetnih vžigalnikov, ki so postali njen vodilni proizvod. Večina teh vžigalnikov je bila resda namenjena domačemu Tomosu, a se je AET takrat že začela močneje ozirati proti tujini. V 80. letih je tja prodala kar 36 odstotkov svojih izdelkov, predvsem po zaslugi dobrega sodelovanja z vodilnim proizvajalcem motornih žag na svetu, podjetjem Stihl. A sledil je razpad Jugoslavije in izguba pomembnega trga, zato se je AET znašla pred hudo preizkušnjo: obstati ali ne obstati. Tolminci so se, tako kot že ničkolikokrat doslej, odločili za prvo možnost. Pridobiti je bilo potrebno nove posle, prestrukturirati družbo in se še bolj usmeriti v izvoz. Recept je bil uspešen, saj je AET globalnemu trgu začela ponujati proizvode lastnega znanja. S tem je dodobra povečala izvoz. Na prelomu tisočletja, ko je družba AET postala del korporacije Hidria, je s 325 zaposlenimi izvažala že v 33 držav in kar 86 odstotkov svojih proizvodov prodala na tujih trgih.



Z ZNANJEM IN IZKUŠNJAMI DO VODILNIH POZICIJ

Izredna, večkratna rast proizvodnje čepnih svečk za zagon dizelskih motorjev je Hidrii AET omogočila obsežno avtomatizacijo, razvoj elektronskih magnetnih vžigalnikov, organizacijo proizvodnje elektronskih sklopov, pridobitev številnih certifikatov kakovosti in širjenje proizvodnih kapacitet v tujino, natančneje na Kitajsko. Poleg tega je bil zgrajen tudi Hidriin Inštitut za avtomobilsko industrijo, s katerim je Hidriin vrhunski kader pridobil pogoje za razvoj in preizkušanje najzahtevnejših vžignih sistemov za dizelske motorje, skladne z ostrimi okoljskimi standardi, kot je denimo sistem za hladen zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka. Pomembna pridobitev je bil tudi Tehnološki center v Kopru, zadolžen za avtomatizacijo montaže izredno natančnih izdelkov avtomobilске industrije. Zaradi vsega tega se Hidria AET danes uvršča med prve štiri vodilne proizvajalce vžignih sistemov za dizelske motorje na svetu. Kot razvojni dobavitelj pa je s svojimi inovativnimi rešitvami prisotna v praktično vseh vozilih svetovno znanih avtomobilskih proizvajalcev.

NEKOČ IN DANES

V 60-ih letih se je v Tolminu veliko spremenilo. Tudi delovne navade zaposlenih, pogoji dela in tehnologija.

Med mladimi marsikdo ne vé več, da so v tovarnah ob koncu delovnika, praviloma ob 14.00, zahrumele gasilske sirene. Ali pa, da se je večino dela opravilo ročno, brez računalnikov ali zapletenih visokotehnoloških strojev.

Teh časov se še dobro spominjata Klara Skrt in Vojko Žagar. V poučnem pogovoru sta nam razkrila največje spremembe njunega dela, ki smo ga strnili v najbolj zanimive citate.

KLARA SKRT, urejevalka plačilne dokumentacije, v Hidrii AET zaposlena 41 let

O SPREMEMBAH DELOVNEGA PROCESA

Pred enainštiridesetimi leti oziroma leta 1974, ko sem se zaposlila v takratni družbi AET, smo vse delali ročno. Računalnikov nismo poznali. Moj prvi računalnik je bil majhen »digitron«. Imel je le štiri funkcije – seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje. In s tem smo morali narediti vse – na roke.

O DOBRIH IN SLABIH STVAREH

Če pomislim, kaj je danes boljše, bi rekla, da je delo sicer veliko lažje, je pa tudi bolj stresno. Z leti so prihajale nove in nove tehnologije,

menjal se je sistem, kljub temu mi nikoli ni bilo dolgčas. Vedno sem rada opravljala svoje delo. Pogrešam pa tisto veliko družino, kot smo rekli nekoč, ko smo bili vsi eno. Danes pa karkoli narediš z namenom, da bi bilo koristno za vse, se temu običajno odzove le peščica ljudi.

»Moj prvi računalnik je bil majhen »digitron«. Imel je le štiri funkcije – seštevanje, odštevanje, množenje in deljenje.«



VOJKO ŽAGAR, vodja energetike in infrastrukture, v Hidrii AET zaposlen 27 let

O SPREMEMBAH DELOVNEGA PROCESA

Iz današnje perspektive je zanimivo predvsem to, da nas je takrat kar osem razvojnikov uporabljalo le en računalnik. Nenehno smo se morali dogovarjati, kdo ga bo kdaj uporabljal. Pa še ta je bil le za urejanje dokumentacije. Načrte smo risali ročno, na risalnih deskah, s svinčnikom, nobenega računalnika. Prav tako smo ročno izdelovali tiskana vezja. V tistih časih si moral biti kar umetnik, da si kakovostno opravljal delo.

O DOBRIH IN SLABIH STVAREH

Čeprav je težko primerjati današnji čas s tistim izpred 30 let, bi vseeno

rad izpostavil, da so bili delovni pogoji v proizvodnji včasih veliko težji kot danes. Hale v katerih so bili stroji in tekoči trakovi so bile umazane, na tleh je bilo polno katrana, olje vsepovsod. Danes je vse čisto. Proizvodnja po čistoči malodane spominja na bolnišnico. Pa tudi proizvodni delavci za tekočim trakom so imeli včasih težje delo. Veliko je bilo ročnega dela. Če je kdo želel na stranišče, ga je moral nujno nekdo zamenjati. Če ga ni bilo, je bila že panika.

»Če je kdo želel na stranišče, ga je moral nujno nekdo zamenjati.«

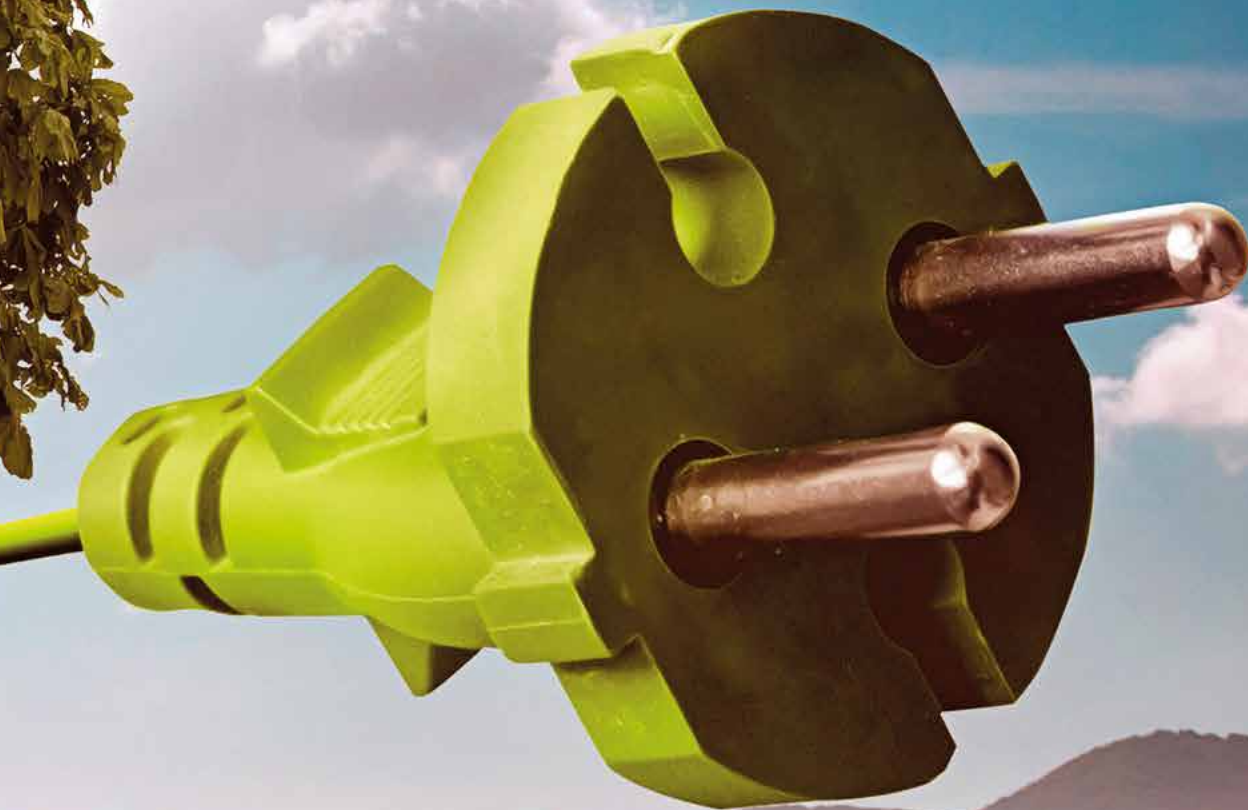


ZELENA PRIHODNOST

→ IDRIJSKI DIJAKI DOBILI
ELEKTRIČNI BMW

→ TOPLOTNA ČRPALKA
DA ALI NE?

→ BOSCH VIDI V HIDRII
ZAUPANJA VREDNEGA
PARTNERJA





»ZELENA MOBILNOST
PRIHODNOSTI BO
TUDI SLOVENSKA«

IDRIJSKI DIJAKI DOBILI **ELEKTRIČNI BMW**

//// AVTOR: ERIK BLATNIK /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

V zadnjih letih smo priča čedalje hitrejšemu razvoju električnih vozil. Ker se zavedamo, da slednja pomembno pripomorejo k varovanju okolja in bodo v prihodnosti predstavljala pomemben vir prevoza, smo se s Skupino BMW, Gimnazijo Jurija Vege Idrija in Rotary klubom Idrija povezali v projektu Zelena mobilnost prihodnosti bo tudi slovenska!

V ta namen je BMW Group Slovenija Hidri in Gimnaziji Jurija Vege Idrija predal 2 električna avtomobila znamke BMW Serije 1 Active E. Skupaj z dijaki bomo električni vozili uporabljali v študijske namene, saj s partnerji v projektu verjamemo, da se bo v prihodnje čedalje več ljudi prevažalo z električnimi vozili. Prav tako smo prepričani, da lahko z rešitvami, razvitimi v tem projektu, pomembno prispevamo k razvoju prihodnje generacije električnih vozil.

Generalni direktor BMW Group Slovenije Lothar Schupet je ob tej priložnosti povedal: »V BMW Group trdno verjamemo, da moramo vsi deležniki v družbi stremeti k trajnostni prihodnosti. In ker prihodnost sloni predvsem na mladih, kot vodilni svetovni avtomobilski premium proizvajalec podpiramo iniciative, s katerimi mlade učimo in spodbujamo, da prevzamejo aktivno vlogo pri soustvarjanju mobilnosti prihodnosti. Slovenija ima izjemen potencial za električno mobilnost in verjamemo, da lahko ta razvoj pospešimo.«

»Na svetu je bilo vsega skupaj proizvedenih 1100 električnih avtomobilov BMW Serije 1 Active E. Dva izmed njih bosta odslej tudi v Sloveniji na voljo za študijske namene.«

Hidria bo v projektu zagotavljala mentorstvo inženirjev in bogato znanje, pridobljeno z izdelavo in razvojem inovativnih rešitev na elektromotorskih pogonih. Ker bo v njem sodelovalo tudi več kot 300 dijakov Gimnazije Jurija Vege, **predsednik poslovnega odbora Hidrie dr. Iztok Seljak mladim sporoča:** »Živimo izjemen čas prehoda v trajno zeleno mobilnost prihodnosti. Verjamemo, da se prihodnji Alberti Einstein, Nikole Tesle, Steve Jobsi in Eloni Muski skrivajo tudi med slovenskimi srednješolci. Samo želeli si morajo uspeha dovolj močno in uspeli bodo. Mi jim bomo pri tem pomagali!«



>> Ravnatelj idrijske gimnazije **BORUT HVALEC** je prevzel ključe električnega avtomobila BMW Serije 1 Active E.

Dijake bo pri uresničevanju inovativnih idej za izdelavo prototipnega vozila prihodnosti z materialnimi sredstvi podprl Rotary klub Idrija. Gimnazija Jurija Vege Idrija pa bo pod mentorstvom štirih profesorjev s področja fizike, mehanike, elektronike in mehatronike – vodila jih bo profesorica Katja Vidmar – iz več sto dijakov sestavila razvojne ekipe. Te bodo s svojim inovativnim, nevsakdanjim razmišljanjem, idejami in konkretnimi pobudami iskali izboljšave obstoječih električnih vozil in tako kreirali nove rešitve za električna vozila prihodnosti ter jih tudi poskušali vgraditi v novi prototip nadgrajenega BMW Active E modela.

Ravnatelj Gimnazije Jurija Vege Borut Hvalec zato optimistično zre v prihodnost: »Naša šola, naslednica prve slovenske realke, nosi ime po največjem slovenskem mislecu in izumitelju Juriju Vegi. Ne le na simbolni ravni, tudi dejansko vzpodbujamo in živimo inovativnost in raziskovalno delo. Odlični rezultati pričajo o tem. Zato je sodelovanje v projektu logično nadaljevanje našega dela in spodbuda mladim ter njihova priložnost, da stopijo na pot spreminjanja sveta.«

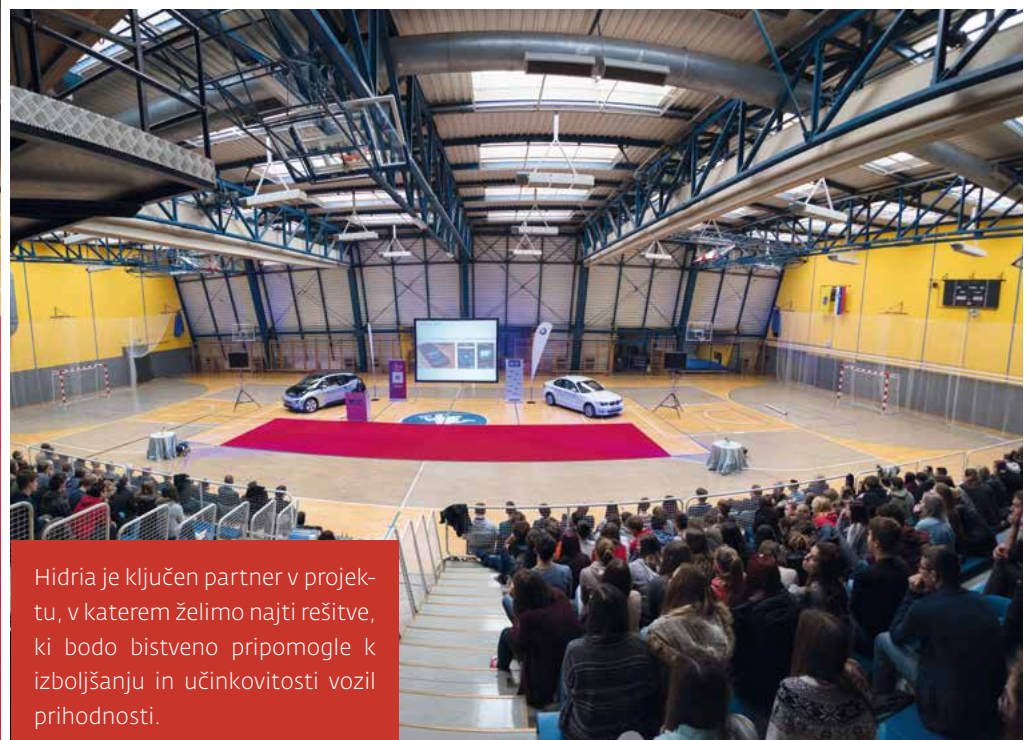
Električna avtomobila BMW Serije 1 Active E, ki smo ju dobili skupaj z idrijsko gimnazijo, sta bila leta 2011 izdelana kot del prototipne flote vozil, s katero je BMW dve leti zbiral pomembne podatke o elektromobilnosti. Na svetu je bilo vsega skupaj proizvedenih 1100 tovrstnih avtomobilov. Dva izmed njih bosta odslej tudi v Sloveniji na voljo za študijske namene. Tehnologija, izsledki in izkušnje, pridobljene z BMW serije 1 Active E, pa je BMW kasneje uporabil pri izdelavi serijske generacije naprednega električnega vozila BMW i3.



V prvi fazi projekta bodo dijaki in mentorji skupaj sanjali ter teoretično definirali značilnosti in funkcije vozila prihodnosti. Sodelovali bodo z devetošolci in otroci v vrtcu, od katerih pričakujejo veliko, saj so najbolj neobremenjeni. Iz razvitih idej bomo na to skupaj z BMW-jem sredi januarja zbrali najboljšo, ki jo bomo v obliki prototipa poskušali uresničiti v realnosti. »Da bo vozil sam je skoraj jasno, ali bo tudi letel, morda še ne ...«



Idrijski dijaki bodo iskali izboljšave obstoječih električnih vozil in tako kreirali nove rešitve za električna vozila prihodnosti, ki jih bodo poskušali vgraditi v novi prototip nadgrajenega BMW Active E modela.



Hidria je ključni partner v projektu, v katerem želimo najti rešitve, ki bodo bistveno pripomogle k izboljšanju in učinkovitosti vozil prihodnosti.

POGOVOR Z DAVOROM ZAVERŠNIKOM, PREDSTAVNIKOM BLAGOVNE ZNAMKE KRONOTERM PODJETJA TERMO-TEHNIKA.

TOPLOTNA ČRPALKA DA ALI NE?

//// AVTOR: MARKO ŠRAJ /// FOTO: TERMO-TEHNIKA ////

Pri novogradnjah individualnih hiš oziroma prenovi ogrevalnih sistemov se moramo v množici ponudnikov odločiti o pravilni izbiri. Kdaj in v kakšni situaciji je dobro, da razmišljamo tudi o investiciji v toplotno črpalko?

Pri novogradnji je vsekakor potrebno razmišljati samo o toplotni črpalki. Zaradi toplotnih potreb novih objektov, ki so relativno majhne, so majhne tudi potrebe po ogrevanju, ki jih lahko z manjšo investicijo enostavno pokrijemo s toplotno črpalko! Udo-

bje ogrevanja, ki ga nudi toplotna črpalka, ni primerljivo z nobenim drugim virom ogrevanja. Seveda pa je o menjavi konvencionalnega sistema ogrevanja s toplotno črpalko priporočljivo razmišljati tudi pri pre-

novi. Glede na različne vire ogrevanja lahko s toplotno črpalko stroške ogrevanja zmanjšamo tudi do 70 %.

»Glede na različne vire ogrevanja lahko s toplotno črpalko stroške ogrevanja zmanjšamo tudi do 70 %.«

Ker pogosto nimamo možnosti vgradnje sistema voda/voda (v bližini nimamo na razpolago vodnega vira) ali zemlja/voda (v okolici objekta nimamo dovolj zemljišča) se verjetno največ investorjev odloča za vgradnjo črpalke zrak/voda. Ali to drži in kakšne so prednosti oz. slabosti omenjenih črpal, če jih primerjamo med seboj?

Med viri toplote pri toplotnih črpalkah je voda najbolj učinkovit vir. Sledi ji zemlja, nato pa zrak, ki je najmanj stabilen vir. Je pa povsod dosegljiv, montaža takšnega modela toplotne črpalke pa prinese najmanj stroškov. Zato je pred odločitvijo o tipu toplotne črpalke vedno priporočljivo razmisliti o tem, kateri viri so nam na voljo in kakšno je razmerje med investicijami. Takšne izračune lahko pri podjetju Termo-tehnika pripravimo brezplačno, brezplačno pa opravimo tudi ogled lokacije in objekta.

Ekonomska učinkovitost in s tem povezan čas, v katerem se nam bo investicija povrnila, sta ključna dejavnika za končno odločitev. Kako se najpreprosteje lotiti okvirnega izračuna, ki nas prepriča v smotrnost investicije in nas vodi k nadaljnjim korakom pravilne izbire?

Najpreprosteje je, da nam posredujete podatke o objektu, mi pa vam izračunamo toplotne izgube objekta, potrebno grelno moč za ogrevanje v vseh pogojih, oceno investicije in povračilno dobo. V kolikor gre za prenovo ogrevalnega sistema, se povračilna doba izračuna glede na predvidene prihranke pri ogrevanju, pri novogradnjah pa gre za razliko med investicijo v druge vire ogrevanja in predvideno razliko v stroških. Pomembno pa je v obzir vzeti tudi druge dejavnike: pri toplotnih črpalkah ni potreben dimnik, priporočljiv pa je na primer preventivni pregled na dve leti; drugih stroškov ni.


Kakšen je okoljski vidik ogrevanja s toplotno črpalko in kako je s hrupom delovanja le-te v primerjavi z ostalimi alternativnimi zelenimi načini ogrevanja?

Količina izpustov CO₂ v ozračje, ki so ga toplotne črpalke Termo-tehnika in Kronoterm prihranile v 25 letih, je enako, kot da bi posadili 310.000 dreves. Ustvarili smo toliko toplotne energije (če bi jo preračunali v električno), da bi lahko ugasnili eno termoelektrarno za 8 dni. Mislim, da ta dejstva nazorno prikažejo čistost in okoljski vidik toplotnih črpal.

Ali trenutno obstajajo kakršne koli vzpodbude – subvencije EKO sklada, ki pripomorejo k zmanjšanju stroškov?

Trenutno je še odprt poziv za sofinanciranje z nepovratnimi sredstvi. Posameznik lahko pridobi do 1.000 € nepovratnih sredstev za toplotne črpalke zrak/voda in do 2.500 € za toplotne črpalke voda/voda in zemlja/voda. Letos je ta razpis še odprt, za naslednje leto pa trenutno še ni informacij, kdaj se bo začel.

»Pred odločitvijo o tipu toplotne črpalke je vedno priporočljivo razmisliti o tem, kateri viri so nam na voljo in kakšno je razmerje med investicijami.«



Segment toplotnih
črpalk postaja za Hidriin
program ventilatorjev
vse pomembnejši. Naše
najnovejše izvedbe EC
aksialnih ventilatorjev so
zato prilagojene posebnim
zahtevam krmiljenja, visoke
energetske učinkovitosti
in nizke šumnosti, ki jih
narekujejo vodilni proizvajalci
toplotnih črpalk.

BOSCH VIDI V HIDRII ZAUPANJA VREDNEGA PARTNERJA

//// AVTOR: ERIK BLATNIK /// FOTO: SAŠA PUNTARIČ ////

Največjim prodajati inovativne izdelke, temelječe na lastnem znanju in razvoju, je poseben izziv. Kaj šele, da si predrazvojni dobavitelj. V Hidrii smo to že vrsto let. In to tako dobri, da nam je nemška multinacionalka Bosch podelila status prednostnega dobavitelja.



>> V okviru obiska nam je član nabavne ekipe gospod Wu uradno predal potrditev statusa prednostnega dobavitelja korporacije Bosch.



>> Da smo pomemben partner Boscha, je potrdil tudi nedavni obisk nabavne ekipe nemške multinacionalke pod vodstvom **DR. KARLA NOWAKA**, predsednika sektorja za nabavo in logistiko v Boschu, ki neposredno odgovarja za več kot 40 milijard evrov nabavljenih izdelkov in storitev na leto.



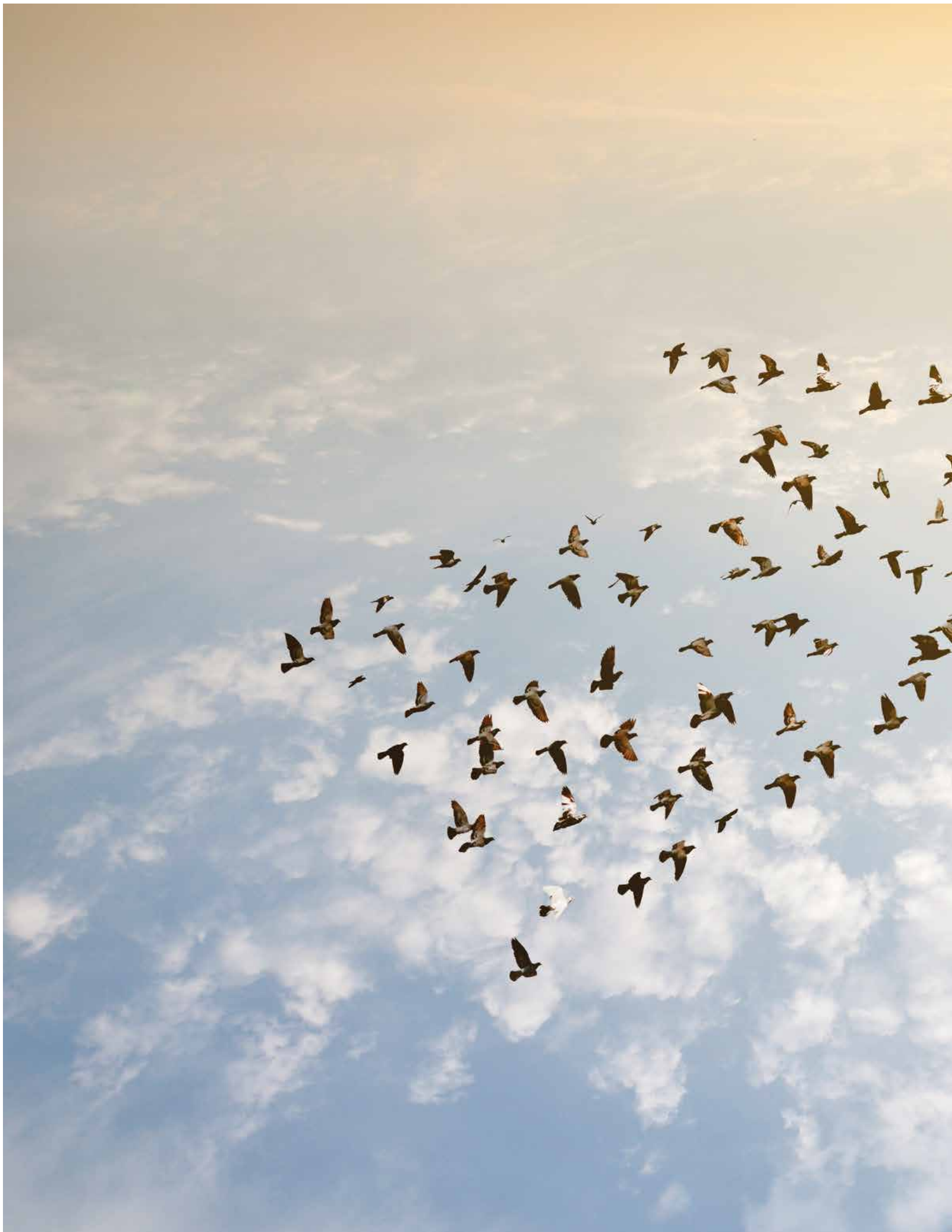
>> potrdilo

»S statusom prednostnega dobavitelja smo pridobili pomembno konkurenčno prednost in potrditev svoje inovativne prodornosti in visoke kakovosti.«

Z Boschem, ki je največji svetovni sistemski dobavitelj v avtomobilski industriji, sodelujemo že od leta 2005. Zanj kot predrazvojni dobavitelj razvijamo in proizvajamo inovativne rešitve za hibridne elektromotorske pogone, ključne dele volanskih sistemov, elektromotorje za oljne gorilce in dele elektromotorjev za električna ročna orodja. Ker Bosch že vrsto let stremi k visoki inovativnosti in kakovosti vseh svojih proizvodov, število dobaviteljev zmanjšuje in s tem v svojem portfelju ohranja le najbolj kompetentne in inovativne predrazvojne dobavitelje¹.

S statusom prednostnega dobavitelja smo pridobili pomembno konkurenčno prednost in potrditev svoje inovativne prodornosti in visoke kakovosti, ki v avtomobilskem in industrijskem segmentu igrata ključno vlogo. Poleg tega pa nam to daje dodatno podlago za rast medsebojnega sodelovanja, obseg katerega naj bi se v obdobju petih let podvojil. S tem Bosch postaja eden naših ključnih kupcev.

¹ **PREDRAZVOJNI DOBAVITELJ** naročnikom zagotavlja zahtevne tehnične rešitve za sisteme prihodnosti, s celovito razvojno podporo od začetka snovanja posameznih rešitev do njihove serijske industrijske proizvodnje.





DANES ZA JUTRI

- MOJE KOMPETENCE –
**MOJA KONKURENČNA
VREDNOST**
- SE NA SPLETU
POČUTITE VARNE?
- **SPODBUJAMO ZANIMANJE**
ZA NARAVOSLOVNO-
TEHNIČNE POKLICE
- **PROMOCIJA ZDRAVJA**
KOT ZAKONSKA OBVEZNOST
ALI LASTNI INTERES
DELODAJALCA?
- PRIPRAVLJENI NA
IZZIVE PRIHODNOSTI:
**BREZ SKRBI OB
UPOKOJITVI**

MOJE KOMPETENCE – MOJA KONKURENČNA VREDNOST

//// AVTORICA: ANDREJKA KRANJC /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

Hidria je z modelom kompetenc začrtala jasna pričakovanja o tem, kakšne sodelavce želimo razvijati že danes, da bomo tudi jutri kompetentno nastopali na globalnem trgu. Model kompetenc Hidrie je naša konkurenčna vrednost, naša sedanost in prihodnost. Je naša pot.

Človek, najbolj proučevano in analizirano živo bitje, ostaja še vedno največja uganka. Smo največji unikat z neprecenljivo vrednostjo. Le kdo jo zna izračunati? Tudi če je vse relativno, se znajdemo v zagati. Še najboljši približek vrednosti posameznika dobimo, ko se zgodi izguba (bolezen, smrt, odhod posameznika iz podjetja itd.), pa še to je le občutek.

»Kompetence lahko razumemo kot konkurenčno vrednost posameznika.«

Kaj nas torej dela tako posebne? Zakaj nekateri posamezniki z minimalnimi napori, dosegajo izvrstne rezultate? Zakaj drugi, kljub enormnemu naporu, nikoli ne uspejo narediti koraka v zeleno smer? V čemu je skrivnost tistih, ki večino časa iščejo rešitve in kje tiči razlog, da preveč ostalih prepogosto povsod in vedno vidi probleme? Odgovor najdemo v kompetencah. Kako bi jih pravzaprav razložili? Kar se samo ponuja je beseda *Compete(nce) = to compete = tekmovati*. Torej gre za vsebine, s katerimi hote ali nehote ves čas tekmujemo, včasih tudi sami s seboj. Poenostavljeno povedano lahko kompetence razumemo tudi kot konkurenčno vrednost posameznika. Vsak od nas nosi celo življenje s seboj paletu konkurenčnih vsebin. Zmaga posameznika je, da svojo konkurenčno vrednost smiselno aplicira/manifestira v času in kraju.

>> **ANDREJKA KRANJC**, direktorica razvoja in izobraževanja zaposlenih v Hidrii AET ter vodja projekta kompetenc





>> **ANDRAŽ ROGLIČ** in **MIRO VEHAR** skupaj z Andrejko Kranjc, Tanjo Kenda in Miro Balant snujeta informatizacijo kompetenc.

Razlaga kompetenc je obsežna. Različni viri pojasnjujejo, da kompetence obsegajo znanje in izkušnje, različne sposobnosti in veščine ter druge osebnostne lastnosti kot recimo karakterne lastnosti, motiviranost, vrednote idr. Nadalje najdemo razlago, da je kompetenten človek vsak, ki ima ustrezne kompetence za to, da opravi določeno nalogo, da uspešno doseže načrtovane cilje. Pojem kompetence se vse bolj uporablja tako v literaturi kot tudi v medijih, poznajo ga standardi in vse bolj ga razume tudi sleherni posameznik. Vse manj govorimo samo o znanjih, osebnostnih lastnostih in veščinah in vse bolj o kompetencah. Ko prepoznamo, da je nekdo strokoven, govorimo o znanju. Za tistega, ki presega normo v proizvodnji, pravimo, da je usposobljen. Če za nekoga trdimo, da je komunikativen, pomeni, da ima to vedenje dobro razvito itd. Z izjavo, da je oseba kompetentna, pa smo pravzaprav zajeli usklajeno celoto posameznika.

»Pomembno je, da znamo kot podjetje dovolj dobro opredeliti zelene kompetence.«

dovolj dobro opredeliti zelene kompetence. Šele ko so te kompetence določene in je določen tudi nivo do katerega želimo, da je posamezna kompetenca razvita, lahko pristopimo k načrtnemu razvoju sodelavcev. Prav zaradi tega se modeli kompetenc med podjetji lahko zelo razlikujejo. Zgolj kopiranje že vzpostavljenega modela kompetenc pa običajno ne prinese pričakovane dodane vrednosti.

Ko na splošno razlagamo kaj kompetence so ali katere so pomembne, skoraj ne moremo narediti napake. Zato je zelo pomembno, da znamo kot podjetje

»Po odločitvi za informatizacijo kompetenc je bilo najprej potrebno izbrati informacijsko rešitev. Odločili smo se za Infor LN, sistem v katerem že imamo kadrovske evidenco, sistematizacijo delovnih mest, osebne ocene, kar je tesno povezano s kompetencami. Največji izziv je predstavljalo oblikovanje strukturiranega popisa kompetence vseh tako različnih zaposlenih. Ob tem pa pripraviti enotno rešitev za vse družbe korporacije, ki bo smiselno umeščena v ostale vsebine kadrovskega področja in bo omogočala predvidene nadgradnje. Danes imamo v sistemu ocene kompetenc vseh zaposlenih ter možnost analize teh podatkov za pripravo plana izobraževanj in usposabljanj. Pripravljeni pa smo tudi za nadaljevanje delo na drugih skupinah kompetenc.«

V Hidrii je bil model kompetenc postavljen na osnovi:

- zahtev kupcev in izdelkov,
- strategije, ciljev in poslovnih procesov,
- vrednot Hidrie.

Omenjeni viri so bili podlaga za opredelitev kompetenc, ki se združujejo v štiri sklope. Vsi štirje sklopi kompetenc so v Hidrii jasno opredeljeni. Med seboj se smiselno dopolnjujejo ter na posameznih točkah tudi prepletajo.

- Kompetence, ki izhajajo iz **sistemizacije delovnih mest**. Slednja je bila zaključena v letu 2012 in opredeljuje opredeljene glavne zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta.
- Kompetence, ki izhajajo iz veščin potrebnih za realizacijo proizvoda oz. tako imenovana **usposobljenost**.
- Kompetence, ki izhajajo iz potrebnih splošnih in specifičnih znanj oz. **strokovne kompetence**.

Ta dva sklopa, ki sta v večji meri posledica strategij, kupčevih zahtev ter s tem povezanih zahtev izdelkov in poslovnih procesov, bosta v prihodnje deležna natančnejše vsebinske nadgradnje.

- Kompetence, ki jih definirajo naša **vedenja**. Te se delijo na korporacijske kompetence, poslovno-strateške, kompetence vodenja in splošne kompetence. Projekt vzpostavitve in ocenjevanja zelenih kompetenc, ki jih definirajo naša vedenja, je bil zaključen v letu 2014.

MIROSLAV BIZJAK, vodja oddelka

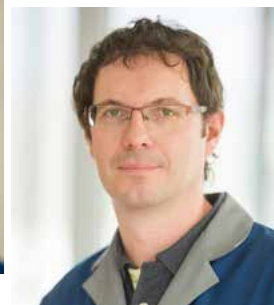
»Kompetence so zbir znanj, veščin, izkušenj in poznavanj, ki so potrebne za učinkovito in kakovostno opravljanje dela.«



KAKO SI SAMI RAZLAGAJO POJEM KOMPETENCE, SMO VPRAŠALI TUDI NAŠE ZAPOSLENE.

MILOŠ NAGODE, produktni vodja

»Kompetenca je sposobnost uporabljati znanja, ki jih potrebuješ za izvedbo določenih nalog. Je lastnost, s katero učinkovito opravljaš svoje delo in dosežeš načrtovane cilje.«

**dr. JANI KENDA, vodja oddelka**

»Biti kompetenten pomeni, da ima nekdo ustrezno znanje, značilnosti in vrline, ki omogočajo, da dobro opravlja zahtevano delo. V primeru da so kompetence, potrebne za določeno delovno mesto, usklajene s kompetencami zaposlenega in cilji delodajalca ter zaposlenega uravnoteženi, dobimo popolno kombinacijo, ki vodi do dobro opravljenega dela in obojestranskega zadovoljstva.«

**BEKIRA HASANAGIĆ, direktorica področja za pravne zadeve**

»Kompetenten je nekdo, ki je pristojen, pooblaščen za določeno področje oz. za reševanje določenih vprašanj oz. nekdo, ki temeljito pozna, obvlada določeno področje.«

BENO GOLJA, strokovni sodelavec za meritve

»Kompetentnost je, gledano z vidika uspešnega reševanja delovnih nalog, zmožnost/sposobnost povezovanja teoretičnih in praktičnih znanj. Razvija se z usposobljenostjo izvajalca in možnostmi delovnega mesta. Pri oceni kot celoti pa upoštevamo objektivno in subjektivno delo posameznika«

**NIVES LAHARNAR, strokovna sodelavka za finance in računovodstvo**

»Biti kompetenten zame pomeni, da sem zadolžen oz. pristojen za določeno stvar oziroma področje, ki sem ga sposoben odgovorno, kakovostno in samozavestno pokrivati.«

SONJA MLAKAR, direktorica področja za zagotavljanje kakovosti

Kompetentnost zagotavljamo na podlagi ustreznega izobraževanja, usposabljanja ali pridobivanja izkušenj. Da pa kompetentnost in s tem znanje organizacije povečujemo, moramo opredeliti potrebe za kompetence ter oceniti kompetence zaposlenih, kar je osnova za planiranje izboljševanja kompetenc. Sledi izvedba. Da pa se krog zaključi, moramo seveda meriti tudi uspešnost ukrepov, sicer pa je to stalen proces, ki nima konca.«

Odgovornost vodij je, da prepoznajo kompetence sodelavcev, jih smiselno in argumentirano vrednotijo ter ob podpori službe za razvoj in izobraževanje kadrov načrtujejo ustrezen karierni razvoj. Odgovornost zaposlenih v Hidrii pa je, da se aktivno vključujejo v načrtovane aktivnosti, zavzeto opravljajo svoje delo, delijo svoje znanje znotraj timov, iščejo poti in načine za nadgradnjo svojih kompetence ter skrbijo za svoj lastni razvoj.

SE NA SPLETU POČUTITE VARNE?

//// AVTORICA: BOJANA BRATUŠ /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

E-izobraževanja so uveljavljena oblika prenosa znanja. V Hidrii ga uporabljamo četrto leto in je postalo koristno dopolnilo tradicionalnim oblikam izobraževanja. Tovrstno izobraževanje odpira nove perspektive in možnosti za pridobivanje, ustvarjanje znanja ter informacij z uporabo sodobne informacijske komunikacijske tehnologije in postaja del našega vsakdana

>> Ekípa, ki v Hidrii koordinira e-izobraževanje: **TANJA KENDA**, **MAG. BOŠTJAN TUŠAR** in **BOJANA BRATUŠ**.



V 4. letih smo pripravili **29 e-izobraževanj**.

Zaposleni so se v letu 2015 izobraževali **1318 ur**.

E-izobraževanju se težko izognemo, tako kot se nismo mogli izogniti uporabi interneta v vsakdanjem življenju. Pomembno je, da se ta oblika izobraževanja uporablja na pravi način, iz pravih razlogov in za prave namene. V Hidrii oblikujemo interna gradiva za izobraževanja, ki so namenjena večjemu številu zaposlenih ter vsebine, ki so informativnega značaja. Najpomembnejše pa je, da so vsa gradiva zaposlenim vedno dostopna v E-Campusu in na razpolago, ko jih uporabnik potrebuje – kjerkoli in kadarkoli.

Skupaj s podjetjem B2, ki deluje kot družini prijazno podjetje, **priporočamo pregled e-gradiv s področja varne rabe interneta** za otroke, najstnike in starše pod imenom Šola internetne samobrambe, ki nas bodo opremila z znanjem in informacijami, kako se gibati v virtualnem svetu.



ŠOLA INTERNETNE SAMOOBRAMBE

ZA OTOKE, STARŠE IN UČITELJE



Tale internetna samoobramba je res super stvar.

B2 je za 3 ciljne skupine (starši/otroci/najstniki) pripravil zanimive in uporabne vsebine, ki nam bodo v pomoč, da se bomo znali pravočasno ubraniti sodobnim nevarnostim na spletu in naše otroke varno prepeljati skozi odraščanje, tudi znotraj virtualnega sveta.

INTERNETNA SAMOOBRAMBA ZA STARŠE

<http://www.spletno-ucenje.com/starsi>

Ste sami dovolj osveščeni in seznanjeni z nevarnostmi, ki pretijo našim otrokom?

INTERNETNA SAMOOBRAMBA ZA OTOKE

<http://otroci.e-ucenje.com>

Se vaš otrok zna varno gibati v virtualnem svetu?

INTERNETNA SAMOOBRAMBA ZA NAJSTNIKE

<http://najstniki.e-ucenje.com>

Se je vaš mladostnik že srečal s spletnim nasiljem?



Zdaj sva
na spletu
varna.

Pomagajmo svojim otrokom, da njihovi nepremišljeni digitalni odtisi narejeni danes, ne bodo negativno vplivali na njihovo prihodnost.

INTERNET NIKOLI NE POZABI

Šola samoobrambe na spletu je projekt, v katerem se otroci in najstniki, pa tudi starši in učitelji, naučijo varne uporabe spleta in socialnih omrežij ter varne »udeležbe« na spletnih forumih in klepetalnicah. Slednjim se preprosto ne moremo izogniti, naši otroci pa odraščajo ob teh orodjih ter predstavljajo najbolj navdušene in hkrati prepogosto najbolj nepredvidne uporabnike.

SPLETNA IDENTITETA

Vse naše aktivnosti in objave na spletu oblikujejo našo spletno identiteto! Bodimo previdni, kaj objavljamo in kdo te objave vidi. Tudi svoje otroke informirajmo in osveščajmo, kako pomembno je omejiti objave na spletu.

Tako kot se spletna identiteta hitro oblikuje, jo lahko tudi hitro prevzame nekdo drug (neznanec, znanec ali celo "prijatelj"). Več informacij kot objavimo, lažje je to storiti.

Geslo si lahko predstavljamo kot ključ, ki omogoča dostop do naših podatkov. **Kaj se zgodi, če ključ dobi v roke napačna oseba?**

Pri izbiri gesla je pomembno, da izberemo varno geslo, ki ga ni mogoče z lahkoto ugotoviti. Seveda pa je razlika med dostopom do spletnega foruma ali pa dostopom do elektronskega bančništva, zato **moramo za različne storitve uporabljati različna gesla.**

OBJAVE NA SPLETU

Vsak uporabnik interneta se mora zavedati, da vsaka informacija in podatek, ki ga objavimo na svetovnem omrežju, ostane tam za zmeraj, četudi je v nekem trenutku manj opazen ali manj viden.

Na podatke, ki jih objavite na spletu glejte kot na pesek, ki ste ga vrgli v veter – nikoli več ne boste mogli zbrati vseh delcev prahu. Enako je z objavo na spletu, nikoli več je ni mogoče v celoti prido-biti nazaj ali izbrisati, zato vedno objavljamo samo tisto kar nas in druge prikazuje v pozitivni luči.

SPODBUJAMO ZANIMANJE ZA NARAVOSLOVNO-TEHNIČNE POKLICE

//// AVTORICA: MOJCA BRUS /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

K sodelovanju v projektu počitniško raziskovalno delo smo povabili motivirane, inovativne, iznajdljive, vsestranske dijakinje in dijake oz. študentke in študente. Najboljši so bili nagrajeni s kadrovsko štipendijo.

V Hidrii se zavedamo, da je potrebno pri mladih spodbuditi zanimanje za naravoslovno-tehnične poklice in jim omogočiti tako obliko dela, pri kateri s praktičnim delom ob pomoči mentorja te poklice tudi spoznajo.

Namen projekta je, da se kandidati preizkusijo pri konkretnem delu. Na razpis se je prijavilo 27 kandidatov, opravljanje počitniškega raziskovalnega dela pa smo omogočili 11 najbolj perspektivnim. Izbrani kandidati so bili iz vrst strojništva, mehatronike in ekonomije. Delo so opravljali na različnih lokacijah korporacije v poletnih mesecih.

Z mladimi kandidati je Hidria pridobila potencialne nove sodelavce, ki so ob pomoči mentorjev spoznavali delovne procese, nadgrajevali svoje znanje, spoznavali nove ljudi, opravljali različna dela, utrjevali delovne navade, vztrajnost in iznajdljivost, ki jim bo v pomoč pri gradnji nadaljnje študijske in karijerne poti.

ČLOVEKU OSTANE V SPOMINU:

20% tega, kar prebere,
30% tega, kar sliši,
40% tega, kar vidi,
50% tega, kar pove,
60% tega, kar stori

IN

**90% TEGA, KAR VIDI,
SLIŠI, POVE IN STORI!**

(COLIN ROSE)

RAZISKOVALNO POČITNIŠKO DELO SO V POLETNIH MESECIH MLADI OPRAVLJALI TUDI V NAŠIH LABORATORIJIH.



NINA HRVATIČ – dijakinja Gimnazije Jurija Vege Idrija; prijava na razpis »Počitniško raziskovano delo«:

Pri delu v kemijskem laboratoriju sem se poglobljeje spoznala z delom, ki ga lahko opravljam kot kemik in se naučila ogromno, predvsem o avtomobilski industriji. Le-ta me, če sem čisto iskrena, prej ni preveč zanimala. V dobrih dveh tednih sem spoznala velik del industrijskega procesa in pomen vsakega dela. Vse skupaj me je res navdušilo – od proizvodnje pa do različnih merjenj v laboratoriju. Za to so v veliki meri zaslužni moji sodelavci, ki so mi z veseljem odgovorili na vsa vprašanja ter mi pokazali in me naučili več, kot sem pričakovala. Res sem vesela, da sem dobila to priložnost in kar nekaj novih izkušenj.

>> Nina Hrvatič pri validaciji metode za določanje topnih nečistoč.

»V dobrih dveh tednih sem se naučila ogromno, tudi o avtomobilski industriji. Vse skupaj me je res navdušilo, čeprav me slednja prej ni preveč zanimala.«



ANJA VEHAR – študentka kemijskega inženirstva; prijava na razpis »Počitniško raziskovano delo«:

Raziskovalno počitniško delo sem letos v podjetju Hidria opravljala že drugič. Letošnji naslov mojega dela je bil Optična emisijska spektroskopija. Glede na to, da sama študiram kemijsko inženirstvo, mi je to delo prineslo kar nekaj teoretičnih, predvsem pa praktičnih znanj s tega področja. Vedno znova sem se rada vračala v službo, saj me je tam čakala prijazna ekipa sodelavcev, ki so bili vedno pripravljeni odgovoriti na vsa moja vprašanja ter mi predstavili, s čim vse se podjetje ukvarja. Upam, da se drugo leto ponovno vrnem.

>> Anja Vehar pri opravljanju meritev na optično emisijskem spektrometru.



NIK SKOK – štipendist strojnik:

Počitniško prakso sem že drugo leto zapored opravljal v laboratoriju za mehansko-fizikalne analize na Inštitutu za materiale in tehnologije v Spodnji Idriji. Mentor Kristijan Hladnik mi je delo v laboratoriju podrobno razkazal ter me seznanil z določenimi delovnimi procesi in napravami v laboratoriju. Tekom prakse sem opravljal različna dela, kot so meritve trdote materialov, natezne preizkuse, priprave različnih vzorcev, brušenje obrusov itd. Delo mi je bilo zelo zanimivo, saj je bilo raznoliko in nikoli dolgočasno. Vsi zaposleni na tem oddelku so zelo prijazni, komunikativni ter vedno pripravljeni pomagati. Pridobil sem tudi veliko novega znanja, ki mi bo v pomoč pri nadaljevanju študija.

>> Nik Skok pri opravljanju nateznih testov.



MATIC GROŠELJ – štipendist strojnik:

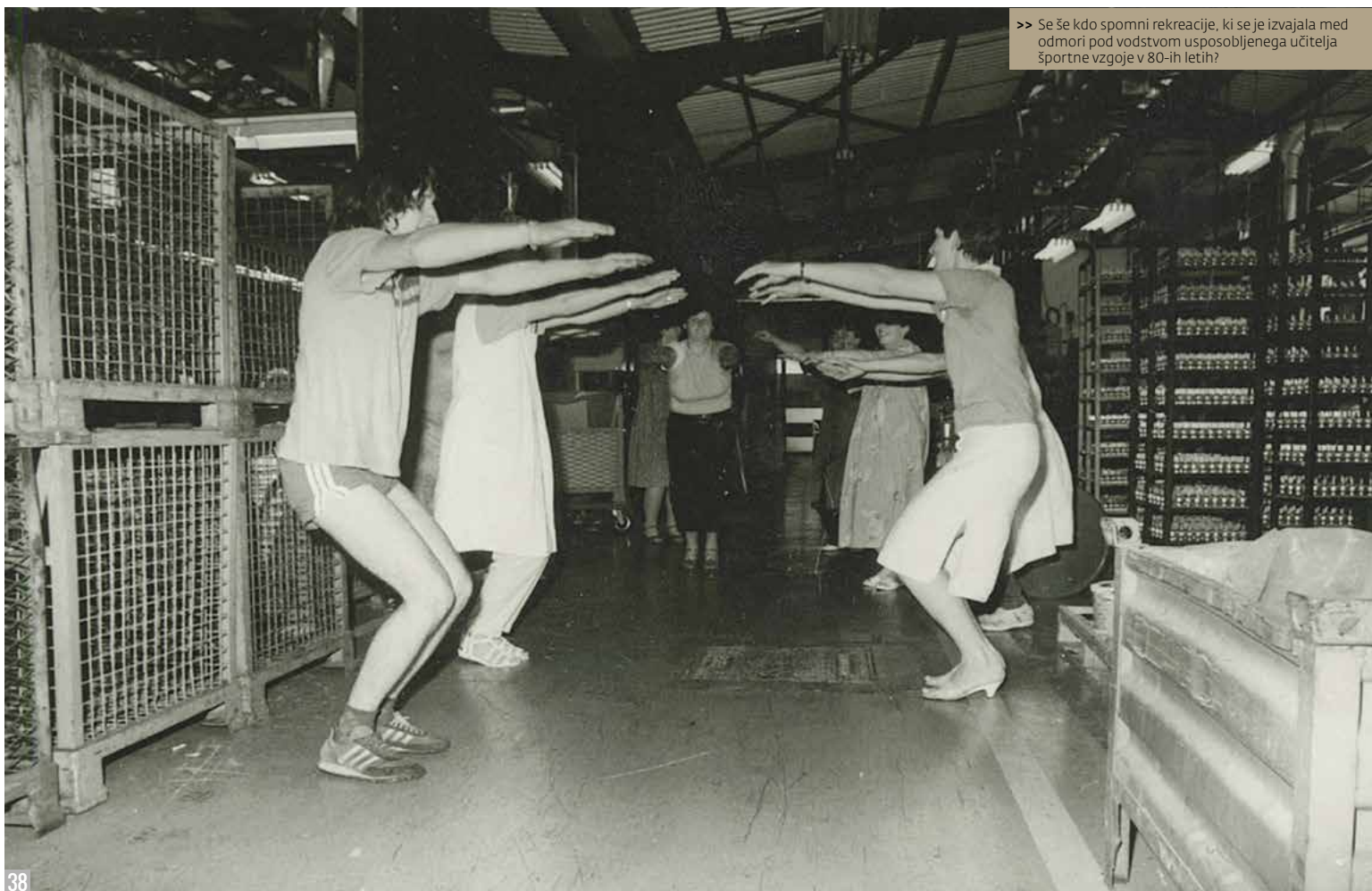
V laboratoriju sem se naučil veliko praktičnih stvari, ki smo jih v šoli naredili le teoretično. Izpopolnil sem kemijsko-fizikalne meritve. Delo v laboratoriju zahteva veliko mero natančnosti. Najbolj zanimive so bile meritve, ki sem jih delal od prve operacije pa vse do zadnje, pri katerih izveš vse napake, ki se dogajajo v različnih materialih. Zahvalil bi se še rad vsem vam, ki delate v laboratoriju, saj sem se počutil odlično. To je bila dobra izkušnja za naprej. Če bo še kakšna možnost sem takoj za, da se vam ponovno pridružim.

>> Matic Grošelj med meritvijo trdote materialov.

PROMOCIJA ZDRAVJA KOT ZAKONSKA OBVEZNOST ALI LASTNI INTERES DELODAJALCA?

//// AVTORICA: MAG. KATARINA DREV /// FOTO: ARHIV ////

Če upoštevamo, da svetovna zdravstvena organizacija definira zdravje kot »stanje popolnega fizičnega, socialnega in duševnega blagostanja, ne le odsotnost bolezni ali invalidnosti«, potem vemo, zakaj je promocija zdravja na delovnem mestu tako pomembna, da jo je bilo potrebno uzakoniti.

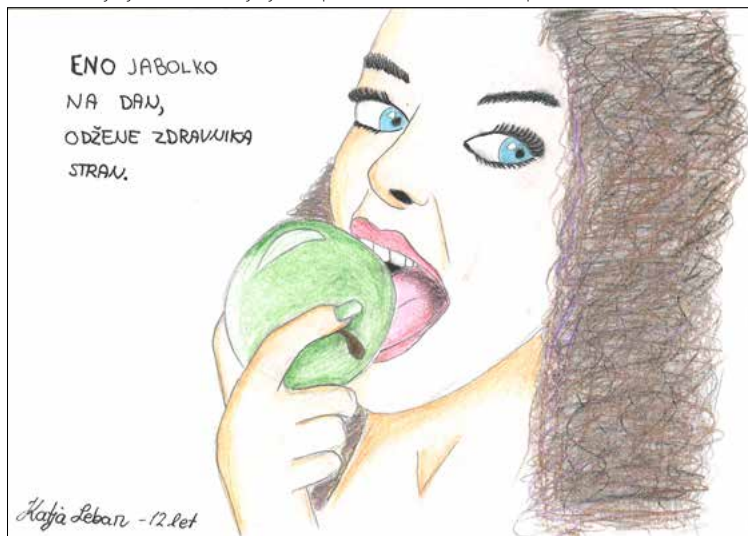


>> Se še kdo spomni rekreacije, ki se je izvajala med odmori pod vodstvom usposobljenega učitelja športne vzgoje v 80-ih letih?



»Hidria se je s podpisom memoranduma Iniciativa za zdrava delovna mesta pridružila ambasadordjem zdravih delovnih mest.«

>> K razmišljanju o zdravem življenju smo povabili tudi otroke naših zaposlenih.



Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št. 43/11) v 6. členu predpisuje delodajalcu, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Zanimivo bi bilo razmišljati, zakaj je bilo potrebno uzakoniti aktivnosti, ki jih je večina ozaveščenih družb počela že v preteklosti. Se še kdo spomni rekreacije, ki se je izvajala med odmori pod vodstvom usposobljenega učitelja športne vzgoje v 80-ih letih?

Ni potrebne veliko inovativnosti, da potegnemo vzporednice z današnjimi aktivnimi odmori, ki so »ponovno v modi« med delodajalci, ki skušamo slediti smernicam za promocijo zdravja na delovnem mestu. Včasih je torej dovolj, da le malo pobrskamo po zgodovini in praksah preteklih obdobij in poskušamo izluščiti tiste prave, ki obrodijo sadove.

Na drugi strani pa se je v zadnjih letih spremenilo veliko stvari. Zadelo nas je višanje upokojitvene starosti in posledično staranje delovne sile, sedeči način dela in lahko bi rekli pomanjkanje telesne aktivnosti že pri mladih, globalizacija in njene posledice v vseh možnih razsežnostih, vse hitrejši tempo življenja, slabe prehranjevalne navade.

Promocija zdravja na delovnem mestu je skupno prizadevanje delodajalcev, zaposlenih in družbe za izboljšanje zdravja in dobre-

»Promocija zdravja na delovnem mestu je skupno prizadevanje delodajalcev, zaposlenih in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.«

ga počutja na delovnem mestu, kar pomeni, da morajo biti vsi aktivno vključeni, saj bo le tako promocija zdravja dosegla želeni učinek. Nič ne pomaga, da delodajalec omogoči brezplačno udeležbo na različnih športnih dogodkih ali sofinancira različne vadbene aktivnosti, če zaposleni niso dovolj osveščeni, da bi se zavedali pomena zdravega življenjskega sloga. Odgovornosti za naše zdravje namreč ne smemo prelagati na druge. Čim

bolje moramo izkoristiti možnosti, ki nam jih nudi družba in na dolgi rok pozitivno vplivajo na naše zdravje in kakovost življenja.

V Hidrii s sofinanciranjem različnih vrst vadb, udeleževanjem na množičnih tekaških in kolesarskih prireditvah, družinskim druženjem ob dnevih korporacije, brezplačnim cepljenjem proti sezonskemu virusu gripe in še z nekaterimi aktivnostmi, že vrsto let pred uvedbo obveznosti promocije zdravja, največ poudarka dajemo ravno preventivi v smislu aktivnega preživljanja prostega časa. Istočasno pa se zavedamo tudi pomena optimalnega delovnega okolja in pravičnega dela, čemur bomo v bodoče namenili še več pozornosti. Ravno v teh projektih se še posebej izkazuje pomen interdisciplinarnosti področja promocije zdravja in sodelovanje z različnimi zunanjimi strokovnjaki s področja medicine, ergonomije, športa, zdravega prehranjevanja ipd.

PRIPRAVLJENI NA IZZIVE PRIHODNOSTI: BREZ SKRBI OB UPOKOJITVI

//// AVTORICI: MAG. KATARINA DREV, TANJA KENDA ////
 //// SLIKOVNO GRADIVO: POVZETO PO PRVA OSEBNA ZAVAROVALNICA, D. D. ////

V Sloveniji se v zadnjih 15 letih srečujemo z vedno večjim upadom višin pokojnin. Če so se naši starši oziroma stari starši lahko še v celoti zanesli na državno pokojnino, je razmislek o zagotavljanju dodatnih sredstev za pokojnino za vse delovno aktivne posameznike danes nujen.

Za redno izplačevanje državnih pokojnin je že danes potrebnih vedno več sredstev, čemur pa prihodki iz naslova prispevkov še zdaleč več ne zadoščajo. Država mora zato v pokojninsko blagajno iz proračuna namenjati dodatna sredstva.

POKOJNINSKA VRZEL

Zaradi neugodnih demografskih trendov in podaljševanja življenjske dobe se bo razmerje med povprečno slovensko plačo in povprečno pokojnino v prihodnje še slabšalo.

Ker nam redne pokojnine ne bodo omogočale ohranitve življenjskega standarda, kakršnega smo bili vajeni pred upokojitvijo, bomo posamezniki nujno morali del odgovornosti za zapolnitev pokojninske vrzeli prevzemati tudi sami.



KAJ LAHKO STORIMO?

Odgovor je v varčevanju. Od vaše starosti, pričakovanj in naklonjenosti posameznim oblikam varčevanja je odvisno, kakšna oblika je za vas najprimernejša. Vsem oblikam varčevanja za pokojnino pa je skupno eno priporočilo: začnite čimprej, najbolje že ob prvi zaposlitvi in pri varčevanju dosledno vztrajate.

V Hidrii svojim zaposlenim že vrsto let omogočamo in sofinanciramo vključevanje v prostovoljno dodatno pokojninsko varčevanje s ciljem, da bi zaposlenim ob upokojitvi zagotovili vsaj delno zapolnitev pokojninske vrzeli.



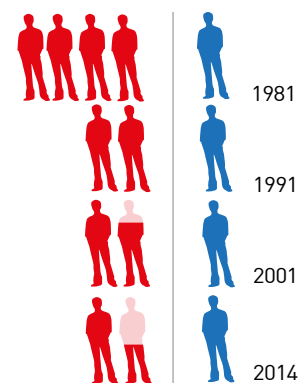
ALI STE VEDELI?

V Sloveniji je število upokojencev vsak dan večje – razmerje med upokojenci in zaposlenimi znaša 1 : 1,37.

Povprečna državna pokojnina v Sloveniji znaša 567 EUR in predstavlja le še 56 % povprečne neto plače.

V povprečju posameznik pokojnino uživa približno 20 let (ženske 23 let in 1 mesec, moški pa 16 let in 11 mesecev).

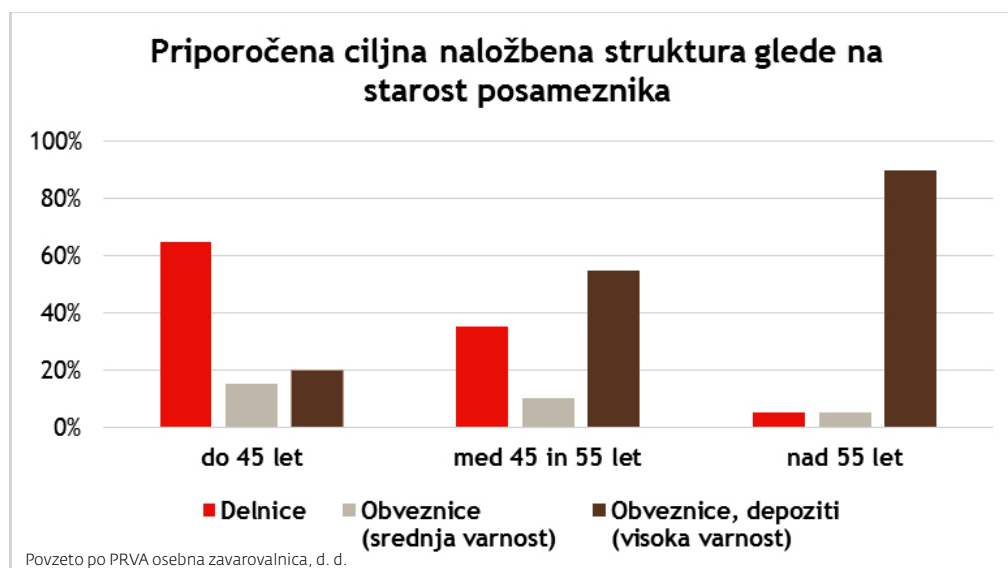
vir: ZPIZ, podatki za leto 2014



>> Število aktivnih prebivalcev (■) na upokojenca (■)
vir: ZPIZ

NOVOSTI: SKLADI ŽIVLJENJSKEGA CIKLA

Zakonodajalec je v zadnji pokojninski reformi predvidel, da posamezniki v PDPZ varčujejo v skladu z naložbeno strategijo življenjskega cikla. Ta bo omogočila, da bo zavarovanec izbral svoji starosti in času do upokojitve primerno naložbeno politiko in tveganje ter s tem na daljši rok dosegel boljše donosnosti, ob seveda večji nihajnosti sredstev. Naložbe se bodo avtomatsko prilagajale starosti zavarovanca – v mladih letih bodo bolj tvegane, kasneje, ko bo bližje upokojitvi, pa bodo vedno manj tvegane, vse do faze tik pred upokojitvijo, ko je za posameznika primerno varčevanje z zajamčenim donosom. Na dolgi rok, kar pokojninsko varčevanje je, pa bo zavarovanec praviloma na ta način dosegel višje donosnosti kot pri naložbeni strategiji zajamčenega donosa.



PDPZ ni edina oblika pokojninskega varčevanja, je pa ustrezna osnova, ki sledi glavnim smernicam za dolgoročno varčevanje in jo vsak posameznik lahko nadgradi.

SMERNICE ZA POKOJNINSKO VARČEVANJE:

1. Začnite dovolj zgodaj.
Najbolje ob prvi zaposlitvi.
2. Ocenite svojo pokojninsko vrzel – razliko med plačo in pričakovano pokojnino – in koliko dodatnih sredstev potrebujete.
3. Varčevanje in izbiro finančnih instrumentov prilagajajte svojemu življenjskemu ciklu in življenjskim okoliščinam (starost, čas do upokojitve, finančne spremembe).

USTVARJAMO Z ENERGIJO

→ **KOŠARKARSKI KLUB HIDRIA**
LETOS ZDRUŽUJE 70 OTROK

→ VZTRAJNOST, **NATANČNOST**
IN DISCIPLINA

→ **20. LJUBLJANSKI MARATON**

→ **NA SMUČIŠČU**
Z NAŠIMI NAJMLAJŠIMI

→ **PRIPRAVE** NA SMUČARSKO
SEZONO

→ ČAROBNE
ZIMSKE LUČKE

→ UTRINKI

→ SAMO SVOJA

→ **DRUŽINSKI DUH**





KOŠARKARSKI KLUB HIDRIA LETOS ZDRUŽUJE 70 OTROK

//// AVTOR: SAŠO KAVČIČ /// FOTO: IGOR ŠUBIĆ ////



>> Kadetski ekipi, ki jo vodi trener Darko Vidič, se je zavaljo dobrih predstav v prvem delu tekmovanja uspelo prebiti med prvoligaško družčino.

V Košarkarskem klubu Hidria, ki pod generalnim pokroviteljstvom Hidrie deluje že peto sezono zapovrstjo, trenutno igra več kot 70 otrok, starih od 6 do 17 let. Klub tekmuje v petih selekcijah, v klubu pa deluje tudi Šola košarke, ki je namenjena začetnikom od 5. leta starosti naprej. Selekcije so aktivne od 3- do 5-krat tedensko, ob koncu tedna pa se mladi košarkarji, za katere skrbi 5 trenerjev, preizkusijo na tekmah.

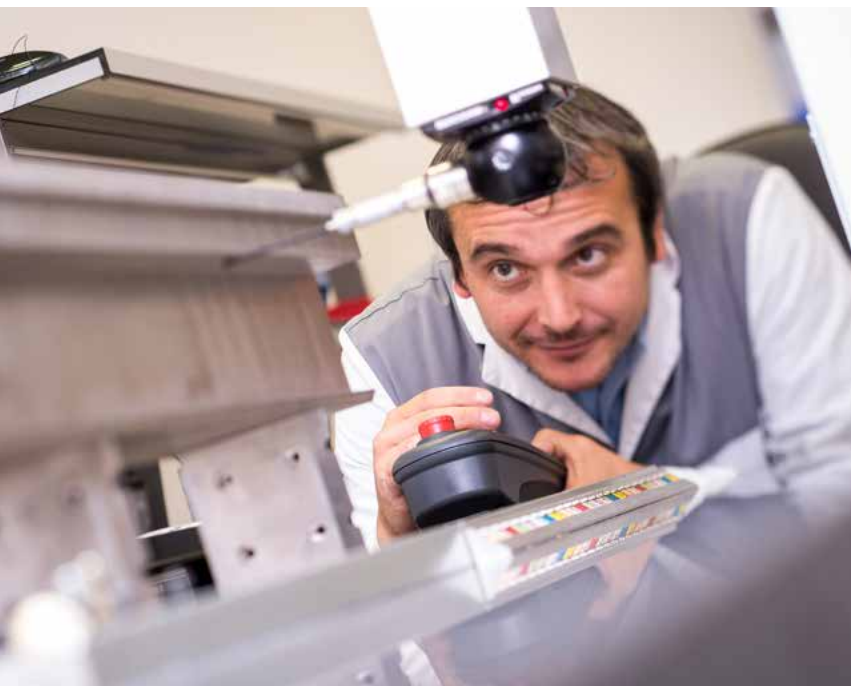
Kadetsko ekipo, ki jo vodi trener Darko Vidič, sestavljajo fantje letnika 1999/2000, Aljaž Vidmar pa se ekipi priključuje iz pionirske

selekcije in je letnik 2001. Zavaljo dobrih predstav v prvem delu tekmovanja so se kadeti uspeli prebiti med prvoligaško družčino. Čeprav so prvotno ekipo, ki je bila pred leti podprvak pionirskega festivala, zapustili trije igralci, ki svoje pot nadaljujejo v drugih košarkarskih sredinah, bo močna ekipa trn v peti prav vsaki ekipi. Fantje trenirajo 4-krat tedensko, iz ekipe pa dobesedno "štrli" kapetan Simon Tratnik, ki kot član začetne peterke odlične igre kaže tudi že v članski ekipi.

POGOVOR Z DARKOM VIDIČEM, VODJEM LABORATORIJA ZA GEOMETRIJSKE ANALIZE TER TRENERJEM KADETSKE EKIPE KK HIDRIA.

VZTRAJNOST, NATANČNOST IN DISCIPLINA

//// AVTORICA: TATJANA JELENC /// FOTO: ALEX ŠTOKELJ ////



>> Po uspešni poti vedno pridejo tudi novi izzivi.

Darko, zgoraj naštetе vrednote so verjetno ključne za doseganje uspehov, ki jih nizzate s svojim delom na področju košarke kot trener?

To so stvari, ki ti jih enostavno da šport kot tak. Če hočeš nekaj doseči, moraš biti discipliniran. Slednje velja predvsem danes, ko služba zahteva svoje, prav tako pa tudi treningi. Uspeh ne pride sam. Moraš biti vztrajen in se organizirati. Izbrati je potrebno med množico interesov in se temu podrediti. Za vse ni časa.

In vi ste se odločili, da med drugim postanete trener košarke?

Sam sem, kot večina košarkarskih trenerjev, začel kot igralec. Nastopal sem v prav vseh možnih selekcijah – od pionirjev, kadetov, mladincev, pa vse do članov. Kot član mlajše selekcije sem igral odprto državno prvenstvo Jugoslavije za mladince, kjer smo kot Idrinja nastopili z večinoma svojimi igralci. Na polfinalnem turnirju v Splitu smo igrali le najboljši, tudi kasneje številna zvoneča imena košarke kot je Toni Kukoč in Dino Radja. Ne glede na dejstvo, da je šlo za mlajšo selekcijo, si to štejem kot velik uspeh, ki smo ga nadgradili vse do prve lige. Slednje sem prvo leto tudi sam igral. Bili smo močna generacija, ki se je gradila skozi leta in kateri se je kasneje priključilo tudi druge igralce. V obdobju ko je bila košarka

»Če hočeš nekaj doseči, moraš biti discipliniran.«

v Idriji na vrhuncu, sem se s takratnim trenerjem Milovičem dogovoril, da preidem na stran trenerja. Tako sem od leta 1994 naprej treniral številne selekcije – od kadetskih, mladinskih, pa tudi članskih.

Moč posameznih ekip (selekcij) mladih košarkarjev in klubski duh sta verjetno tesno povezana z znanjem, vodenjem in srčnostjo trenerjev in vseh podpornih funkcij?

Klub je v času svojega delovanja doživel veliko padcev in vzponov, a vedno smo obdržali vsaj mlajše selekcije. Od leta 2011, ko klub deluje pod pokroviteljstvom Hidrie, je naše delo kontinuirano. Tretje leto zapored imamo tudi člansko ekipo, ki igra dobro in stvari se postavljajo v pravo smer. Vzdušje je odlično, pomembno pa je tudi, da ni več velikih pavz. Seveda ne bi šlo brez finančne podpore ter usklajene ekipe.

Delo si delimo po selekcijah. Z najmlajšimi (od drugega razreda naprej) delajo Tomaž Bizjak, Sašo Kavčič in Blaž Zidarič. Letos se nam je pridružil tudi Rado Vehar ter Neca Kompara, ki je velika pridobitev za našo Šolo košarke, kjer je pomembno predvsem to, da se otroci zabavajo. Aleš Kastrin trenira člane, sam pa kot rečeno kadete. Seveda pa si med seboj vedno tudi pomagamo.

So vztrajnost, natančnost in disciplina vrednote, ki jih od vas zahteva tudi služba v korporaciji Hidria?

V službi se, v laboratoriju za geometrijske analize, ukvarjamo z mikroni, ki so zelo majhna enota. To že samo po sebi pove, da je natančnost nujna. Pod nadzorom je potrebno imeti polno svari, od temperature naprej. S sodelavci smo dober tim, smo usklajeni. In če tim deluje usklajeno in dela dobro, so dobri tudi rezultati. Ta pravila veljajo tako v športu kot v poslu.

Pred kratkim ste sprejeli nov izziv oziroma odgovornosti znotraj Hidrie. Nam lahko poveste kaj več o tem?

Po uspešni poti vedno pridejo tudi novi izzivi. Kakšni bodo še ne vem povsem natančno. Ekipe se spreminjajo. Z vsako ekipo poskušam priti do uspeha. Najti skupne točke in cilje, ki jih poskušam uresničiti. To me trenutno čaka.



20. LJUBLJANSKI MARATON

//// AVTORICA: TATJANA JELENC /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

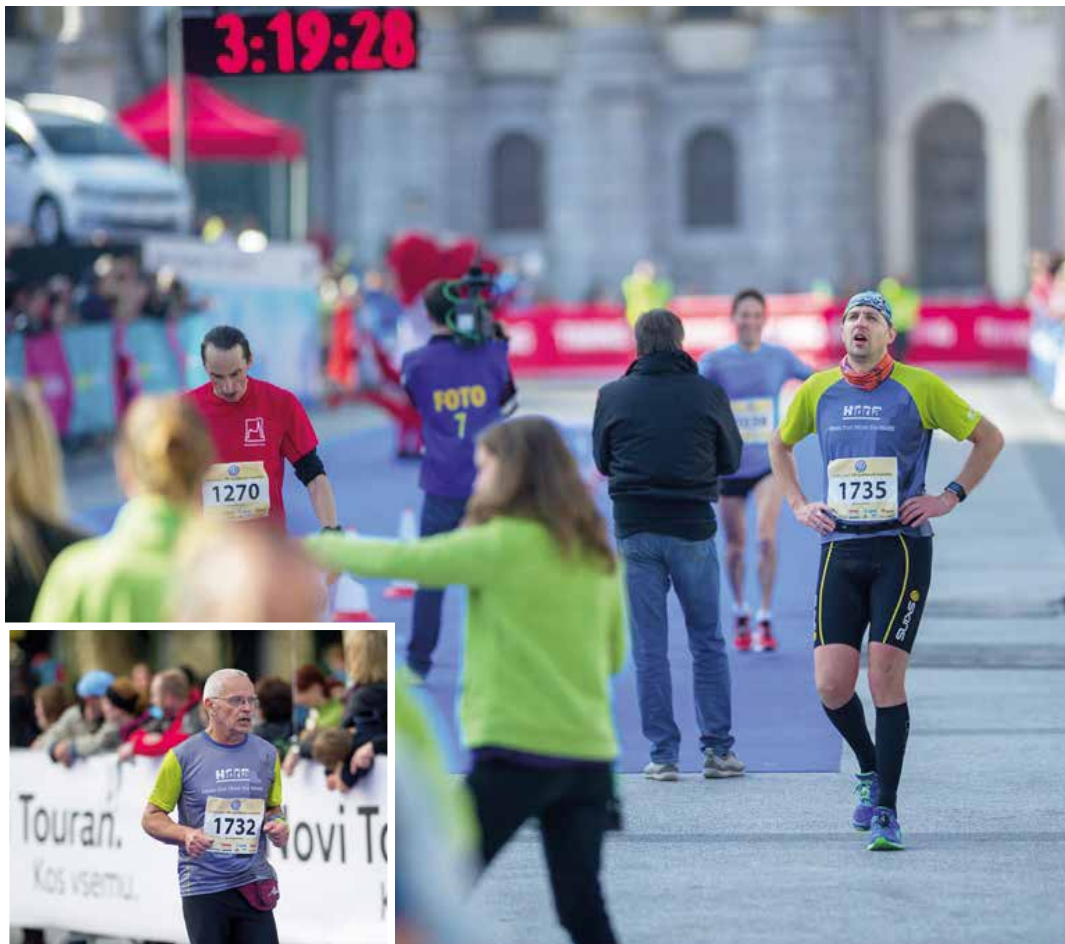
Malo je ekip na Ljubljanskem maratonu, ki se lahko pohvalijo s tako velikim številom tekačev v svojih vrstah. Še manj pa je ekip, ki se lahko pohvalijo z dejstvom, da so se maratona udeležile že deseto leto zapovrstjo. Mi se lahko!

Pisalo se je leto 2006, ko je skupina 12 tekačev na Ljubljanskem maratonu prvič organizirano zastopala barve Hidrie. Od takrat do danes se ni večalo le število tekačev na samem maratonu, ki z leta v leto dobiva na svoji veljavi, ampak se je večala tudi ekipa Hidrie. Tako je v Hidriinih dresih letos teklo nekaj manj kot 200 naših sodelavcev ter njihovih družinskih članov.

V nadaljevanju pa nekaj utrinkov, ki jih je v svoj fotografski objektiv ujel Robert Zabukovec.



»Ekipa Hidrie, ki je letos štela nekaj manj kot 200 tekačev, se je maratona udeležila že deseto leto zapovrstjo.«



»Vsak stoti tekač je na 20. Ljubljanskem maratonu nosil Hidriin dres.«



POGOVOR Z LEONOM PISKOM, PROFESORJEM ŠPORTNE VZGOJE IN ČLANOM EKIPE ŠPORTNEGA DRUŠTVA BIBA



NA SMUČIŠČU Z NAŠIMI NAJMLAJŠIMI

////// AVTORICA: TATJANA JELENC ////



BIBA
ŠPORTNO DRUŠTVO

TERMINI SMUČARSKIH TEČAJEV ŠPORTNEGA DRUŠTVA BIBA

SMUČIŠČE SKI BOR

OTROCI 4–10 let

26. do 30. december 2015

TEČAJ NA SC CERKNO (NOVO)

**OTROCI 6–14 LET, s predhodnim znanjem
OSNOV ALPSKEGA SMUČANJA**

28. do 30. december 2015

več si preberite na spletni strani

www.sd-biba.si

Prišel je čas zimskih radosti, ko se bomo med drugim odpravili tudi na smučišča – pogosto z našimi najmlajšimi. O tem kako začeti, smo se pogovarjali z Leonom Piskom, profesorjem športne vzgoje in članom ekipe Športnega društva Biba, kjer med drugim organizirajo tudi smučarske tečaje za otroke med 4. in 14. letom starosti.

PRAVILNA IZBIRA OPREME

Ko vaš otrok pokaže interes za smučanje, je za uspešen začetek zelo pomembna pravilna izbira opreme. Oprema mora biti predvsem ustrezne velikosti, zato jo otroku ne kupujemo za več let.

Dolžina smuči naj bo med otrokovo brado in nosom, pri začetnikih pa priporočam še nekoliko krajše smuči, nikakor pa ne daljših.

Smučarske palice otroci potrebujejo šele takrat, ko osvojijo določena druga smučarska znanja. Ustrezna dolžina palic je naslednja: otrok naj ima pri narobe obrnjeni palici postavljeni na tla ob prijemu nad krplico v komolcu pravi kot. Pri začetnikih palic ne uporabljamo, saj so za otroka moteče.

Smučarski čevlji naj bodo udobni, imajo naj eno ali dve zaponki. Pri pomerjanju pa seveda upoštevamo, da bo otrok imel obute tudi debelejšie nogavice.

Tudi očala so za začetnike pogosto moteča, ko se otrok smuča z določeno hitrostjo pa seveda počasi postanejo nujna.

Smučarska čelada je obvezna do 14. leta. Biti mora udobna, hkrati pa se je potrebno zavedati, da ustrezno varnost zagotavlja le primerno velika čelada.

Smučarska oblačila naj bodo topla in nepremočljiva.

Predvsem pa priporočam, da otrok smučarsko opremo preizkusi že doma in ne šele ob prihodu na smučišče.

UČENJE SMUČANJA

Učenje smučanja bo veliko bolj uspešno, če bo potekalo skozi igro.

Zagotovo je napredek največji, če se otrok smučanja uči v družbi vrstnikov pod vodstvom smučarskega učitelja. Izobraženi učitelji poznajo didaktične postopke, primerno vsebino zanimivih vaj, otroci pa so pod vodstvom učitelja bolj motivirani in predvsem bolj potrpežljivi.

Če se učenja smučanja lotite sami, je zelo pomembna izbira primerne terena z iztekom v ravnino.

Učenja se je potrebno lotiti postopno:

- Otrok se najprej prilagaja na opremo (čevlji, ena smučka, druga smučka, hoja, vrtenje, drsenje, pa tudi padanje in vstajanje).
- Sledijo vaje za drsenje naravnost ter kmalu tudi vaje za ustavljanje.
- Šele nato so tu enostavne spremembe smeri v klinastem položaju, katerim kasneje dodajamo gibanje ter izpopolnjujemo zavoje.

POGOVOR S SODELAVCEM SAMUELOM BOROVIŠKOM

PRIPRAVE NA SMUČARSKO SEZONO

//// AVTORICA: TATJANA JELENC /// FOTO: OSEBNI ARHIV ////

Zima je pred vrati in z njo tudi nova smučarska sezona. Tisti najbolj navdušeni so jo seveda že otvorili. Med njimi je tudi sodelavec Samuel Borovinšek, vodja projektov v razvojnem oddelku Hidrie Movent.



Samuel pravi, da smučanje ni zgolj njegov najljubši šport, temveč njegova strast ter način življenja že od malih nog. Opravil je tudi vse potrebne izpite za učitelja smučanja, zaradi česar je vsekakor pravi sogovornik ko gre za nasvete o tem, kako se pripraviti na smučarsko sezono.

NASVETI PRED SMUČANJEM

FIZIČNA PRIPRAVA

Fizična priprava se ne prične šele takrat, ko zapade prvi sneg, ampak je priporočljivo oziroma idealno, če smo redno aktivni skozi vso leto. Vse to je pomembno zaradi preprečevanja poškodb in uživanja na smučeh.

Pomembna je pestrost in raznovrstnost vadbe, predvsem zato, da se ne naveličamo monotonih vaj in postanemo površni pri izvedbi.

Sam sem pristaš vadbe v naravi. Za ogrevanje priporočam vzdržljivo-

stne aktivnosti kot so hitra hoja, hoja v klanec, tek, kolesarjenje (če vreme še dopušča), postopno pa dodajamo tudi vadbo za celo telo (sklece, trebušnjaki, stabilizacijske vaje trupa, dvig trupa na drogu ...).

Zaradi velikih sil pri smučanju na smučeh s poudarjenim stranskim lokom ne smemo pozabiti na sprednje in zadnje stegenske mišice ter mišice zadnjice, trebuha in hrbta. Pomagamo si z vajami kot so sonožni žabji poskoki, poskoki na eni nogi, poskoki prek prepek različne višine, kratki intervalni sprinti po ravnem in v hrib. Vse vaje delamo v več serijah in jih postopno intenziviramo.

Že utrujeni, po zaključku treninga, dodamo še vaje za ravnotežje in koordinacijo in z razteznimi vajami počasi zaključimo vadbo.

Med in po treningu ne smemo pozabiti na uživanje zadostne količine tekočine, sam priporočam stisnjen naravni sok iz agrumov (limona, pomaranča, grenivka, mandarina) ter domačo sirotko. V poletnih mesecih lahko pijači občasno dodamo ščepec soli.



Pri treh letih so ga starši prvič postavili na smuči, začetna otroška razigranost pa je kmalu prerasla in pričela se je smučarska tekmovalna pot. Že kot ciciban se je lahko primerjal s pionirji, pri 11. letih pa je kot član jugoslovanske pionirske reprezentance tekmoval na evropskem prvenstvu na Češkem, kjer je dvakrat dosegel odlično 7. mesto v veleslalomu. Zaradi dobrih rezultatov je v sezoni 1983/84 postal član jugoslovanske pionirske A reprezentance ter osvojil naslov državnega slalomskega prvaka, veleslalomskega podprvaka, v smuku pa dosegel 4. mesto, kar je bilo v seštevku dovolj za skupno 2. mesto. Sezono je zaključil med 10 najboljših na evropski lestvici, zaradi česar se je že naslednje leto uvrstil v jugoslovansko mladinsko A reprezentanco in pričeli so se boji z našimi in tujimi najboljšimi smučarji kot so Križaj, Franko, Petrovič, Strel, Čižman, Cerkovnik, Eberharter, Von Gruenigen, Gedina, Sykora in ostali. Član jugoslovanske reprezentance je bil vse do leta 1989, ko je bil zaradi hude poškodbe primoran zaključiti tekmovalno pot. Danes Samuel tekmuje za rekreacijo ter predvsem za svojo dušo.

PRIPRAVA OPREME

Pri alpskem smučanju je poleg dobre fizične pripravljenosti pomembna tudi dobro pripravljena oprema.

Pred prvim odhodom na sneg je potrebno pregledati notranjost in zunanost smučarskih čevljev, zatisniti vse vijake, nastaviti zaponke, predvsem pa jih je potrebno doma pred prvim smučanjem tudi obuti za nekaj minut, da se noga privadi »oklepu«. Prav tako je po smučanju potrebno čevlje razstaviti in notranji čevelj temeljito posušiti. Tako bomo podaljšali njihovo življenjsko dobo in ohranili optimalno funkcionalnost.

Smuči mora pred prvimi zavoji obvezno pregledati in servisirati strokovnjak, ki preveri ostrino robnikov, drsnost ploskve ter ustreznost okovja. Po končanem smučanju moramo smuči (predvsem robnike) obrisati. Slednje naj bi storili že pred odhodom s smučišča, nato pa temeljiteje še doma, ko smuči spravimo v kot.

Pozabiti ne smemo tudi na zaščitno opremo, predvsem čelado, ki je postala naša nepogrešljiva sopotnica tako na treningih, pri prostem

smučanju, kot tudi na tekmah, kjer je obvezna. Zaradi velikih hitrosti veliko smučarjev že uporablja tudi tako imenovano želvo, zaščitno hrbtenice.

NA SMUČIŠČU

OGREVANJE

Pred prvim zavojem ne smemo pozabiti na pravilno ogrevanje (raztezanje, poskakovanje in podobno), predvsem pa je potrebno prve vožnje odsmučati z nižjo intenzivnostjo, ki jo z naslednjimi vožnjami postopoma višamo.

Dodal bi še, brez alkohola in ne za vsako ceno do zaključka obratovanja smučišča.

Srečno in se vidimo v sezoni 2015/16!

ČAROBNE ZIMSKE LUČKE

//// AVTORICI: ANDREJKA L. KOFOL, MAŠA STROBL /// FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

Ker je kreativnost ključna komponenta inovativnosti, jo spodbujamo tudi pri naših najmlajših. Ustvarjajmo skupaj, raziskujmo in se obenem še povezujmo <3.

Med sprehodom po mestu lahko že opazimo, da zadiši po zimi. To pomeni, da so prazniki in zimske radosti zelo blizu. Ker so večeri vedno daljši, je ravno sedaj pravi čas, da skupaj z otroki ustvarite čarobno zimsko dekoracijo, ki bo s pomočjo otroških risbic v prostor prinesla zimsko vzdušje, predpraznično navdušenje in veliko otroške razigranosti.

ZA IZDELAVO POTREBUJETE:

- **bele enoslojne prtičke** (če imate v predalu večslojne prtičke, jih samo razplastite in dobili boste več enoslojnih),
- **lepilo Mekol**, ki ga v lončku razredčite z vodo v razmerju 1:1,
- **večje mehke čopiče**,
- **vodoodporne/permanentne flomastre**,
- **škarje**,
- **raznovrstne steklene kozarčke**,
- **sušilnik za lase**,
- **običajne ali led čajne svečke**.

Ko zberete vse potrebne pripomočke, si zavrtite malo božične glasbe in se z otroki pogovorite o prihajajoči zimi in praznikih. Klepetajte o zimskih vragolijah, vaših običajih in praznovanju.



1
Vzemite prtiček in nanj položite kozarec. Prtiček odrežite tako, da bo pokrival cel kozarec – po višini in dolžini.



2
Z vodoodpornimi flomastri na prtiček narišite pravljичne zimske podobe: zasneženo hiško, zimsko pokrajino, snežaka, sneg, Božička, darila ... pustite domišljiji, da gre svojo pot. Preden se lotite risanja, vam priporočamo, da mizo zaščitite, saj flomaster skozi prtiček pronicna na podlago.



3
Ko je risbica gotova, vzemite večji čopič in pred pripravljeno mešanico lepila in vode. S čopičem na kozarec nanesite navpično črto lepila (od zgoraj navzdol) in na to črto previdno položite levi rob vašega prtička – s tem ga fiksirate. Nato lepilo premažite še po zgornji plasti prtička in nežno nadaljujte, dokler na naslednji strani ne »pripdete skupaj«.



4
Lepilo nanašajte previdno, priporočljivo v eni smeri in na enem mestu čim manjkrat. Polepljenega dela kozarca se ne dotikajte, ker se bo prtiček prilepil na prste in se strgal.



5
Če se vam prtiček v postopku strga, ga lahko s čopičem nežno popravite. Te majhne napake se na končnem izdelku ne bodo videle.

Najtežji del lepljenja je na vratu kozarca. Tam bodo "zmečkanine" večje, kar pa daje kozarčkom še večji čar.



6
Ko je kozarček končan, ga s sušilnikom za lase posušite oz. ga pustite, da se čez noč posuši na zraku. Opazili boste, da prtiček postane skoraj prozoren, črni detajli pa še bolj izstopajo.

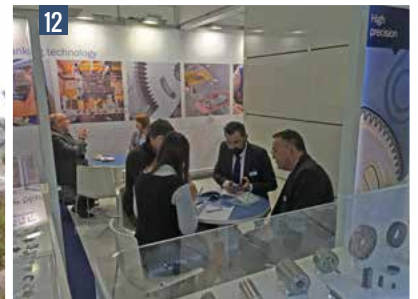


7
V končan kozarček vložite svečko, jo prižgite in skupaj z otroki zapojte "Zima, zima bela".

Vesele, srčne in ustvarjalne
praznike vam želimo Kreativni otroci.

www.kreativniotroci.si





1 Na obisku pri BMW v Münchnu s predsednikom Borutom Pahorjem

2 Srečanje zaposlenih Razvojnega centra SiEVA

3 Hidria AET tudi letos osvojila Široko

4 HLS forum tokrat v obliki delavnice

5 Program lamel na mednarodnem sejmu Coiltech

6 Iščemo nove prebojne rešitve

7 Uspešna predstavitev na sejmu CWIEME Chicago

8 Sodelavci Hidrie Rotomatika so se podali na Slavniki

9 Zlato priznanje za industrializacijo Air light proizvodne linije

10 Predstavitev dobrih praks s kadrovskega področja

11 Hidria na mednarodnem simpoziju toplotnih črpalk v Nürnbergu

12 Hidria na dvanajstem mednarodnem sejmu Blechexpo

13 HIDRIA AET »Okolju prijazno podjetje«

14 Hidria na srečanju slovenske mreže za promocijo zdravja pri delu



15 Hidria na sejmu SPS IPC Drives



SAMO SVOJA

Razstava v Galeriji sv. Barbare, ki je na inovativen način povezovala idrijsko čipko Maje Svetlik iz Čipkarske šole Idrija s fotografijami Roberta Zabukovca.



					AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	BALZACOV KNJIŽEVNI STRICEK	ŽIVLJENJSKI PROSTOR	DEL OROŽJA	SKUPINA, DRUŠČINA	DELAVEC V PROIZVODNI SVILENE PREJE ALI SVILENIH TKANIN	ALKOHOLNA PJAČA IZ HMELJA, VODE IN KVASA	PLAČILO, PLAČA	OTOŽNA PESEM, ŽALOSTINKA	TORI AMOS
					AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC (GREGORY)					INTERNET (SVETOVNI ...)				
					SLONOV ČEKAN AVSTRALSKI PLAVALLEC THORPE					VEČJE OODALO VELIKA SLAŠČICA				KRATKO ODRSKO DELO S SATIRIČNO VSEBINO
POMOČ: ARNOL LON PONS ŽLAHTNINA	LEPA OBLEKA	JUDOVSKI VERSKI UČITELJ	ALPSKI SMUČAR IMBODEN	OČE ZAKONCA DVOBOJ				MANJŠI VOLKS- WAGEN KARTA, ZEMLJEVID				GREGOR STRNIŠA UNIČENJE S SILO IN PRITISKOM		
DECEMBER								VEČJI KOS POHIŠTVA SLAVKO ADAMLJE			KAČJI GLAS BLISK OB NEVIHTI			
SKRBNIK					DIRKALIŠČE F1 V BELGIJI LEPŠI DEL CVETLICE				VEČ TRSTOV ČRKA X					
IZOSTANEK, ODSOTNOST							IGRALKA ZEMLJIČ ŠKOFJA ...			ČENČA NEPOPUST- LJIVA NASILNOST				
NINA IVANIČ			POGON DIVJADI, JAGA CENA STORITVE				ZAŠČITNI PREMAZ ZA LES PREDMET DEBATE			PODZEMNI ŽUŽKOJED PRENE- HANJE			NENASIČEN OGLJIKO- VODIK, ETEN	PROSTOR ZA URJENJE V JAHANJU
				12 MESECEV POSIPANJE, POSUTJE				SPREJETJE NAŠ JAZZ SAKSOFOONIST (ANDREJ)						
	GLAS PRI PRELOMU	LEKARNA RIMSKI BOG LJUBEZNI							IGRA V CASINOJU JELKA, JEL					
VELIK MORSKI RAK BREZ KLEŠČ					NOVINARKA KLEMENC TIBETANSKO GOVEDO							ISAAC NEWTON MNOŽINSKI OSEBNI ZAIMEK		
IZPUST SNOVI V OZRAČJE							HRVAŠKI PEVEC BELAN BOJAN ŽLENDER				VZKLIK PRI BIKOBORBI TRACY NELSON			
GLAVNO MESTO BOLGARIJE							BOLESTEN ČLOVEK							
MANJŠI KRAP							TRTA S SREDNJE VELIKIMI GROZDI							

Zahvaljujemo se vsem bralkam in bralcem revije Hidria, ki ste nam poslali kupone z geslom nagradne križanke, ki je bila objavljena v 27. številki.

Pravilno geslo nagradne križanke v 27. številki revije Hidria se glasi: PAMETNA SVEČKA. In kdo je imel tokrat največ sreče pri žrebu?

Branka Hrast Debeljak iz Tolmina prejme glavno nagrado Kendovega dvorca, ki ji poklanja večerjo za dve osebi. Nagrajenec lahko nagrado izkoristi do 1. junija 2016, z obvezno predhodno najavo na telefonski številki: 05 37 25 100.

Nagrajenci iskreno čestitamo!

Bralki ali bralcu, ki bo do 15. maja 2016 poslal priloženi kupon s pravilnim geslom tokratne nagradne križanke na naslov: Hidria d.o.o., Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, s pripisom »za nagradno križanko«, bo Kendov dvorec prav tako podaril večerjo za dve osebi. Veni ovojnici lahko pošljete tudi več kuponov hkrati.

KUPON 28



Ime in priimek:

Naslov:

Pošta in poštna številka:

Davčna številka:

Rešitev križanke:

Pravilno rešitev nam lahko sporočite tudi po elektronski pošti, na naslov: info@hidria.com.

Odgovore pošljite do 15. maja 2016 na naslov: Hidria d. o. o., Spodnja Kanomlja 23, Spodnja Idrija, s pripisom »za nagradno križanko«.

DRUŽINSKI DUH

//// AVTOR: RENATO LEONI /// FOTO: MARIJAN MOČIVNIK ////

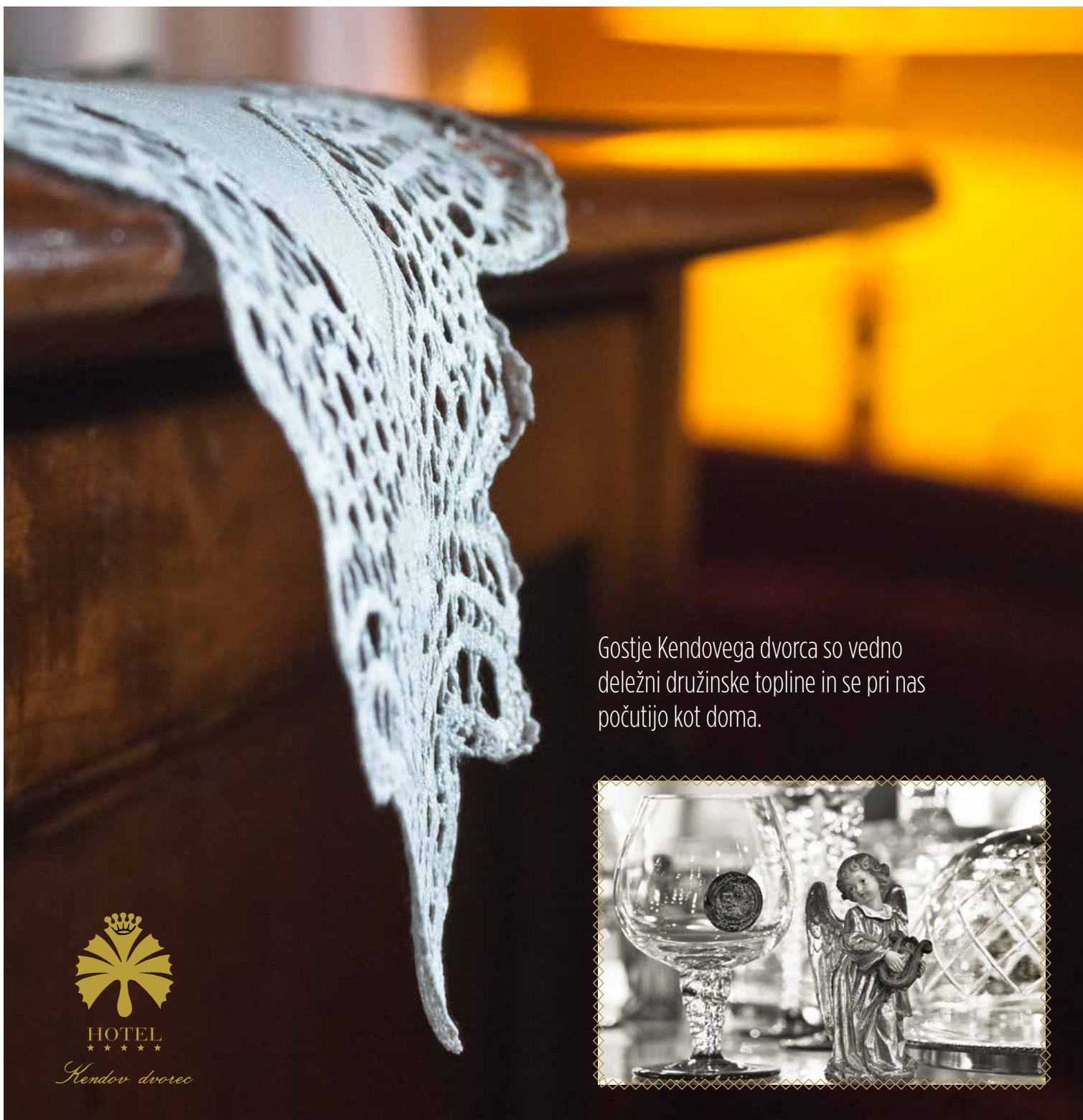
Rdečo nit letošnjega kongresa verige hotelov Relais & Chateaux v začetku novembra na Malti, ki se ga je udeležilo preko štiristo lastnikov gradov in dvorcev s celega sveta, je predstavljal slogan Family spirit – družinski duh.

Družina in njene vrednote so tisto, čemur na Kendovem dvorcu dajemo prav poseben poudarek. Že 20 let ustvarjamo družinsko vzdušje – z dobro voljo in našo sproščenostjo. Tudi mi sami se na dvorcu počutimo kot doma, kot družina, ki ima enake vrednote. Naši gostje uživajo z nami. Ob naših jedeh, ki jih pripravljamo z veliko srčnosti ter veseljem in željo, da so čim boljše.



>> Ekipa Kendovega dvorca je v letih svojega delovanja prerasla v družino





Gostje Kendovega dvorca so vedno deležni družinske toplote in se pri nas počutijo kot doma.



HOTEL
★★★★★

Kendov dvorec

Revija Hidria izdaja: Hidria, d. o. o., Nazorjeva 6a, 1000 Ljubljana, podružnica: Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija.

Revijo brezplačno prejemajo vsi zaposleni v družbah korporacije Hidria, vsa gospodinjstva v občini Idrija, poslovni partnerji, štipendisti.

Uredniški odbor: Tatjana Jelenc, Tanja Kenda, Erik Blatnik, Renato Leoni, Boštjan Tušar, Robert Zabukovec,

Urednik fotografije: Robert Zabukovec

Naslovnica: Zelena mobilnost prihodnosti bo tudi slovenska; foto: Klemen Korenjak
Naslov uredništva: Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, Slovenija

Spletni naslov: www.hidria.com

Na spletnih straneh Hidrie najdete vse dosedanje številke revije Hidria.

Oblikovanje: Gorazd Rovina / vizualgrif d. o. o.

Tisk: GRAFIKA SOČA

Naklada: 6500 izvodov

Želite brezplačno prejemati revijo Hidria?

Revijo Hidria brezplačno prejemajo vsi zaposleni v Hidriinih družbah ter vsa gospodinjstva v idrijski občini. Radi jo prebirajo tudi naši poslovni partnerji. Če revije še ne prejemate, pa bi jo v prihodnje želeli, nam pišite na naslov Hidria, d. o. o., Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, s pripisom »Za revijo Hidria« ali po elektronski pošti na naslov: info@hidria.com.

The logo for Hidria, featuring the word "Hidria" in a white, bold, sans-serif font with a horizontal line underneath, set against a dark blue rectangular background.

Hidria

Naj v novem letu
vidimo predvsem priložnosti
in izzive!

Želimo vam mirne božične praznike v krogu
najbližjih ter sreče, zdravja in uspehov
v novem letu 2016.