

37 I ŠTEVILKA

REVIJA KORPORACIJE HIDRIA
POLETJE 2021

Hidria



KAZALO

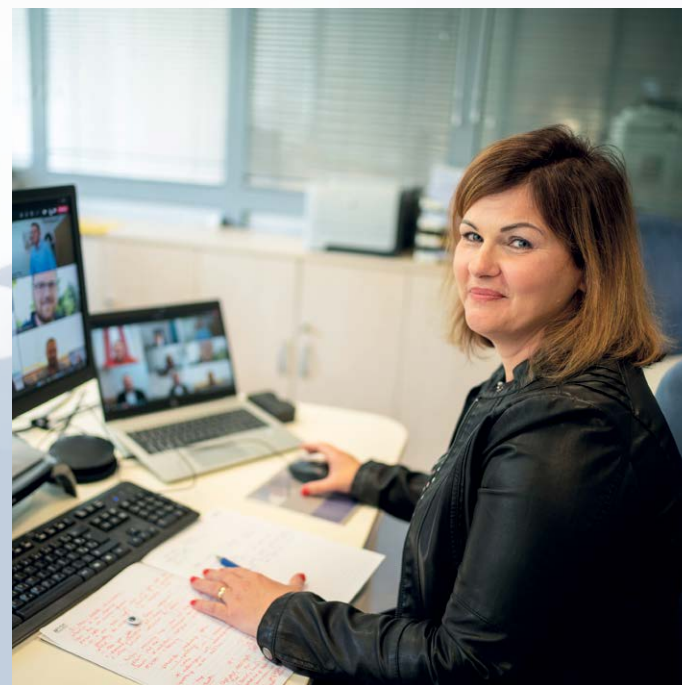


SKUPAJ ZA SKUPNO PRIHODNOST 4-27

- NE LE SLEDILCI ČASA, TEMVEČ AKTIVNI KREATORJI REŠITEV
- PRIHODNOST SE ZAČNE GRADITI ŽE DANES
- USPEHA SE NE USTVARI ČEZ NOČ
- PRIHODNOST PO MERI LJUDI
- MEJNIKI, KI SO ZAZNAMOVALI NAŠO RAST
- PRVI ZAPISI

V DRUŽBI NAJBOLJŠIH 28-41

- HIDRIA IN KOLEKTOR SKUPAJ ZA RAZVOJ IDRJE, SPODNJE IDRJE IN OKOLICE
- POSTALI KLJUČNI PARTNER VELIKANA STELLANTIS
- JURIJ TEPEŠ ZA ŠKODO OCTAVIO RS
- Z VENTILATORJI BIG-R DO NAJVEČJEGA IZKORISTKA
- OBOGATENA RESNIČNOST V PROIZVODNEM OKOLJU
- PODJETJE TIK KOBARID ZLATO TUDI ZARADI NAŠE INOVATIVNOSTI



USTVARJALNA ZAVZETOST 40-55

- S SPOŠTOVANJEM UKREPOV SE IZOGNEMO MARSIKATERIM TEŽAVAM
- ODNOSI SO NA VELIKI PREIZKUŠNJI
- MOČ JE V SODELOVANJU
- NAŠI SODELAVCI SO SE POKAZALI V NAJBOLJŠI LUČI
- STROKOVNOST IN NAČIN RAZMIŠLJANJA POMENITA OGROMNO

AKTIVNA POZORNOST 56-67

- S SOPOTNIKI POZABIŠ NA STRES
- MLADI JESENIČANI ZADRSLI S SABLO
- TUDI PRIMOŽ ROGLIČ RAD TEČE NA SMUČEH
- BUDNICA V BOLJŠE ČASE
- IDEJE MI ŠVIGAJO PO GLAVI KOT ROCK AND ROLL



NE LE SLEDILCI ČASA, TEMVEČ AKTIVNI KREATORJI REŠITEV

KOMENTAR: BOJAN GANTAR, MBA, GLAVNI DIREKTOR HIDRIE. FOTO: ROBERT ZABUKOVEC, MATJAŽ KOSMAČ

Idrijskemu okolju je že narava v zibelko položila progresivnost. Najprej z živim srebrom kot naravno danostjo. Izkopavanje je od domačinov in okoliških prebivalcev zahtevalo trdo delo in hkrati v kraj več stoletij prinašalo nova, globalna znanja. Vse to s pridom uporabljamo tudi v naši korporaciji, kjer letos praznujemo 50 let obstoja.



*Delavnost, podprta
z ambicioznostjo in globalnostjo,
je del idrijskega gena že stoletja.*

Idrija je bila s svojim produktom, s svojo naravno danostjo in posledično s priseljivanjem tujih znanj in vedenj že več stoletij, lahko bi rekli, globalna vas, danes mesto. Na drugi strani pa okolje, hribovje, v katerem živimo, ni nikoli dajalo odpustkov. Vedno je bilo vse pridobljeno s trudom, če ne že kar z garanjem. Vse navedeno je ustvarilo odnos do dela in življenja, z vložkom je prišla tudi nagrajenost.

Delavnost, podprta z ambicioznostjo in globalnostjo, je del idrijskega gena že stoletja. Zadnjih 50 let pa tudi del Hidriinega. Različna okolja so različno uspešna pri videnju in izkoriščanju svojih potencialov. Idrijsko je eno tistih, ki jih je tradicionalno uspešno izkoriščalo v dobro kraja in vseh deležnikov. Nikoli pa ni bilo in ne bo le stvar posameznika, vedno bo sad gonila tima in vključevanja velikega števila ljudi. S slednjim se ponaša tudi Hidria kot sodobno in celo napredno podjetje.

Danes je tako nemogoče spregledati rešitve, ki jih naša korporacija ponuja kot snovalec inovativnih rešitev na področju elektromotorskih pogonov, volanskih sistemov, elektronsko komutiranih ventilatorjev ter okvirjev za motocikle premijskih blagovnih znamk. In tudi v mojih očeh Hidria predstavlja vrhunski izdelek, pa naj bo to prebojni sistem za hladni zagon dizelskih vozil s senzorjem tlaka, ki bistveno prispeva k visokotehnološkemu konkurenčnemu dizelskemu motorju prihodnosti, ali pa inovativne rešitve na hibridnih električnih pogonih, volanskih sistemih ter aluminijastih in jeklenih okvirjih za motocikle.

Hkrati naslavljamo prihodnost tudi z izdelki, ki bistveno vplivajo na zmanjševanje ogljičnega odtisa in tako prispevamo svoj delež

k prehodu v zeleno družbo. Vse navedeno globalno prepoznavnim premijskim blagovnim znamkam predstavlja napredne tehnološke rešitve, s katerimi nagovarjajo najzahtevnejše tržne segmente in uporabnike. Ustvarjajo jih zaposleni, ki imajo v tako naravnani organizaciji možnost razvijati svoj potencial in pokazati vso svojo kreativnost. Vse to smo Hidria!

Globalizacija bo v prihodnje šele pridobila svoj pravi smisel. Dolgoročno nesprejemljivo je pričakovati, da bomo na določenih delih planeta gnali umazano industrijo, zato da bi s tem zagotavljali relativno blaginjo zahodnega sveta. Tudi ta sprememba nam gre v prid, s svojo močno lokalno prisotnostjo in tehnološko napredno, čisto proizvodnjo smo v Hidrii danes ustrezno strukturirani za nove čase. Nova zdravstvena situacija je in bo trende pozitivne globalizacije le še pospešila.

Prepričan sem, da nam bo skupaj s predanimi sodelavci te priložnosti in globalne trende uspelo učinkovito nasloviti. Da ne bomo le sledilci časa, pač pa aktivni kreatorji rešitev, ki jih zahtevajo časi pred nami. Hidria je ekipa motiviranih, predanih in sposobnih zaposlenih. Rešitve za čisto, zeleno in digitalno prihodnost zahtevajo vključevanje takšnih posameznikov v multidisciplinarno timo, ki te rešitve spravljajo v življenje.

Transformacija v ekološko čisto, zeleno industrijo, ki jo danes vsaj v določeni meri še narekujejo potreba po nadaljnem generiranju gospodarske rasti, politično motivirani argumenti in v določenem delu celo modni trendi, bodo v naslednjem desetletju postali iskreni skupni cilj človeštva, usmerjeni v ohranjanje planeta za zanamce. V Hidrii bomo pri tem procesu igrali pomembno vlogo. Veselim se vseh korakov, ki jih bomo v začrtani smeri naredili skupaj!

VIZIJA IN POT NAŠIH POSLOVNIH ENOT IN KOMPETENČNIH CENTROV

PRIHODNOST SE ZAČNE GRADITI ŽE DANES

FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Nenehni razvoj in spremembe tako v poslovnem kot siceršnjem življenju od nas zahtevajo stalno načrtovanje in kreiranje prihodnosti že danes. V Hidrii se tega dobro zavedamo, zato smo direktorje naših poslovnih enot (PE) in kompetenčnih centrov (KC) – srca in motorja naše korporacije – vprašali o viziji in poti razvoja njihovih enot. Kje vidijo priložnosti in izzive ter kakšen bo čez 50 let izgledal svet in z njim Hidria?



SIMON VELIKONJA, MBA,
DIREKTOR HIDRIE IN DIREKTOR PE HIDRIA LAMTEC

ELEKTRIFIKACIJA VOZIL JE ZA NAS VELIKA PRILOŽNOST.

V zadnjih letih se soočamo s hitrim tehnološkim razvojem tako v splošni kot avtomobilski industriji. Novi produkti so geometrijsko neprimerljivi, popolnoma novih oblik, sestavljeni iz bistveno zahtevnejših osnovnih materialov kot nekoč. So elektronsko vodeni in digitalizirani, zato se zahteve, na kakšen način in s kakšnim postopkom produkte kakovostno izdelamo, hitro spreminjajo. Novosti je veliko in zahteve so neprimerljive s preteklostjo, tudi na področju izdelave lamel, ključnih gradnikov sodobnih elektromotorjev. Zato v naslednjem obdobju pričakujemo, da bo poraba lamel, proizvedenih iz elektropljučevine, na elektromotor lahko tudi do 30 odstotkov nižja. Pospešeno se namreč razvijajo novi, elektronsko vodeni elektromotorji, ki so bistveno bolj ekonomični kot dozdajšnji.

Skupaj s tem se hitro spreminja tudi avtomobilski svet. Strožja okoljska zakonodaja je iz leta v leto zahtevnejša in predpisuje vse večje zmanjševanje strupenih emisij CO₂ in NO_x. S klasičnih vozil z dizelskim in bencinskim motorjem prehajamo v obdobje elektromobilnosti. V prihodnjih letih se bosta zato razvoj in proizvodnja električnih vozil še pospešila. Pri tem seveda obstajajo določeni pomisleki, kot so razpoložljivost surovin za akumulatorje, posledično doseg vozil in nenazadnje dostopnost ustrezne infrastrukture, ki je nujna za učinkovito e-mobilnost, predvsem zagotovitev zadostnega števila polnilnic za polnjenje električnih avtomobilov.

Elektrifikacija vozil je za Hidrio velika priložnost, saj se bo poraba lamel iz elektropljučevine v vsakem avtomobilu bistveno povečala. Hidria Lamtec s tem dobiva dodatne priložnosti za nadaljevanje uspešne rasti. Tako lahko v desetih letih današnji obseg proizvodnje

podvojimo, za kar bomo potrebovali nove prostorske in strojne kapacitete ter, kar je najpomembnejše, nove sodelavce in strokovnjake. Ti so nujni za naš razvoj in rast, da lahko zahtevne projekte pripravimo že v predrazvojni in razvojni fazi ter v procesu industrializacije zagotovimo ustreznost proizvodnih procesov za sprejem in realizacijo naročil, ki jih izvajamo z odličnimi operaterji. V našem poslu je namreč izredno pomemben vir vhodnih materialov in v tem primeru je elektropljučevina ključna. Zagotovitev ustreznih količin v predpisani kakovosti bo izziv, na katerega se že danes intenzivno pripravljamo, zato naše dobavitelje ustrezno izobražujemo in razvijamo ter skupaj z njimi ustvarjamo dolgoročno partnersko sodelovanje.

Prihodnost bo zato zelo zanimiva. Če pogledamo 80. leta, ugotovimo, da je imelo vsako gospodinjstvo mogoče le en avtomobil. Ta je



Poraba lamel iz elektropljučevine se bo v vsakem avtomobilu bistveno povečala.

bil za polovico manjši od današnjega, imel je le okoli deset odstotkov moči današnjega, vsega skupaj tri stikala in en merilnik hitrosti. A trendi zadnjih let kažejo, da gremo zopet v to smer. Zato se lahko zgodi, da ne bomo imeli več toliko vozil, da vsako gospodinjstvo ne bo imelo po tri, štiri avtomobile. Mogoče bo zopet zadostoval le eden. Morda pa ga sploh ne bomo več

potrebovali in si ga bomo enostavno izposodili. Ta bo seveda električen, kar je pomembno za nadaljnji razvoj Hidrie, saj se bodo s tem povečala naročila ključnih delov elektromotorjev, avtomatizirali se bodo proizvodni procesi, potrebno bo izdelati nova orodja. In če bo tehnika napredovala tako kot v zadnjih letih, avtomobili tudi stikal in merilcev ne bodo imeli več. Zadostoval bo le naš ukaz v mikrofon vozila in že se bomo peljali, kamorkoli si bomo zaželeli. Pustimo se presenetiti in bomo pripravljeni na spremembe, ki so edina stalnica v našem življenju.



BREZ LJUDI, NJIHOVIH ČUSTEV IN MISLI NE BO ŠLO TUDI ČEZ 50 LET.



Izzivom smo se pravočasno prilagodili.



MAG. RUDI KRAGELJ, DIREKTOR PE HIDRIA DIESELTEC

Vplivi na okolje, klimatske spremembe in zmanjšanje rezerv nafte so avtomobilsko industrijo prisilile v razvoj alternativ, med katerimi so tudi elektrificirana in pametna vozila. V Hidrii Dieseltec se zavedamo, da po letu 2030 verjetno na naših cestah ne bo več osebnih vozil z dizelskim pogonom. A smo se tem izzivom pravočasno prilagodili, saj imamo že dolga leta tesen stik s končnimi proizvajalci vozil.

Trudimo se postati edini dobavitelj sistemov za hladni zagon dizelskih motorjev in od 2024 dalje opremljati skoraj vse evropske proizvajalce vozil. Sem sodita oba največja, to sta Volkswagen z znamkami VW, Audi, Škoda in Seat ter letos ustanovljeni Stellantis, ki združuje nekdanje PSA, Fiat, Opel. Na osnovi znanja in dolgoletnih izkušenj razvijamo tudi sisteme za sodobne bencinske motorje, kjer smo prisotni predvsem pri naknadni obdelavi izpušnih plinov. Skupaj s Hidrio Advance- tec pa tudi že vstopamo na trge električne mobilnosti.

Glavni izziv je zagotovo ustvarjanje takšnih pogojev za naše sodelavce, da bomo še naprej ohranjali dinamično in konkurenčno poslovno

okolje. Po produktivnosti in dodani vrednosti na zaposlenega moramo namreč doseči razvite države, kot je na primer Avstrija, a ne z večjim obsegom dela, ampak s prodajo izdelkov visoke dodane vrednosti. Še več moramo vlagati v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih ter razvoj novih tehnologij, povezanih z robotizacijo, umetno inteligenco in digitalizacijo.

Kljub vsemu temu razvoju, naprednim senzorjem, kameram in algoritmom za avtomatizirana vozila, razvoju umetne in čustvene inteligence ter virtualne in razširjene resničnosti, ki bo ustvarila emocionalno vez med človekom in strojem/robotom, pa brez ljudi, brez njihovih čustev in misli, ne bo šlo tudi čez 50 let. Upam in želim si, da bo tudi takrat reka Soča še vedno tako zelena in čista, da bodo vasi poseljene, da se bodo ljudje še naprej veselili izletov v hribe in uživali na koncertih v živo. Zato verjamem, da bo Hidria tudi čez 50 let aktivno soustvarjala tedanjo resničnost in bo imela pomembno vlogo v naših krajih. To bo pomenilo, da bo imela še naprej odlične zaposlene, ki bodo imeli vizijo in načrte za poslovanje leta 2121.

DIGITALIZACIJA BO VKLJUČENA V VSE PORE NAŠEGA ŽIVLJENJA.



V prihodnje bomo imeli velike potrebe po strokovnjakih različnih profilov in na industrializaciji vseh projektov.



DR. BOŠTJAN BERGINC, DIREKTOR PE HIDRIA ADVANCE-TEC

V naši poslovni enoti smo odgovorni za razvoj novih produktov, ki v prvi vrsti ne zadevajo rešitev za motorje na notranje izgorevanje. Ker bi radi izkoristili specifične proizvodne tehnologije in znanja, ki so konkurenčna – prednost Hidriine tolminske lokacije – vseeno razvijamo dva produkta, ki pa sta neposredno povezana z motorji na notranje izgorevanje. To sta senzor tlaka za velike ladijske motorje in visokotemperaturni senzor za delovna oz. t. i. »heavy duty« vozila. Oba segmenta sta manj izpostavljena spremembam, ki jih prinaša elektrifikacija osebnih vozil, zato predvidevamo, da bosta prodajno zanimiva tudi v obdobju po letu 2030. Druga dva produktna stebra pa sta senzor navora za električna kolesa in senzor tlaka za nadzor procesa brizganja. Smatramo, da bosta oba segmenta pomembno prispevala k prodaji v obdobju 2024–2030.

Izkoristiti želimo tehnološke kompetence rotacijskega kovanja, laserskega varjenja in strojnega učenja, ki so bile zgrajene v zadnjih tridesetih letih na področju izdelave čepnih svečk in še posebej z razvojem senzorja tlaka. Trg električnih koles bo v obdobju 2021–2026 dosegal veliko rast. Zato skupaj s francoskim razvojnim partnerjem že načrtujemo vstop na ta trg s konkurenčnim in robu-

stnim senzorjem navora. Z našimi inovativnimi rešitvami se želimo okrepiti na segmentu industrijskih senzorjev tlaka in električnih koles, kjer Hidria še ni prepoznana kot pomemben igralec. Ključno bo tudi kadrovsko področje. Tu bomo imeli velike potrebe po strokovnjakih različnih profilov in na industrializaciji vseh projektov, saj bodo potrebne znatne investicije v proizvodno opremo in verjetno tudi v širitev proizvodnih površin.

Ker sem po naravi optimist, svet čez 50 let vidim kot svet brez vojn, lakote, velikih socialnih razlik in podnebnih sprememb. Pri slednjem lahko odigra pomembno vlogo (kar sicer počne že danes), saj z vlaganjem v razvoj novih tehnologij pomembno prispeva k zmanjševanju toplogrednih izpustov v prometu in v industriji. Promet bo s pomočjo umetne inteligence potekal popolnoma avtonomno in predvsem čisto. Tudi v zraku bo bolj pestro, saj bodo tam vladali droni in skrbeli za logistični transport ter prevoz potnikov. Digitalizacija bo vključena v vse pore našega življenja, nastali bodo virtualni svetovi, ki bodo natančen posnetek realnega sveta. Veliko vsakdanjih opravil, kot je zabava, rekreacija, učenje, bo potekalo v takšnih okoljih. Kakorkoli, svet bo leta 2071 zelo, zelo drugačen.



LJUDJE IN SKRB ZA NARAVO
BODO KLJUČNI.



*Resno se moramo vprašati,
kako bomo dobrine pravično
razdelili med vse prebivalce
našega planeta.*



BERNARD PETERNELJ, DIREKTOR KC KOMPONENTE ORODIJ

Današnja tehnologija izdelave orodij za izdelavo različnih izdelkov temelji na mehanskem odvzemanju materiala. Nove tehnologije, ki jih v Hidrii že uvajamo, pa temeljijo na postopku dodajanja najrazličnejših materialov, na primer 3D-tiskanje in podobno. Tudi v naslednjem obdobju bodo v tem procesu ključni ljudje s svojo neomejeno voljo in domišljijo.

Izzivi, s katerimi se in se še bomo soočali tudi v našem kompetenčnem centru, bodo predvsem naslavljali ključno vprašanje, kako radikalno zmanjšati naravne resurse in energijo za proizvodnjo vseh dobrin. Pri tem imamo veliko priložnost, pa tudi odgovornost, da

razmislimo in se odločimo, ali sploh rabimo toliko dobrin kot danes. Predvsem pa, kako jih bomo pravično razdelili med vse prebivalce našega planeta.

Čeprav se nam zdi, da je 50 let, torej leto 2071, še zelo oddaljeno, pa je o tem obdobju treba razmišljati že danes in temu primerno sprejemati pravilne odločitve. Zakaj? Prepričan sem, da bo svet takrat izgledal zelo slabo, če ne bomo resno upoštevali starega indijanskega pregovora, ki pravi: »Zemljo nismo dobili v dar od naših prednikov, ampak na posodo od naših vnukov.« Prav tako moramo vsi skupaj nujno iznajti nekaj, kar bo zaustavilo človeško neumnost in pohlep.



OKVIRJI ZA MOTOCIKLE
BODO ŠE LAŽJI KOT DANES.



MIHA HRASTNIK, DIREKTOR PE HIDRIA MOTOTEC

Potrebe po še lažjih varjenih okvirjih za potrebe mobilnosti bodo v prihodnje vse večje. To bo narekovala e-mobilnost, kjer odgovor na vprašanje, kako zagotoviti primeren doseg vozil, da bodo privlačna za nakup in uporabo, še vedno dajejo baterije s svojo kapaciteto. Teža baterij bo v prihodnje pri motociklih prišla še bolj do izraza kot pri avtomobilih. Posledično bodo preostali sestavni deli motociklov morali biti čim lažji, zato bo srednjeročno aluminij najverjetneje najprimernejši strukturni material. V prihodnje bomo pričali tudi okvirjem iz še sodobnejših materialov. Njihovo spajanje ne bo omejeno le na varjenje, ki danes predstavlja ključno tehnologijo poslovne enote Hidria Mototec.

Največji izziv naše poslovne enote bo zato nadaljnja razširitev prodajnega portfelja, s čimer bi se po obsegu poslovanja želeli še dodatno okrepiti. Kratkoročno in srednjeročno to pomeni predvsem dodajanje novih kupcev za varjenje kovinskih okvirjev za različne aplikacije. Dolgoročno pa vidimo priložnosti ravno v e-mobilnosti

in pravočasni osvojitvi novih tehnologij spajanja lahkih materialov za potrebe izdelave strukturnih okvirjev, ki bodo sposobni prenašati velike obremenitve.

Pri tem se oziramo tudi v prihodnost. Zavedamo se, da je predpogoj, da pridemo tja, trajnostna poraba naravnih virov, saj tempo zadnjih let ni bil dolgoročno vzdržan ne za naravo ne za človeka. Verjamem, da bo infrastruktura, ki bo podpirala nov način življenja, sčasoma dohitela električna vozila in druge tehnologije. Te že danes nakazujejo, kakšna bi lahko bila prihodnost, in pri katerih že danes aktivno sodeluje tudi Hidria. Iz tega izhaja moje prepričanje, da bo čez 50 let kakovost življenja višja kot danes. Hidria prihodnosti pa bo drugačna kot Hidria sedanjosti. S pravim produktnim portfeljem in z neumorno željo po prepoznavanju ter implementaciji potrebnih sprememb, dosti prej, kot jih zaznajo konkurenti, bo Hidria prihodnosti lahko samo še boljša.



*Priložnosti vidimo predvsem
v e-mobilnosti in pravočasni
osvojitvi novih tehnologij spajanja
lahkih materialov.*



SMO SOUSTVARJALCI
VARNOSTI.



Aluminij je lahka kovina in zaradi tega ga vse bolj uporabljajo v strukturnih delih vozil.



ANDREJ VELEC, DIREKTOR PE HIDRIA ALUTEC

Aluminij ostaja material prihodnosti. Njegove tehnične lastnosti sovpadajo s prihajajočimi trendi t. i. lahkih vozil (ang. light wight vehicle), elektrifikacijo in hibridizacijo. Zaradi vse večjega prehoda na elektrifikacijo mobilnosti se razvijajo tudi novi materiali na naših ključnih segmentih načrtovanja in izdelave ključnih komponent volanskih sistemov in pogonskih agregatov. Aluminij je namreč lahka kovina in ga zaradi te lastnosti vse bolj uporabljajo v strukturnih delih vozil. Visokotlačno litje aluminija ima zato še dolgo življenjsko pot in mi z njim.

Poleg litja se povečujejo tudi kompleksnost in zahteve na ostalih ključnih tehnologijah, to je pri mehanski obdelavi in tehnologiji pranja. Pri mehanski obdelavi razvijamo petosne obdelave z novimi projekti na področjih volanskih sistemov in pogonskih agregatov. Izvajamo tudi prehod na dvovretensko petosno obdelavo. Obenem pa nas zahteve naših kupcev po čistosti izdelkov zaradi novih konceptov spajanja komponent vodijo v poglobljen razvoj in nadgra-

dnjo sistemov pranja. Zaradi elektrifikacije vozil se namreč delovanja agregata ne sliši več, zato morajo tišje delovati tudi ostali deli vozil.

Videti je, da vedno več velikih globalnih družb, tudi neavtomobilskih, kot so Google, Apple in Amazon, vidi mobilnost kot naslednjo stopnjo v svojem razvoju. Elektrifikacijo in povezljivost vidijo kot celostno rešitev za potrošnike. To pomeni določene transformacije tudi za nas in tu moramo ostati v koraku s časom. Zato moramo stalno zagotavljati fleksibilno in hitro prilagodljivo proizvodnjo. Odličnosti pri litju in mehanski obdelavi moramo dodati še učinkovit in avtonomen sistem notranje logistike. Procesi dela morajo biti prijaznejši z vidika ergonomije, kar nam do neke mere že zdaj omogoča robotizacija in cobotizacija (sodelovanje pametnega robota in človeka) delovnih procesov. Strmeti moramo k digitalizaciji kontrole procesov dela in s tem zmanjševanja tveganj. Smo namreč proizvajalci varnostnih komponent za mobilnost, s tem pa soustvarjalci varnosti.



MORALI BOMO BITI
POMEMBNO FLEKSIBILNI.



Ena ključnih aktivnosti bo razvoj zaposlenih in delovnih mest prihodnosti, predvsem v smeri njihove avtomatizacije in digitalizacije.



MATEJ BOŽIČ, DIREKTOR PE HIDRIA MOVENT

Globalno segrevanje dviguje povprečne temperature na zemlji, pričakovanja prebivalstva pri udobju bivanja pa so vse večja. To dejstvo vpliva tudi na strateške usmeritve Hidrie Movent, zato že danes razvijamo in sooblikujemo inovativne izdelke in rešitve za dvigovanje udobja bivanja. Predvsem se osredotočamo na razvoj novih inovativnih elektronsko komutiranih (EC) produktov z visokimi izkoristki in nizko šumnostjo, ki omogočajo njihovo povezljivost z ostalimi napravami (t. i. »connectivity«). Nadaljevali bomo tudi s proizvodnjo visokoučinkovitih indukcijskih (AC) elektromotorjev na kondenzatorskem programu, programu hermetičnih motorjev in tudi ventilatorjih.

Naše glavne tržne niše, kjer smo med najboljšimi na svetu, bodo še naprej ostale na področjih hlajenja, klimatizacije, ventilacije, pa tudi segrevanja. Nove priložnosti vidimo predvsem v razvoju novih EC elektronsko komutiranih proizvodov, kjer bomo s tehničnimi prednostmi v primerjavi s konkurenco osvajali globalno tržišče. Svojo prihodnost pa bomo gradili tudi na razvoju in nadgradnji motorjev za različne črpalke in najrazličnejših aplikacij, kjer obstoječi AC-izdelki povsem zadostijo potrebam in zahtevam trga. Ena ključnih aktivnosti bo razvoj zaposlenih in delovnih mest prihodnosti, pred-

vsem v smeri njihove avtomatizacije in digitalizacije, s ciljem dviga produktivnosti za višjo dodano vrednost in približevanja razvitim državam. Pri tem bomo morali biti pomembno fleksibilni v razvoju novih, inovativnih izdelkov, v nabavni verigi in v naših proizvodnih kapacitetah, kajti le tako bomo Hidrii zagotovili uspešno in profitabilno rast, izpolnili pričakovanja trga in naših sodelavcev, brez katerih ni napredka.

Čez 50 let bomo zagotovo še vedno živeli na Zemlji. Še vedno nas bodo obdajali zelene doline in hribovi. Nespremenjeno se bomo tudi premikali od točke a do točke b. Vse to bo ostalo takšno kot poznamo danes. Težje pa je napovedati kakšna bodo takrat prevozna sredstva. Vsekakor bodo človeške potrebe in pričakovanja še večja kot danes. Možna so tudi počitnikovanja na Luni ali Marsu. Pri tem bi lahko za ustrezen nivo udobja v posebnem vesoljskem plovilu poskrbeli z našimi odličnimi izdelki in rešitvami na področju gretja, hlajenja in ventilacije. A to je zaenkrat le dolgoročna ideja, ki pa je lahko že jutri resničnost. Vsekakor pa bo Hidria tudi čez 50 let igrala pomembno vlogo pri razvoju novih prebojnih izdelkov ter zagotavljanju udobja bivanja in transporta. Brez motiviranih in angažiranih kadrov tudi tu seveda ne bo šlo.



ČAKA NAS SVETLA
PRIHODNOST.



*Trenutno smo le v krajšem
obdobju konsolidacije in jemanja
zaleta za izdatnejši odskok
v svetlo prihodnost.*



DR. PRIMOŽ BAJEC, DIREKTOR KC INDUSTRIJSKA AVTOMATIZACIJA

Poleg nadaljevanja avtomatiziranja raznovrstnih tradicionalnih tehnoloških operacij, ki ga že vrsto let uspešno izvajamo, v prihodnjih letih pričakujemo razvoj predvsem v smeri skokovitega porasta stopnje informacijske integracije posameznih sklopov v obsežnejše sisteme, z intenzivno in neposredno vključenostjo operaterjev preko različnih rešitev navidezne, izboljšane in mešane resničnosti ter t. i. sodelujočih robotov. Tem smernicam bomo morali prilagajati tako nabor naših znanj in kompetenc kot tudi strojnih in programskih rešitev.

Priložnosti za dokazovanje kompetenc bo zagotovo precej. Še več pa bo izzivov, kot so kako ustrezno interpretirati vedno kompleksnejše želje, pričakovanja in potrebe naših naročnikov, kako zagotoviti obvladovanje vedno širšega nabora potrebnih znanj s

sprejemljivo velikostjo ekipe sodelavcev ter kako na dolgi rok vzdrževati optimalno in stabilno delovanje proizvedenih kompleksnih sistemov avtomatizacije.

Glede prihodnosti pa bi bil verjetno odgovor na vprašanje, če bi bilo to postavljeno dobro leto dni nazaj, drugačen kot danes. A ostajam optimist in sem mnenja, da smo trenutno le v krajšem obdobju konsolidacije in jemanja zaleta za izdatnejši odskok v svetlo prihodnost. V njej pričakujem pojav še neznanih načinov interakcije človeka in okolja ter nove pojavne oblike trajnostno naravnane mobilnosti, v glavnini temelječe na električno gnanih pogonskih sistemih. Prav v slednjih vidim intenzivno prisotnost Hidrie kot razvojnega partnerja in proizvajalca različnih ključnih podsestavov.

Hidria

Imamo vizijo. Poznamo pot.



USPEHA SE NE USTVARI ČEZ NOČ

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Okrogli jubileji so vedno dobra priložnost, da se ne ozremo le nazaj, ampak pogledamo tudi naprej. Kako bo svet in z njim mobilnost prihodnosti, ki jo Hidria aktivno sokreira že danes, izgledal čez 10, 20, morda 50 let. Natančnega odgovora seveda ni, a določeni obrisi se že nakazujejo. O njih, pa tudi o dobrih straneh covida-19, ki je pomembno zaznamoval svet, smo se pogovarjali z direktorjem Hidriine poslovne enote Advancetec dr. Boštjanom Bergincem.

Hidria letos praznuje 50-letnico delovanja. Kako bi to obdobje opisali z eno besedo?

Zgodovinsko.

Lahko pojasnite zakaj?

Če starost Hidrie primerjamo s človekom, lahko rečemo, da je postala zrelo, izkušeno, zaupanja vredno proizvodno podjetje, ki se uspešno sooča z zahtevnimi razmerami na avtomobilskem in industrijskem trgu. Tega se ne da doseči čez noč, potrebna so leta in leta trdega dela ter pametnih strateških odločitev.

Kaj se je v teh letih Hidria naučila?

Da so ljudje največja dobrina, ki jo ima podjetje in da je na tem potrebno graditi. Vsakdo lahko kupi stroje, tehnologijo in tudi znanje, brez ljudi pa teh stvari ni mogoče povezati v učinkovito celoto.

V korporaciji vodite poslovno enoto oz. segment, ki ima v prihodnjem razvoju avtomobilske tehnike izjemne potencialne. Kje vidite priložnosti predvsem za Hidrio?

Razvoj avtomobilske industrije gotovo poteka v smeri elektrifikacije vozil in postopnega opuščanja osebnih vozil z izključno bencin-

”

Svoje priložnosti bomo iskali na področju gorivnih celic, električnih vozil in na področju industrijskih senzorjev.



skimi in dizelskimi motorji. Navkljub temu se bo leta 2030 še vedno proizvedlo več kot 60 odstotkov vozil, ki jih bodo poganjali ogljikovodiki, kot sta bencinsko ali dizelsko gorivo, obenem pa bodo ta vozila delno tudi elektrificirana.

In Hidria je to znala izkoristiti. Ste lahko konkretniji?

V Hidrii smo dizelski program prepoznali kot še vedno strateško pomemben, zato nadaljujemo vlaganja v ta segment in tako postopno povečujemo deleže v programih, ki jih zapuščajo naši konkurenti. To nam daje dobro osnovo in potreben kapital, da financiramo razvoj novih izdelkov, ki bodo del prodajnega programa po letu 2030.

Kako se bo po vašem mnenju razvijala zgodba mobilnosti prihodnosti?

Vsi veliko upov polagamo v elektrifikacijo voznega parka in tudi senzoriko/merjenje. Tu ima naša korporacija kar veliko pokazati. Poslovna enota Hidria Advantecetec se je ustanovila prav s tem namenom, da razvija nove izdelke izven področja motorjev na notranje izgorevanje,

pri tem pa izkoriščamo ključne tehnologije in znanja tolminske lokacije Hidrie. Elektrifikacija bo v segmentu težkih vozil počasnejša, uporabljala se bodo nova goriva, kot je vodik, zato v tem programu vidim priložnost v razvoju senzorike za zmanjševanje izpustov.



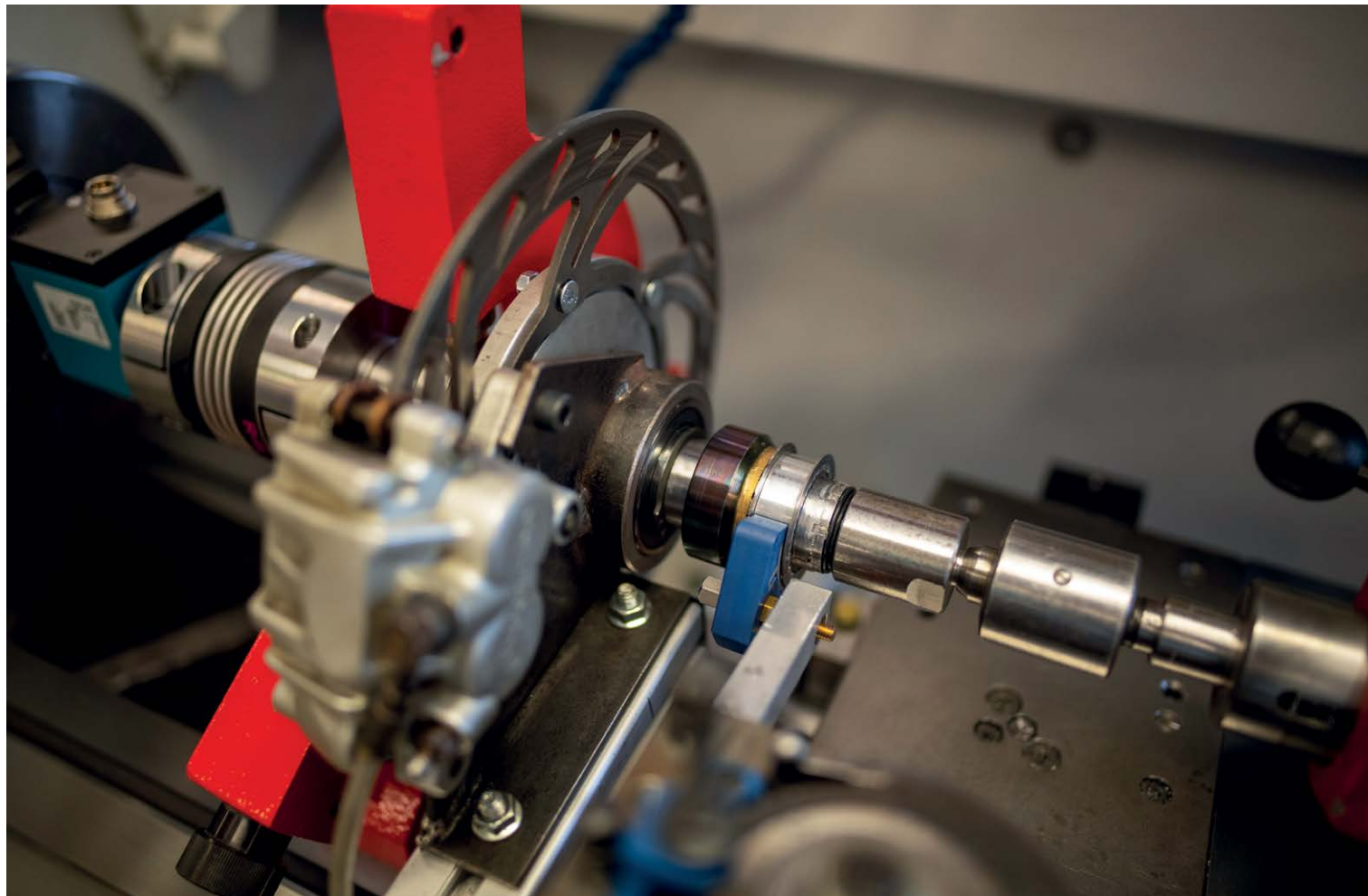
Zelo pomembno je, da znamo proslaviti tudi majhne uspehe, to je ključno za dobre odnose in motivacijo zaposlenih.

Kaj pa v segmentu osebnih vozil?

Tu vidimo priložnosti predvsem pri vozilih z baterijami, t. i. BEV (Battery Electric Vehicle, op. a.), in pri vozilih, ki jih bo poganjal vodik, t. i. FCE (Fuel Cells Vehicle, op. a.). Izdelki na tem področju lahko sodijo v program senzorike, grelnikov ali pa DC/DC-pretvornikov. Pri tem ne smemo pozabiti na trg električnih koles, kjer v naši enoti z zunanjim partnerjem pospešeno razvijamo senzor navora.

Pomemben vidik pri kreiranju prihodnosti je tudi industrializacija, množična proizvodnja in avtomatizacija. Hidria na tem področju premora ogromno izkušenj in kompetentnega kader. Kakšen bo po vašem mnenju razvoj na tem področju?

Kot PE razvijamo lastne senzorje tlaka za nadzor procesa brizganja plastike, ki so pomemben člen v industriji 4.0 oz. že 5.0. Na po-



digitalnih kanalov. V celoti pa tega ne moreš, saj je osebni stik še vedno najpomembnejši. Kupci in partnerji so vedno znova fascinirani nad stopnjo tehnološke inovativnosti, ko si ogledajo naše procese. Tega zdaj ni bilo možno izvesti. Za ilustracijo, aprila 2021 smo po več kot enem letu opravili prvo pot v tujino. V tem času nas na lokaciji v Tolminu ni obiskal noben kupec.

Pravijo, da je vsaka slaba stran tudi za nekaj dobra. Kako ste se vi in vaši/naši sodelavci uspeli prilagoditi nastalim razmeram?

Na začetku epidemije smo prešli na delno delo od doma, nekaterim sodelavcem to ustreza bolj, drugim manj, vendar smo se prilagodili in delali učinkovito še naprej. Ugotovili smo tudi, da so določeni sestanki preko aplikacije MS Teams učinkovitejši, manj je zamujanj in večinoma končamo v predvidenem času.

Kaj je tisto, kar vas je naredilo močnejše in kar je vredno uporabiti tudi v prihodnje?

Pot do končnega rezultata je sestavljena iz nešteto majhnih korakov. Pri tem svoj del prispeva vsak član ekipe. Zelo pomembno je, da znamo proslaviti tudi majhne uspehe, to je ključno za dobre odnose in motivacijo zaposlenih. V prihodnje moram kot vodja še več delati na tem.

V katero smer se bodo razvijali vaši inovativni izdelki in rešitve, tudi tehnično-tehnološke? Kaj lahko pričakujemo čez 10 ali 20 let?

Izdelki, ki jih razvijamo v Hidrii Advantecetec niso skrivnost, v naslednjih letih bomo delali na tem, da jih dokončamo in plasiramo na trg. Cilj je, da pri tem čimbolj izkoristimo znanje, kompetence in tehnologije ter zadržimo vse ključne kadre. Zelo težko je govoriti, kaj bomo proizvajali čez deset ali dvajset let. Z gotovostjo lahko trdim, da se bo dizelski program zmanjšal, ne bo pa izginil. Svoje priložnosti bomo iskali na področju gorivnih celic, električnih vozil in na področju industrijskih senzorjev.

dročju serijske množične proizvodnje bo ključno vlogo igrala tudi digitalizacija proizvodnih procesov, kjer imamo še veliko priložnosti za izboljšave. Imamo kakovosten, mlad kader z veliko znanja, ki lahko na tem področju dosti spremeni. Razvoj bo potekal tudi v smeri dodatne robotizacije in avtomatizacije procesov, kjer bodo vključeni tudi kolaborativni roboti. Za Hidrio pa vidim predvsem izziv v razvoju lastnih, poceni, fleksibilnih rešitev za maloserijsko in srednjoserijsko proizvodnjo.

Z dizelskim programom tesno poslujete večinoma s tujino. Poleg Slovenije imate proizvodni obrat tudi na Kitajskem. Kako se bo Hidria razvijala na tem trgu?

Glavni fokus kitajske lokacije je proizvodnja čepnih svečk in grelnikov za lokalni trg. Lokacija je strateško pomembna tudi za nove projekte, kot smo lahko videli pri razvoju senzorja navora za električna kolesa, kjer je kupec pogojeval nominacijo z lokalizirano proizvodnjo. Kitajska bo kmalu največja svetovna velesila, zato je pomembno, da se na lokaciji proizvajajo tudi novejši produkti, eden izmed teh je lahko tudi visokotemperaturno tipalo.

Je epidemija/pandemija covid-19 močno vplivala na vaše poslovanje?

Vplivala je predvsem na razvoj novih izdelkov, saj se je močno otežil dostop do kupcev. V določeni meri smo to nadomestili z uporabo



Vsakdo lahko kupi stroje, tehnologijo in tudi znanje, brez ljudi pa teh stvari ni mogoče povezati v učinkovito celoto.

Če smo začeli z besednim opisom obdobja, ki ga je Hidria že preživela, pa še končajmo z njim. Po vsem tem, kar ste razložili, korporacijo čaka svetla prihodnost, polna izzivov. S katero besedo pa bi opisali naslednjih 50 let?

Zeleno.

Zakaj?

Beseda je sama po sebi dovolj zgovorna, vendar se dostikrat tudi zlorablja. Podnebne spremembe bodo glavna točka pogovorov, strategij in usmeritev naslednjih 50 let. Tu mora Hidria iskati svoje priložnosti. In če mi je dovoljeno, naj za konec povem še to – smo slovensko podjetje, ki veliko sodelujemo z lokalno skupnostjo in veliko pozornosti namenjamo svojim zaposlenim. Zelo pomembno je, da se takšen odnos še naprej nadgrajuje in vzdržuje. Podjetje je brez zadovoljnih sodelavcev in priznanja lokalne skupnosti le kup železa in betona. Hidria to gotovo ni.

PRIHODNOST PO MERI LJUDI

AVTOR: DR. DAN PODJED, STROKOVNJAK ZA KULTURNO IN SOCIALNO ANTROPOLOGIJO. FOTO: ISTOCK

Kakšna bo videti naša prihodnost? Ob vprašanju nam pogosto pridejo na pamet leteči avtomobili, klepet na daljavo s hologrami, dopust na geostacionarni postaji, roboti, ki pripravijo in postrežejo zajtrk, kuhinje, ki s tipkami in zaslone spominjajo na komandno ploščo vesoljske ladje ... in tako naprej. A tovrstne podobe, ki nam jih v možgane pomagajo vtisniti mediji in filmska industrija, v bistvu niso posebej izvirne.

S podobnimi očmi so v svetlo in bolj tehnološko prihodnost zrlili že v dvajsetih letih prejšnjega stoletja, ko so si zamišljali mesta prihodnosti pod ogromnimi steklenimi kupolami, v katerih bodo med stolpniciami švigali leteči avtobusi. V petdesetih letih je bila »povprečna« vizija še vedno podobna. Na eni od podob iz tedanjega časa moški v poslovni obleki in s klobukom na glavi navsezgodaj vzleti s strehe z miniaturnim helikopterjem, žena in sin pa mu pomahata v slovo. Na neki drugi ilustraciji pa družina kramlja med izletom s samovozečim avtom, ki jih pelje skozi futuristično pokrajino.

Tudi v osemdesetih letih so zamislili o prihodnosti v marsičem ostale podobne, med drugim tudi v kultnem znanstvenofantastičnem filmu Iztrebljevalec (v izvirniku Blade Runner) s Harrisonom Fordom v glavni vlogi. V tej nepozabni filmski viziji, ki je nastala pod režisersko taktirko Ridleyja Scotta, smo si ogledali urbano življenje v tedaj še neznansko oddaljenem letu 2019 – in na platnu v kinematografu znova uzrli leteče avtomobile, ki se spreletavajo med visokimi stolpniciami, »ozaljšanimi« z ogromnimi zaslone, na katerih pobliskava-jo oglasi za izdelke in podjetja, med katerimi so od leta 1982, ko so film prvič predvajali, mnoga že propadla.



V prvi plan naših vizij je potrebno postaviti ljudi in druga živa bitja ter okolje.



DR. DAN PODJED

In zdaj, ko smo stopili čez prag Scottove vizije? Je leteči avto že parkiran pred vašo hišo? Se boste pozneje s prijateljem pogovarjali po hologramskem vmesniku? Verjetno ne. Seveda pa tudi danes vznikajo nove zamisli o tem, kakšen bo svet v prihodnosti. Če spletnemu iskalniku naročite, naj vam prikaže podobo mesta v letu 2050, se na zaslonu izrišejo slike, ki so skoraj identične kot tiste iz leta 1920, 1950 in 1980. V ospredju so še vedno leteči avtomobili, pametne stavbe, utripajoči zaslone in samovozeči avtobusi. Ljudje v teh vizijah običajno tičijo nekje v ozadju; pogosto sedijo v letečem avtomobilu, nič kaj bistveno drugačnem kot v tisti viziji iz petdesetih let, in radostno zrejo v zaslone pametnih naprav, ki jih držijo v rokah. Zakaj bi vendar hodili, če jih lahko po mestu prevažajo naprave?

Podobno je leta 2008 upodobil prihodnost človeštva tudi izvrsten risani film WALL-E, ki pripoveduje zgodbo o simpatičnem robotku, obsojenem na neskončno pospravljanje ogromnih kupov smeti. Te so za sabo na Zemlji pustili ljudje, sami pa so se odpravili v vesolje in tam v vesoljski postaji ždijo iz generacije v generacijo ter čakajo, da bo njihov rodni planet spet primeren za bivanje. Medtem ko »zanimci« čakajo na boljši jutri, sedijo v miniaturnih vozilih, s hrano v eni roki in osvežilno pijačo v drugi roki ter z zaslonom pred obrazom. In prav ta risani film, ki naj bi na šaljiv način prikazal našo prihodnost, je morda še najbolj zadel v črno in na podlagi sedanjega stanja napovedal, kakšna bo (d)evolucija človeške vrste, če bomo nadaljevali s sedanjimi trendi, ki so dejansko zaskrbiljujoči. Ljudje v prihodnosti so v tej viziji predebeli, zasedeni in zaslepljeni z informacijami, ki prihajajo do njih po zasloneh.

Sobivanje s tehnologijami, ki naj bi nam olajšale in izboljšale življenje, je bistveno prispevalo k temu, kakšen je naš način življenja danes in kakšni bomo videti v prihodnosti. Že leta 2019 so bili podatki Svetovne zdravstvene organizacije o tem, koliko ljudje na dan sedimo in kako malo se gibljemo, zaskrbiljujoči. Strokovnjaki so opozarjali še, da preveč časa prebijemo pred zaslone, in to tako

med delom kot tudi med prostim časom. Pandemija covid-19 je trende potencirala in nas kot s časovnim strojem izstrelila nekaj desetletij v prihodnost.

Raziskave iz leta 2020 so pokazale, da so se zaradi samoizolacije in drugih ukrepov, povezanih s preprečevanjem širjenja virusa, naše fizične zmogljivosti poslabšale, najbolj na udaru pa so bili otroci in mladi. To se je zgodilo tudi zato, ker se je zaradi dela in šolanja na daljavo ter preživljanja časa med štirimi stenami bistveno podaljšal čas, ki ga preživimo pred zaslone, in to pri odraslih s približno osmih na kar trinajst ur dnevno. To pomeni, da smo v povprečju večino budnega časa preživeli pred zaslone – računalniki, telefoni, tablicami, televizorji ...

Medtem ko sanjarimo o romantičnih vizijah prihodnosti, v katerih naokoli švigajo leteči avtomobili, smo se očitno začeli spreminjati v čudna bitja, ki bolj kot na mobilne dvonožce spominjajo na mirujoče korale. Podobno kot ta bitja smo pritrjeni na svoje domove. Vanje se po potrebi skrijemo in iz njih previdno kukamo s pomočjo tehnoloških pripomočkov, ki nam služijo za povezovanje, komuniciranje in dostopanje do informacij. Namesto homo deusa, torej tehnološko podprtega »božanskega človeka«, katerega nastanek je najavil zgodovinar Yuval Noah Harari, morda med pandemijo covid-19 dejansko nastaja tehnološko zatrti »kovidski človek«, homo covidensis.

Smo ob snovanju vizij za prihodnost morda nekaj spregledali? Da, očitno smo pozabili na človeka, ki smo mu nekoč pravili homo sapiens, torej misleči človek. V ospredje že stoletje in več potiskamo tehnološki napredek, hkrati pa pozabljamo na ljudi in njihove skupnosti. Pozabljamo še, da hitrost, udobje in varnost, ki jih omogočajo tehnologije, ne pomenijo nujno tudi napredka za ljudi. Dejansko so mnogokrat prav tehnologije razlog, da postajamo bolj omejeni in zasedeni. Komunikacijske možnosti, ki jih nudijo spletna omrežja, nas ne napravijo nujno bolj družabne, temveč smo zaradi Facebooka, Twitterja, Instagrama in drugih omrežij, ki jim nekateri pravijo socialna, marsikdaj celo bolj asocialni, osamljeni in sprti, kot smo bili nekoč.

Kako naprej, v bolj svetlo prihodnost po meri ljudi? Da bi prišli tja, nikakor ni treba izvajati in spodbujati ludističnih uporov ter razbijati pametnih telefonov in računalnikov. Nasprotno: tovrstne naprave nam lahko pomagajo zajahati val, ki bo človeštvo ponesel visoko in naprej. Ob tem pa moramo ves čas imeti v mislih, da so tehnologije v preteklosti bile naša orodja – in bi to morale ostati tudi v bodoče, posebej če želimo ohraniti sposobnost inovativnega in avtonomnega razmišljanja ter svobodnega gibanja. Skratka, tehnologije naj še naprej služijo ljudem in ne obratno.

Da pridemo do takšne prihodnosti, je smiselno storiti še premik v glavi in v prvi plan naših vizij postaviti ljudi in druga živa bitja ter okolje. Leteči avtomobili, uslužni roboti, klepetavi hologrami in druge tehnološke zamisli naj se umaknejo bolj v ozadje in od tam tiho podpirajo posameznika in skupnost ter naš obstoj na planetu.

MEJNIKI, KI SO ZAZNAMOVALI NAŠO RAST

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ARHIV HIDRIE

Zgodba o naši korporaciji, kot jo poznamo danes, bi se lahko začela tudi leta 1955 v Tolminu, ko so tam začeli proizvajati prve izdelke za avtomobilsko industrijo in je del tamkajšnje industrije pozneje postal pomemben del Hidrie. A naša zgodba sega dobrih 15 let v prihodnost, v leto 1971, ko se je v Sp. Idriji odprl obrat Iskre za proizvodnjo elektromotorjev.

In ta uspešna zgodba traja že 50 let. V reviji Hidria smo zato za vas zbrali nekaj najpomembnejših dogodkov, ki so ključno prispevali k razvoju korporacije, ki danes globalno predstavlja eno najpo-

membnejših in najinovativnejših kreatoric avtomobilskih in industrijskih rešitev prihodnosti.

1971

Odprtje tovarne Iskra Elektromotorji v Idriji in pozneje v Sp. Idriji, predhodnice Hidrie. Iz nje zrastejo največje družbe in programi v korporaciji.



1980

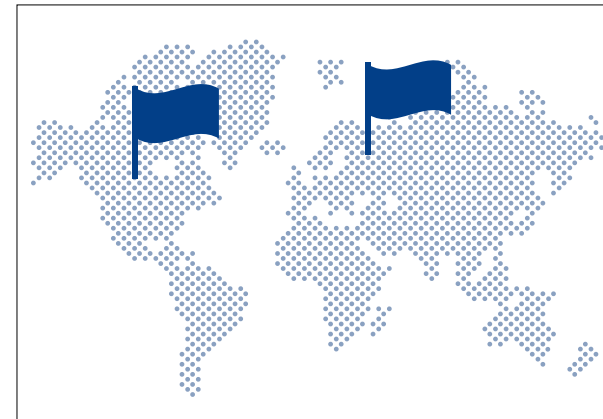
Obrat Iskre v Spodnji Idriji v 80. letih prejšnjega stoletja s programom motorjev za hermetične kompresorje uspešno prodre na ameriško tržišče.



Dušan Lapajne in Milan Kučan (v sredini) skupaj s sodelavci in gosti na ogledu proizvodnje.

1989

Vodilni v Iskri v Sp. Idriji pod vodstvom Edvarda Svetlika začnejo z ustanovitvijo Hidrie graditi mednarodno korporacijo, ki bo imela v prihodnjih letih v svojih segmentih izjemen pomen.



1997

Na avtomobilski trg vstopimo z lamelami iz elektromagnetne pločevine, potrebnimi za ključna dela elektromotorja, stator in rotor, ter odpremo proizvodno halo na Jesenicah.



1990

V letu 1990 in 1991 odpremo prvi družbi v tujini, to je v Nemčiji in ZDA, ki veljata za najmočnejše evropsko in svetovno gospodarstvo.



1998

Družba AET v Tolminu postane del korporacije Hidria in s svojimi inovativnimi rešitvami na področju dizelskih tehnologij takoj postane strateški del korporacije.

2000

Začetek proizvodnje ventilatorjev in motorjev z zunanjim rotorjem, ki so ključni del sodobnih sistemov za ogrevanje, hlajenje in prezračevanje.



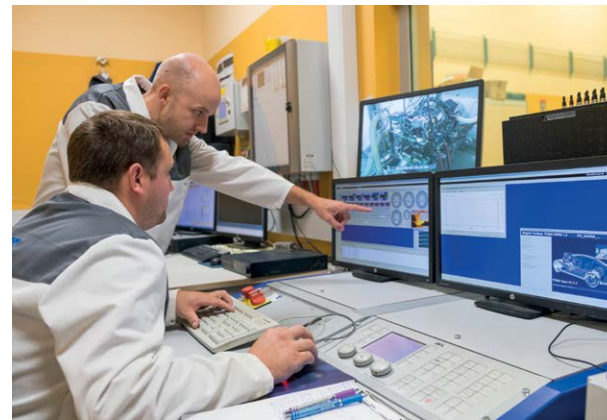
2008

Odpremo visokotehnološki center – Hidria Inštitut za avtomobilsko industrijo v Tolminu, v katerem se rojevajo prebojne inovacije, ki pomembno sooblikujejo sodobno mobilnost.



2002

Vstopimo na avtomobilski trg z deli iz aluminija, ki zmanjšujejo težo vozil in s tem omogočajo manjšo porabo in izpuste strupenih emisij.



2010

Proizvodnjo avtomobilskih tehnologij razširimo tudi v Changshu na Kitajskem in prevzamemo družbo Dr. Karl Bausch v Vaihingenu v Nemčiji, nedaleč stran od Stuttgarta, v zibelki nemške, evropske in svetovne avtomobilske industrije.

2012 in 2013

Odprtje Hidriinega Inštituta za materiale in tehnologije v Spodnji Idriji ter Tehnološkega centra v Kopru, ki se razprostira na območju nekdanjega Tomosa in ki danes združuje vrhunske strokovnjake na področju livarstva, varjenja in grajenja najsodobnejših avtomatiziranih linij za množično proizvodnjo.



2016

Združenje evropskih avtomobilskih dobaviteljev CLEPA nam podeli prvo in najvišje priznanje za prebojno inovacijo v ključni kategoriji »Zelene tehnologije« za sistem hladnega zagona dizelskega motorja s senzorjem tlaka Optymus PSG.



2013

Organizacija EBA – European Business Awards nas razglasi za najinovativnejše podjetje v Evropi.



2020

Uspešno se soočamo z vseobsegajočo pandemijo novega koronavirusa in z našimi zelenimi tehnologijami pridobivamo pomembne posle, ki ključno spreminjajo podobo mobilnosti prihodnosti in udobje bivanja.

PRVI ZAPISI

ZBRALA: ERIK BLATNIK IN DARKO VILER

Pri pregledu bogatega arhivskega materiala zgodovine Hidrie smo našli tudi dva članka, objavljena davnega leta 1971 v glasilu delovnega kolektiva Iskre Kranj. Takrat je bila namreč prvič omenjena Iskra Idrija, predhodnica naše korporacije, ki je obrat elektromotorjev iz Železnikov selila v Idrijo.

Zato objavljamo najzanimivejše dele člankov, ki nudijo zgodovinski vpogled v strateške odločitve takratnega vodstva Iskre, zakaj so se odločili odpreti obrat v Idriji, o pomanjkanju delovne sile in težkih začetkih, ki pa so zaradi trme, vztrajnosti, pridobljenega

znanja, včasih tudi sreče zaposlenih na koncu obrodili sadove. Hidria zdaj na bogati zgodovini svojih prednikov pomembno vpliva na sodobne trende avtomobilske in industrijske tehnologije prihodnosti.

Iskra, glasilo delovnega kolektiva ZP Iskra Kranj, št. 30, leto 10, 31. 7. 1971

V Idriji nov obrat tovarne »Elektromotorji«

Na področju malih elektromotorjev, tako na domačem kot tudi na tujih tržiščih, vlada dokajšnja konjunktura, kar terja od naše tovarne elektromotorjev v Železnikih vedno večji obseg proizvodnje. Toda – kako, saj vemo, da tovarna v Železnikih že sedaj zaseda vse zmogljivosti in da proizvodnje v danem primeru ne bi več mogla širiti na račun nove delovne sile, kajti le-te v Selški dolini ni.

Pomisliti je bilo treba na nove možnosti in s tem so se v tovarni dolgo ubadali, dokler niso našli ustrezne rešitve, ob pomoči in razumevanju Občine in Rudnika živega srebra v Idriji. Na tem področju je namreč še dovolj proste, zlasti ženske delovne sile, ki bi jo lahko priučili za tovrstno proizvodnjo.

Rudnik živega srebra je v ta namen Iskri odstopil nekdanjo mizarno s

še dvema pomožnima objektoma, v skupni izmeri okrog 900 kvadratnih metrov, ki so jih v rekordno kratkem času adaptirali in usposobili za nove potrebe.

V Idriji bo tekla samo montaža, delno pa tudi obdelava sestavnih delov za lužno črpalko pri pralnih strojih, montaža vseh asinhronskih elektromotorjev, nekako v oktobru pa predvidevajo, da bodo v Idrijo prenesli tudi en tekoči trak za montažo kolektorskih elektromotorjev.

Medtem ko so adaptacijska dela v Idriji opravili v zares kratkem roku, pa so poskrbeli tudi za priučevanje novih delavcev za to proizvodnjo. V ta namen so imeli na priučevanju v Železnikih 66 delavk, za katere so v času priučevanja našli prostor v Samskem domu v Železnikih. 20 pa jih je ta čas

stanovalo v Dijaškem domu v Škofji Loki.

Za vodjo novega obrata tovarne elektromotorjev v Idriji so izbrali domačina Martina Lazarja, ki je končal višjo šolo za organizacijo dela v Kranju. Kot kaže pa bodo v novem obratu do konca letošnjega leta zaposlili že okrog 160 delavk in delavcev, kar bo glede na sedanje zasilne delovne pogoje maksimum, zato bo čim prej treba najti možnosti za izgradnjo novih prostorov.

Če bodo dane kreditne možnosti, bodo morda že v prihodnjem letu začeli z izgradnjo nove proizvodne hale v velikosti okrog 2000 kvadratnih metrov, za kar bi bil pripravljen sofinancirati tudi Rudnik živega srebra Idrija. Z izgradnjo takšnih delovnih prostorov pa bi v Idriji lahko zaposlili od 250 do 300 delavk in delavcev.

Iskra, glasilo delovnega kolektiva ZP Iskra Kranj, št. 33, 29. 8. 1971, leto 10

Delo v obratu v Idriji teče

V novi obrat so 26. 7. začeli seliti potrebno opremo in trakove za montažo lužnih črpalk in elektromotorjev za gramofone, kakor tudi vse potrebno za obdelavo rotorjev za oba izdelka. Selitev je potekala natančno po predvidenem načrtu in tako je že 9. 8. lahko stekla redna proizvodnja lužne črpalke za pralne stroje in 11. avgusta montaža gramofonskih motorčkov.

Z delom je začelo 56 delavk, od tega le 5 delavcev, ki so jih pred tem za delo usposobili v tovarni v Železnikih. Na priučevanju je v tovarni še 48 delavk, toda vse kaže, da jih bodo morali priučiti še vsaj deset, če bodo hoteli izpolnjevati predvidene proizvodne obveznosti. Del delavk, ki so trenutno na usposabljanju v Železnikih, bo prišlo v Idrijo sredi septembra, ostale pa bodo delo v novem obratu zastavile v začet-

ku oktobra. V celoti bo od oktobra delalo 135 zaposlenih. Vodja obrata Martin Lazar je z upravičenim zadovoljstvom v razgovoru povedal, da je sam začetek proizvodnje v Idriji pokazal boljše rezultate od pričakovanih, kar je dokaz, da so prvo skupino delavk dobro usposobili za zahtevane naloge. Nekaj težav je bilo v prvih dneh, ker so se štiri dekleta lažje poškodovala pri delu na stiskalnicah z nožnim vklopom.

Te poškodbe so nekoliko zavrle proizvodnjo, ker nove niso imele potrebnih izkušenj. Kljub uspešnemu začetku pa bodo do konca meseca realizirali plan pri lužnih črpalkah le 85 %, pri motorčkih pa 65 % planirane količine, ker so morali nekaj delavk preusmeriti v proizvodnjo črpalk, dokler ne pridejo nove delavke iz usposabljanja. Delo v novem obratu tovarne elektromotorjev

v Idriji je steklo uspešno in mimo lahko pričakujemo, da bo mladi delovni kolektiv, ko bo v Idrijo prenesena celotna predvidena montažna dejavnost, svoje naloge dobro izpolnjeval. Taka pričakovanja zagotavlja polet, s katerim so delo začeli, čeprav so se za naloge, ki jih čakajo, usposobili v rekordno kratkem času.

HIDRIA IN KOLEKTOR SKUPAJ ZA RAZVOJ IDRIJE, SPODNJE IDRIJE IN OKOLICE

AVTOR: ERIK BLATNIK. FOTO: ARHIV KOLEKTOR

Po dolgih 15 letih sta vodstvu Hidrie in Kolektorja maja na Kendovem dvorcu v Spodnji Idriji sedli za isto mizo. Na strateškem posvetu z namenom nadaljnje krepitve medsebojnega sodelovanja sta iskali sinergije in projekte, ki bi še dodatno utrdili uspešen razvoj obeh družb in okolij, v katerih delujeta. V obeh podjetjih smo zato odločeni še naprej podpirati Gimnazijo Jurija Vege Idrija, ki letos praznuje 120 let delovanja.

Hidria in Kolektor že zdaj sodelujeta v projektih centrov odličnosti in kompetenčnosti ter avtomobilskega grozda ACS in SiEVAACS. Po novem načrtujeta še skupen nastop nosilnih podjetij avtomobilske industrije v projektih državnega Načrta za okrevanje in odpornost. S tem odpirata novo poglavje v njunem skupnem razvoju, saj med podjetjema obstajajo pomembne sinergije, ki jih je v dobro širšega okolja modro izkoristiti tako na človeškem, intelektualnem kot tudi socialnem področju. »S tem, ko sta vodstvi sedli za isto mizo, je bil že sam po sebi narejen velik korak naprej, ki kaže na to, da je prav vsako nesoglasje mogoče rešiti, če se le v ospredje postavi dobro širše skupnosti in ne parcialni interesi posameznika, ki je rušil odnose znotraj dveh v slovenskem in mednarodnem prostoru zelo uspešnih družb,« so prepričani predstavniki obeh podjetij, ki delata v isti dolini.

V Kolektorju so ob tem poudarili, da so veseli skupnega dogovora s Hidrio, ki odpira nove možnosti za poslovno sodelovanje: »S tem se je končalo 15-letno mrtvilo na področju medsebojnih odno-

sov. Upamo, da smo postali vzor drugim. Verjamemo, da so dogovorov, ki premostijo razlike, sposobni tudi drugod, denimo v politiki.« Zato v obeh podjetjih poudarjajo nujnost sodelovanja, ki je temelj vsakega uspešnega razvoja in miru. »Zanimivo je, da je bilo potrebnih vrsto let, da sta koncern Kolektor in korporacija Hidria znova navezala stik in stopila skupaj. Ta poteza je lep primer tega, kaj vse se da doseči, če za to obstajajo interes, želja in ljudje, ki to podpirajo, imajo željo po sodelovanju in ne po njegovi rušitvi. In to ne velja zgolj za Idrijo, za lokalno okolje, ampak kaže na to, da je konsenz mogoče doseči tudi v širšem poslovnem in političnem okolju Slovenije,« so še navedli.

Zgodovinskemu srečanju za Spodnjo Idrijo, Idrijo in širšo okolje sta se pridružila tudi župan občine Idrija Tomaž Vencelj in ravnateljica Gimnazije Jurija Vege Idrija Karmen Vidmar. Vsi bomo podprli septembrsko izvedbo praznovanja 120-letnice gimnazije. Ta bo poleg spoštovanja velike tradicije te prve slovenske realke namenjena pogledu v prihodnost Idrije in idrijsko-cerkljanske regije ter njenih prebivalcev.



Ta poteza je lep primer tega, kaj vse se da doseči, če obstajajo interes, želja in ljudje, ki to podpirajo in imajo željo po sodelovanju.



POSTALI KLJUČNI PARTNER VELIKANA STELLANTIS

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ARHIV STELLANTIS

Avtomobilski velikan Stellantis je z združitvijo francoskega PSA in skupine Fiat Chrysler Automobiles (FCA) januarja letos postal eden največjih proizvajalcev avtomobilov na svetu. Pod njegovim okriljem delujejo poznane blagovne znamke Abarth, Alfa Romeo, Chrysler, Citroën, Dodge, DS Automobiles, Fiat, Jeep, Lancia, Maserati, Opel, Peugeot, Ram Trucks in Vauxhall. Ker je med temi tudi veliko dizelskih vozil, se je Stellantis odločil, da v razvoj tega segmenta vključi preverjene, izkušene in zaupanja vredne partnerje.



Z inovativnimi in prebojnimi zelenimi rešitvami ostajamo in se krepimo v samem vrhu sokreatorjev sodobne zelene mobilnosti prihodnosti.

Povezal se je z našo korporacijo. Tako smo postali Stellantisov eden in edini dobavitelj sistemov za hladni zagon dizelskih vozil iz nekdanjega PSA. Naše sisteme bodo tako z letom 2022 uporabljali vsi modeli avtomobilov znamk Peugeot, Citroën, Opel, Vauxhall in DS Automobiles ter vsi modeli Forda z 1,5-litrskim dizelskim agregatom. Izredno pomemben strateški posel za Hidrio, saj se s to ekskluzivno pogodbo še dodatno utrjujemo na položaju enega najpomembnejših sooblikovalcev sodobne zelene dizelske tehnologije, ki bo v naših življenjih prisotna še vsaj do leta 2030, če ne dlje. Za Hidrio je posel s Stellantisom pomemben tudi zaradi odgovornosti, ki ji jo je ta avtomobilski velikan podelil. Hidriin sistem za hladni zagon dizelskih vozil je namreč ključen za razvoj dizelskega agregata. Brez njega avtomobilski proizvajalci ne morejo izdelati vozila. Hidria tako z inovativnimi in prebojnimi zelenimi rešitvami ostaja in se krepi v samem vrhu sokreatorjev sodobne zelene mobilnosti prihodnosti, v katero vlaga tudi znatna sredstva za investicije, raziskave in razvoj. Mnogim mladim strokovnjakom pa ponuja številne izzive in priložnosti za rast in razvoj. Samo v letu 2022 bo za Stellantis letno izdelala kar dva milijona sistemov. Zato bo posel prinesel tudi nova delovna mesta, zlasti v tehnologiji, raziskavah in razvoju ter proizvodnji.



Hidria je eden in edini Stellantisov dobavitelj sistemov za hladni zagon dizelskih vozil iz nekdanjega PSA.



JURIJ TEPEŠ ZA ŠKODO OCTAVIO RS

AVTOR: PRIMOŽ MAKUČ, FOTO: ANDRAŽ MARTINŠEK

Še vedno smo vsi pod vplivom aktualnih razmer in dogajanja okoli covid-19. A dogaja se tudi v avtomobilizmu. Zato brez dvoma lahko rečem, da se je letošnje leto začelo zares dinamično. Glede na vse omejitve se industrija aktivno prilagaja in nič drugače ni pri proizvajalcih avtomobilov. Digitalizacije ni moč ustaviti in to smo spoznali tudi pri novem modelu Škode Octavie RS, ki ima v sebi zelo pomembne dele Hidrie. Prenovljen športnik je navdušil tudi nekdanjega smučarskega skakalca Jurija Tepeša.

Ta, že skorajda legendarni Škodin model z oznako RS, ki predstavlja najbolj začinjeno verzijo, je na našem trgu prisoten že s četrto generacijo. Tako kot sem opisal začetek leta, bi opisal tudi Octavio RS, ki še nikoli ni bila drznejša in agresivnejša. Kar je sorodni Golf pri Volkswagnu, je Octavia za Škodo – najuspešnejši model te znamke. Sledijo trendu digitalizacije, ki jo naredi še bolj moderno in privlačno. Številni smo nad razvojem te znamke v zadnjih letih izjemno navdušeni in temu v prid govorijo tudi prodajne številke, kjer je znamka Škoda v letošnjem letu na drugem mestu, takoj za »bratskim« Volkswagenom.

Poleg tehnološkega napredka se širi tudi paleta pogonskih agregatov. Na tem področju se je bencinskemu in dizelskemu motorju pridružil še priključni hibrid, ki omogoča do 60 prevoženih kilo-

metrov le na elektriko. Med vsemi glavni adut še vedno ostaja dizelski pogonski agregat, ki zdaj celo z 200 konjskimi močmi svojo moč prenaša tudi na vsa štiri kolesa. In prav na tem področju svoj glas dobi tudi tehnološka rešitev Hidrie, ki s sistemom za hladni zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka Optymus PSG omogoča bistveno čistejše in boljše delovanje motorja.

Pri Škodi postavijo voznika res v ospredje in to se pri športni izvedenki Octavie lepo opazi. Njena notranjost je prefinjena, uporabljajo res kakovostne materiale in v mehko mikrovlakno, bolj znano kot alkantara, oblekli vratne obloge in celo del armaturne plošče. V oči padejo školjkasti športni sedeži, ki voznika lepo objamejo in v kombinaciji z dinamično prilagodljivim podvozjem (DCC) po ovinkasti cesti voznik zares uživa. RS je s svojimi agresivnimi zunanji linijami in samozavestno dinamiko pri vožnji izpolnila

visoka pričakovanja. V sodobnem času pa zgolj dinamičnost ni dovolj. Vedno več poudarka je tudi na aktivnih in pasivnih varnostnih sistemih. Ti spremljajo tako okolico kot voznika in upoštevajoč vse faktorje priskočijo na pomoč, ko je to potrebno. Seveda je dobil Škodin paradni konj kljukico tudi na tem področju.

Na Octavio, sicer malce starejše generacije, je navezan tudi Jurij Tepeš, ki je svojo zgodbo zapeljal nekoliko drugače. Že od malih nog je namreč velik adrenalinski navdušenec in dinamična vožnja po evropskih dirkališčih mu ni neznanka. Slabih deset let je avtomobile višjega cenovnega ranga po dirkališčih lovil z bolj podhranjeno dizelsko različico Octavie, pred kratim pa je vse znanje in nastavitve preselil na bencinski RS. S tem je našel recept za užitek, o katerem sanjamo vsi avtomobilski navdušenci. Kljub temu tudi Jurij ob pogledu na nov model Škodinega športnika ni skrival

„
Jurij Tepeš je navdušen nad varčno porabo, nižje emisije in istočasno večjo zmogljivost Škodinega motorja, kar se gre zahvaliti tudi Hidriinemu Optymusu PSG.“



navdušenja. Sicer že drži, da so spremembe res dobro vidne, vseeno pa je bilo skozi njegove oči malce drugače, saj ima Octavio praktično v mezincu.

Jurij pravi, da je tehnološki napredek viden tudi neukemu očesu. Presenečen je bil nad digitalizacijo celotne notranjosti, kjer že težko najdemo fizične gumbje ali stikala. Tako na dirkališču kot tudi na regionalnih cestah mu je udoben in funkcionalen sedalni položaj prvotnega pomena. Pravi, da Octavia RS z novimi športnimi sedeži deluje še bolj odraslo in se je povsem oddaljila od špartanske filozofije. Največji napredek pa je po njegovem mnenju narejen na področju pogonskih agregatov, kjer nove tehnološke rešitve omogočajo varčno porabo, nižje emisije in istočasno večjo zmogljivost motorja. Octavia RS je stopila v višjo ligo in tudi Jurij upa, da se bo z novo generacijo srečal še kdaj.

Z VENTILATORJI BIG-R DO NAJVEČJEGA IZKORISTKA

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Razvili smo najnovejši aksialni ventilator Big-R, ki ga odlikujeta visoka učinkovitost delovanja in nizka poraba energije. Big-R zagotavlja tudi izjemno nizko šumnost, daljšo življenjsko dobo, popolnoma integrirano povezljivost in nadzor ter prilagodljivost različnim aplikacijam sistemov za gretje, hlajenje in ventilacijo (HVAC).

V Hidrii že vrsto let globalnemu tržišču poleg prebojnih inovacij na področju avtomobilske tehnike ponujamo tudi inovativne energetske učinkovite AC in EC električne motorje in HVAC-ventilatorje. Naši vrhunski izdelki in rešitve temeljijo na 50-letnem inženirskem znanju, na podlagi katerega izdelujemo nove, inovativne in po meri oblikovane visokotehnološke rešitve z optimalno prilagodljivostjo in kakovostjo.

Takšni so tudi najnovejši aksialni ventilatorji Big-R, premerov elis od 630 mm do 1000 mm, z vgrajeno patentirano toplotno pregrado, ki preprečuje pregrevanje elektronike elektromotorja in zagotavlja, da izgubna toplota motorja le minimalno vpliva na temperaturo vgrajene elektronike. Ta tako ostaja vedno primerno hlajena, kar omogoča ventilatorju Big-R delovanje tudi pri ekstremnih temperaturah okolice, vse tja do +65 °C. V ventilator Big-R je vgrajen tudi povsem nov motor, izdelan v skladu s trendom pogonov e-mobilnosti. Hidriini ventilatorji Big-R so trenutno

energetsko najučinkovitejši in tudi izjemno tihi. Daljša življenjska doba je posledica nove mehanske zasnove z robustnim ležajnim sistemom in že prej omenjene manjše termične obremenitve ključnih elektronskih komponent. Big-R je zato ustvarjen za težke pogoje dela. Poleg omenjene nizke šumnosti pa ventilator izkazuje tudi visoko prilagodljivost z različnimi aplikacijami HVAC-sistemov in zmožnost nadgradnje s tako imenovanim EAGLE-sistemom, ki še dodatno povečuje energetske učinkovitost in zmanjšuje akustične emisije Big-R.



Z Big-R smo pomembno izboljšali energetske porabe ventilatorja in mu podaljšali življenjsko dobo.

Okoljska prijaznost naših ventilatorjev pa se ne odraža le v njihovi energetski učinkovitosti in nizki šumnosti. O tem

priča tudi izbor uporabljenih materialov in način vgradnje ventilatorjev, saj to omogoča preprost postopek razgradnje in recikliranja komponent Big-R ob koncu njegove življenjske dobe. V Hidrii namreč že od začetnih raziskav in razvoja do konstrukcije ter opredelitve in nakupa materialov dajemo poseben poudarek trajnostni uporabi vseh aktivnih materialov, vgrajenih v naše izdelke.

Prednosti naših ventilatorjev Big-R pred ostalimi sta predvsem v boljši energetski učinkovitosti, kot posledici uporabe drugačne zasnove EC-motorja in inovativnega algoritma vodenja elektronskega inverterja. Big-R ima tudi daljšo življenjsko dobo zaradi inovativne in patentirane zasnove sistema za hlajenje motorja in inverterne elektronike. Z uvedbo t. i. MODBUS RTU žične ter NFC brezžične povezave ventilatorja Big-R z uporabnikom slednjemu omogočamo tudi stalno spremljanje delovanja in planiranje preventivnega vzdrževanja ventilatorja.

Pri razvoju smo se naučili predvsem razvojno sodelovati z zunanjimi partnerji. Na razpolago smo imeli namreč premalo časa, lastnih virov znanj in tehnologij, da bi v tako kratkem času lahko vse postorili sami. Zunanji partnerji so tako sodelovali pri zasnovi in razvoju novega EC-motorja, krmilnega algoritma, mobilne aplikacije za programiranje in spremljanje delovanja aplikacije Hidria Fan App, konstruiranju elis, laboratorijskem testiranju in certificiranju končnega izdelka.



MIRKO PETROVIČ,
VODJA RAZVOJA V HIDRII MOVENT



OBOGATENA RESNIČNOST V PROIZVODNEM OKOLJU

AVTOR: GAJA ŽUMER, SIEVA, IN BOŠTJAN TUŠAR. FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Industrija 4.0 odpira nove priložnosti za napredek podjetij, ki se ne bojijo sprememb. V njej se uporabljajo številne tehnologije, ki človeku olajšajo delo in pripomorejo k izdelavi boljših izdelkov ali rešitev. Hidria to s pridom izkorišča. V svoje delovne procese zato že uvaja enega pomembnejših stebrov Industrije 4.0, to je obogateno resničnost oz. AR.

O bogatena resničnost (AR – Augmented Reality) olajša dožemanje sveta in omogoči hitrejši pretok informacij ter odziv na kritične situacije. Če navidezna resničnost (VR – Virtual Reality) realni svet popolnoma nadomesti z računalniško simulacijo, AR zgolj dopolni realno podobo sveta z dodatnimi navideznimi informacijami v obliki besedila, slik, video vsebin in 3D-modelov objektov. Začetki tehnologije AR segajo v sedemdeseta leta 20. stoletja, ko so bile prve tovrstne aplikacije razvite za potrebe vojske, industrije in letalstva. Zato ne preseneča, da je ravno raziskovalec pri podjetju Boeing prvi uporabil besedno zvezo »augmented reality«, obogateno resničnost.

Do pomembnega napredka na področju programske opreme AR je prišlo leta 1999, ko je Hirokazu Kato z japonskega Inštituta za znanost in tehnologijo Nara razvil programsko orodje ARToolKit, ki olajša delo programerjev pri razvijanju aplikacij AR. Te so bile na začetku večinoma dostopne prek telefonov s kamerami. Preboj na področju strojne opreme pa se je zgodil leta 2013, ko je Google predstavil svoja prva očala Google Glass, namenjena prodaji. Leta 2016 mu je sledil še Microsoft in na tržišče lansiral prvo verzijo očal Hololens. Temu so se pozneje pridružila še številna druga podjetja.

Čeprav očalom AR v zadnjem času svetovni mediji posvečajo veliko pozornosti, so aplikacije AR tiste, ki bodo močno vplivale na preboj

in obstoj tehnologije AR v industrijskem okolju. Slovenska podjetja so še nekoliko zadržana do tovrstnih tehnologij. Razlog je tudi v tem, da se o rešitvah AR premalo piše in govori, zainteresirana podjetja pa z novo tehnologijo AR nimajo izkušenj in se zato težko samozavestno lotijo določenega projekta.

Obogatena resničnost je orodje, ki je med drugim povezano z digitalno transformacijo podjetja, digitalnimi dvojčki in internetom stvari. Zato tehnologijo AR lahko vpeljemo v številne proizvodne in poslovne procese, njihova univerzalnost pa omogoča oblikovanje rešitev po merah in potrebah podjetja ter tam zaposlenih. Od njih je namreč odvisno, ali se bo neka sprememba obdržala ali šla v pozabo. V tej luči zato v Hidrii iščemo prve primerne projekte za vpeljavo takšnih tehnologij v naše proizvodno okolje, s čimer zasledujemo in soustvarjamo najsodobnejše industrijske trende na področju načrtovanja in izdelave prebojnih rešitev avtomobilske in industrijske tehnike.

PROTOTIPIRANJE

Izdelek ali novo delovno mesto si lahko v fazi prototipiranja ogledamo in analiziramo v navideznem svetu. S tem lahko bistveno pospešimo proces izdelave materialnih prototipov. Če ima podjetje dostop do 3D-tiskalnika, je naslednji korak lahko izdelava tiskanelega prototipa in šele nato končna izdelava prototipa.

USPOSABLJANJE

Kjer je pretok delavcev velik ali pa je učenje na fizičnem mestu oteženo, so dobrodošli že pripravljene programi za učenje v navideznem okolju. Bosch, s katerim sodeluje tudi Hidria, poroča o 10.000 usposabljanjih tehničnega osebja v proizvodnji prek AR. Tudi v Sloveniji smo že pred nekaj leti imeli prve takšne primere učenja, med drugim v zdravstvu.

NAVODILA ZA DELO

Namesto desetih strani navodil v papirni obliki, ki so za delo v proizvodnji nepraktična, lahko prek očal AR in odčitane kode QR na

zaboju, stroju, delovnem ali servisnem nalogu hitro dostopamo do pripadajočih navodil.

POMOČ NA DALJAVO

Prek očal AR, ki imajo vgrajene kamere, mikrofone in zvočnike, lahko komuniciramo na daljavo s komerkoli z internetno povezavo; s sodelavcem na drugem koncu proizvodnje ali pa s serviserjem iz oddaljene države in s tem prihranimo stroške potovanja. Na ta način lahko izvajamo zagon naprave, diagnosticiranje in odpravljanje napak, presoje, pomoč vzdrževalcem itd.

VIZUALIZACIJA

Z uporabo očal AR hitreje dostopamo do aktualnih informacij. Ko se z očali sprehodimo mimo stroja, se nam v realnem času izpišejo podatki o delovanju stroja, doseganju norme, morebitnih napakah na izdelku idr. Ko odčitamo kodo QR na zaboju, takoj vemo, koliko materiala je v njem. Ko se skladiščnik nameni prevzeti material, ga očala vodijo do ustreznega mesta skladiščenja.

OČALA AR

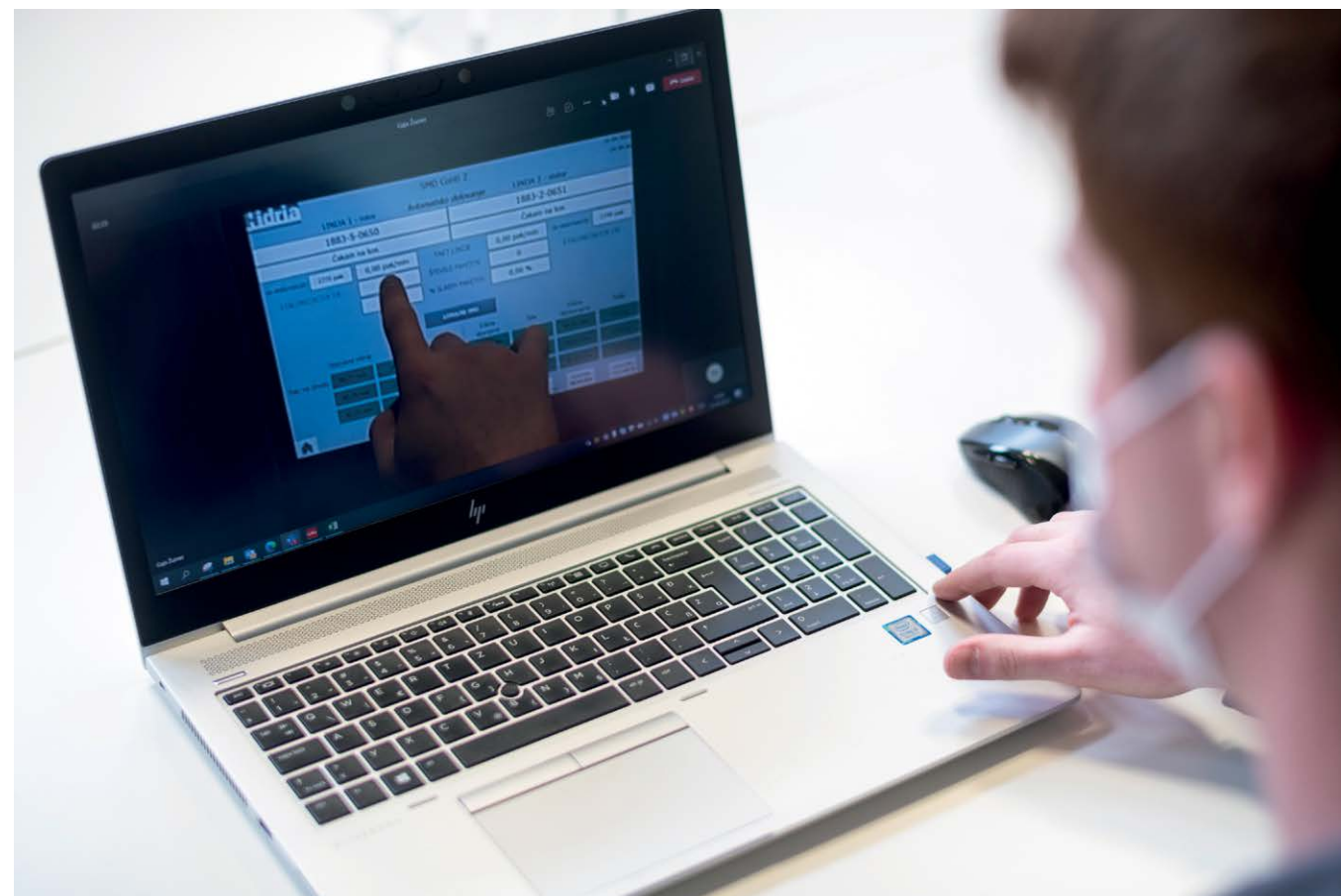
Pri obogateni resničnosti se prepletata resnični in navidezni svet, ki ga uporabnik opazuje prek pametnih mobilnih telefonov, tabličnih računalnikov ali očal za obogateno resničnost. Obstaja več vrst očal AR. Očala RealWear HMT-1 so narejena po vzoru pomanjšanega Androidnega tabličnega računalnika, ki je prek držala pritrjen na uporabnika. Upravljamo jih prostoročno prek glasovnih ukazov, ki so prepoznani tudi v bolj hrupnem okolju. Očala AR sama po sebi omogočajo branje več vrst 1D- in 2D-kod, zajemanje slik in videov, branje pisne dokumentacije, povezavo na MS Teams idr. Znana Microsoftova očala Hololens 2 spadajo med t. i. holografska očala, ki med drugim omogočajo prepoznavo kretenj in uporabniku ponujajo boljšo imerzijo/potopitev v navidezni svet.

HIDRIA IN SIEVA SKUPAJ BOGATITA RESNIČNOST

Naša korporacija že vrsto let odlično sodeluje z raziskovalno-razvojno inštitucijo SiEVA, usmerjeno v strateška področja elektrifikacije in varnosti vozil. Med projekti je tudi razvoj demonstracijskih aplikacij in uporaba obogatene resničnosti v Hidrii.

SiEVIN laboratorij XR na Fakulteti za elektrotehniko Univerze v Ljubljani nam omogoča povezovanje dobaviteljev strojne in programske opreme, fakultet in podjetij s področja avtomobilske industrije. Na ta način nam prek širokega nabora storitev nudi vzvode za rast in razvoj s poudarkom na tehnologijah AR in VR. Z uporabo Hololens 2 očal želimo v Hidrii v Tolminu povečati učinkovitost dela na visokotehnološki liniji Optymus PSG sistema za hladni zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka. Rešitev AR bo med drugim nudila avdio-video komunikacijo s sodelavci, pregled parametrov na liniji v realnem času ter lažji in hitrejši dostop do dokumentacije.

Na področju izdelave ključnih delov sodobnih elektromotorjev pa bomo z rešitvijo AR naredili korak v smeri digitalizacije in avtomatizacije dela nastavljalcev strojev. Aplikacija AR jih bo korak za korakom vodila skozi postopek menjave štančnega orodja. S tem se bo pospešil postopek menjave, zaradi zmanjšane vpliva človeškega faktorja pa se bo znižala možnost za napako.



PODJETJE TIK KOBARID ZLATO TUDI ZARADI NAŠE INOVATIVNOSTI

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Hidria je bila ključni del razvojne ekipe, ki je skupaj s podjetjem TIK Kobarid izdelala produkt in tehnologijo za nov urinski kateter s hidrofилnim nanosom in vodno vrečko inovacije. Rešitev je dobila zlato nacionalno priznanje Gospodarske zbornice Slovenije za najboljšo inovacijo leta.



TIK Kobarid je s pomočjo Hidrie na evropsko tržišče lansiral edinstveni kateter, zaščiten pod blagovno znamko Greencath®. Od konkurence izstopa zaradi zagotavljanja odlične drsnosti katetra s podaljšanim časom zasušitve nanosa (10 minut). Izdelek olajša uporabo katetra osebam z motoričnimi omejitvami. Njegova oblika zmanjšuje poškodbe sluznice, dodana vodna vrečka pa omogoča aseptično aktivacijo hidrofилnega nanosa in s tem bistveno večjo avtonomijo uporabnika. Pomembno je tudi, da inovativna oblika konice katetra in embalaže uporabniku omogoča lažjo uporabo.

Da izdelek lahko dosega vse opisane lastnosti, je ključna nova tehnologija izdelave. To je razvila ekipa Hidrie z našimi vrhunskimi

strokovnjaki na področju industrijske avtomatizacije. Za naročnika so namreč razvili unikatno dvostopenjsko tehnologijo omakanja in zamreževanja ter unikatno tehnologijo izdelave poliranih robov drenažnih lukenj. Vsi procesi se izvajajo na novi liniji za omakanje katetrov, ki jo je Hidria postavila v Kobaridu.

Izdelek je za prihodnost podjetja TIK izjemnega pomena, saj smo v njegov razvoj in razvoj tehnologije vložili nekaj manj kot dva milijona evrov. Obenem postavitve tako zahtevne linije v čistem okolju (po kriteriju ISO 14644-4, doseganje čistosti stopnje ISO 8) za Hidrio pomeni izjemno referenco v industriji medicinskih pripomočkov.



Postavitev tako zahtevne linije v čistem okolju za Hidrio pomeni izjemno referenco v industriji medicinskih pripomočkov.



FRANCI VOLARIČ,
HIDRIA INDUSTRIJSKA AVTOMATIZACIJA



PETRA BOROVIŠEK,
DIREKTORICA PODJETJA TIK KOBARID

Znanja, ki smo jih pridobili s tem projektom, bomo koristno uporabili za novo generacijo stroja za omakanje katetrov. Poleg tega je to dodatna referenca za izdelavo strojev, ki so namenjeni montaži v čisti sobi, in za naprave za delovanje v eksplozivnih conah. Trenutno na področju izdelave katetrov izdelujemo linijo za lepljenje priključkov na silikonsko cev katetra. Istočasno pa razvijamo sistem, ki bo omogočal avtomatsko vstavljanje cevi na montažno linijo, kar je za nas kar velik izziv.

Sodelovanje s Hidrio je prineslo zavedanje, da nekatere tehnične in tehnološke rešitve, ki jih imamo vpeljane v naš proces, pomenijo unikatnost ne le v slovenskem okolju, ampak tudi v svetovnem merilu. Za realizacijo projekta je bilo treba vložiti veliko mero vztrajnosti, sodelovanja in strokovnosti, pa tudi tveganja. Zlato nacionalno priznanje nam je utrdilo zavest o lastnih sposobnostih in hkrati potrdilo, da je z dobrim in zanesljivim slovenskim partnerjem možno doseči odmevne rezultate na področju avtomatizacije proizvodnih procesov.

S SPOŠTOVANJEM UKREPOV SE IZOGNEMO MARSIKATERIM TEŽAVAM

AVTOR: ANDREJ REJC, MBA, DIREKTOR HIDRIE, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Z lanskim začetkom epidemije covid-19 in letošnjim nadaljevanjem se je jasno pokazalo, da je skrb za zdravje in zdravo delovno okolje zaposlenih ena ključnih nalog večjih organizacij. Epidemija nam je prinesla mnoge izzive, ki si jih prej nismo mogli zamišljati. A z njimi smo se pogumno soočili in delovanje naše organizacije zato še dodatno okrepili.

Izzivov, ki jih je prinesla epidemija covid-19 je bilo in je še vedno veliko. Od začetnih težav z dobavami zaščitnih mask, ki jih je bilo nekaj časa nemogoče priskrbeti v zadostnih količinah, do vsakodnevnih izzivov z določanjem ustreznih ukrepov, ki dejansko nudijo čim večjo zaščito in nas hkrati v najmanjši možni meri ovirajo pri delu. Vvodstvu smo k ukrepom pristopili z največjo resnostjo, saj smo se zavedali, da bi večji izbruh bolezni znotraj podjetja močno vplival na proizvodni proces, kar bi ogrozilo dobave in nadaljnji razvoj Hidrie. Prav zato so bili vpeljani ukrepi v določenih obdobjih zelo omejevalni. A je to na koncu prineslo ustrezen učinek, saj smo vsi skupaj znotraj podjetja dovolj dobro omejevali širjenje virusa. V vsem tem času smo imeli zgolj en primer obsežnejšega notranjega izbruha.

Prvi val okužb spomladi 2020 smo zaradi skrbnega upoštevanja ukrepov s strani vseh zaposlenih prestali brez zaznanih okužb med sodelavci. Prva se je pojavila šele septembra 2020. Takoj smo izolirali vse posameznike, ki so bili kakorkoli v stiku z okuženo osebo ter razkužili vse prostore. Do naslednjega primera sta minila več kot dva tedna in ob pojavu smo postopek ponovili. Ob poznejšem hitrejšem naraščanju števila okuženih je bilo jasno, da bo tak pristop nemogoče izvajati, zato smo postopke prilagodili. Sledilo je obdobje z več kot desetimi primeri novookuženih na teden. Skupaj s tistimi v samoizolaciji je bilo dnevno dodatno odsotnih tudi po 30 sodelavcev. V določenih najbolj kritičnih dnevih je bilo skupno število odsotnih zaradi okužbe, samoizolacije ali višje sile tudi višje od 60.

Veliko vlogo pri obvladovanju epidemije so seveda odigrali vsi naši sodelavci. Ti so se dosledno držali predpisanih ukrepov in se aktiv-

no udeleževali izobraževanj, ki smo jih v naši korporaciji organizirali na to temo. Velika zahvala gre vsem, še posebej pa tako imenovani ožji ekipi anticovid-19 z našo sodelavko Sabino Vidmar na čelu, ki je dnevno spremljala situacijo in koordinirala vse potrebne aktivnosti. Ta izredna situacija je ponovno pokazala, kako pomemben je vsak posameznik v podjetju in da moramo v prihodnje, tudi ko bo epidemija zaključena, še bolj aktivno delati predvsem na preventivi. Lani je sicer začasno zaustavila določene aktivnosti, ki jih izvajamo v sklopu promocije zdravega načina življenja, vendar smo jih sedaj ponovno obudili. Na ta način želimo promovirati zdrav življenjski slog v delovnem času in v prostem času.



Veliko vlogo pri obvladovanju epidemije so z doslednim upoštevanjem ukrepov odigrali vsi naši sodelavci.

nas. Z določenimi namenskimi projekti se usmerjamo tudi v izboljšanje ergonomije na delovnih mestih, saj je to eno ključnih področij, kjer lahko kot podjetje aktivno pripomoremo k dolgoročnemu ohranjanju zdravja naših zaposlenih. Te projekte bomo vsekakor razširjali na vse naše poslovne enote. Veliko aktivnosti pa posvečamo tudi nadaljnjemu izboljševanju same varnosti na delovnih mestih, kjer še vedno velja, da je vsaka posamezna nezgoda enostavno nezgoda preveč. Pomemben poudarek dajemo tudi zagotovitvi ustrezne varovalne opreme in primerne varnosti vseh naprav. Še vedno pa je ključni faktor vsak posameznik. Zavedati se moramo, da smo za varnost na delovnem mestu v prvi vrsti odgovorni sami na način, da se držimo predpisanih pravil.

Nekateri ukrepi so bili v določenih obdobjih resda zelo omejevalni, a so na koncu prinesli ustrezen učinek.



ODNOSI SO NA VELIKI PREIZKUŠNJI

AVTOR: TONJA BLATNIK, SOCIOLOGINJA. FOTO: ISTOCK

Pomembnost odnosov, tudi v podjetjih, najbolje povzema ključna ugotovitev preko 80 let trajajoče raziskave Harvardske poslovne šole, in sicer: Dobri odnosi so tisti, ki nas ohranjajo bolj srečne in bolj zdrave. Da so dobri odnosi – bolj kot denar, bogastvo ali slava – tisti, ki nas ohranjajo srečnejše in bolj zdrave, poudarja tudi partner in direktor pri Kadrovske asistenci, mednarodno akreditirani svetovalec podjetjem za kadrovske izzive, raziskovalec in predavatelj Dejan Gruban.





DEJAN GRUBAN, PREDAVATELJ IN RAZISKOVALEC

Kako je koronavirusna bolezen zaznamovala time in odnose v podjetjih?

Na pohodu je stres, ki izhaja iz psiholoških in ne več toliko fizičnih vzrokov, kar pomeni, da je veliko bolj »trdoživ«, njegove posledice pa je bistveno težje odpraviti. In ko smo ljudje utrujeni, ko nas je strah, znamo biti precej neprijetni, tudi do svojih sodelavcev, s katerimi skupaj preživimo večino svojega časa.

To verjetno kaže tudi raziskava Zlate niti, ki pod okriljem izbora najboljšega zaposlovalca poteka od leta 2007?

Skoraj polovica zaposlenih pravi, da so bili priče temu, da sodelavci grdo in grobo ravnajo z njimi. Pogosto se ljudje v takšnih situacijah začnemo zapirati vase in se izogibati socialnim interakcijam. Od možnih razlogov za manj družabnosti in nekoliko slabše medsebojne odnose je lahko tudi naše kronično pomanjkanje časa.

Kaj pa je raziskava še pokazala na področjih odnosov v letu 2020?

Kakovostni odnosi na delovnem mestu močno vplivajo na zavzetost zaposlenih in bistveno doprinejajo k uspehu. Združeni podatki vseh sodelujočih podjetij kažejo na precej razveseljivo sliko in celo na rekordno visoke ocene glede kakovosti odnosa med zaposlenim in organizacijo. Stanje se v zadnjih 13 letih postopoma izboljšuje. Tako so tri največje rasti ocen zabeležene v letih 2008, 2014 in 2020. Torej v letih, ki so jih zaznamovale globalna finančna kriza, (tretja) evropska ekonomska recesija in pandemija covid-19. Slednje potrjuje mnenja mnogih, da znajo uspešna podjetja in dobri vodje kakovostnim odnosom posvečati pozornost ves čas, še posebej takrat, ko so časi boljši.

Katere so najpogostejše napake podjetij, ki botrujejo temu, da se odnosi krhajo?

Pogosta napaka je, da se začnejo podjetja zapirati v ožje odločevalske kroge in pripravljati takšne in drugačne strategije za izhod iz krize. Dokaz za to je bila kriza 2018, ko so vodstva pospešeno pripravljala nove poslovne strategije. Kljub temu da je njihov osnovni namen proaktivno oblikovati delovanje podjetja, so časi (žal) takšni, da so lahko tudi najboljše strategije obsojene na neuspeh, če jih zaposleni niso pripravljani, sposobni ali zmožni uresničiti.

In kaj bi vodje morali narediti?

Strateško razmišljanje ni zgolj domena ožjega vodstva podjetja. Prave (strateške) rešitve so tiste, ki so sprejemljive za veliko večino zaposlenih v podjetju. Ljudje radi uresničujemo predvsem tisto, pri čemer smo sodelovali, kar smo ustvarili sami, ne maramo pa sprememb, ki so nam vsiljene. Seveda se del vzrokov za neuspeh poskusov sprememb v poslovnem okolju skriva v nepredvidljivosti okolja, a vseeno: bolj rizična je nezmožnost podjetij za hitro spreminjanje in učenje.

Katere so najboljše prakse? Kaj svetujete?

Če želijo podjetja uresničiti poslovno strategijo, povečati delovno uspešnost in učinkovitost, morajo imeti t. i. konstruktivno organizacijsko kulturo in na ljudi osredotočeno voditeljstvo. To pomeni: spoštljivo ravnati z zaposlenimi, graditi medsebojne odnose in jim pomagati se razvijati.

A biti »dober« vodja v teh »slabih« časih ni niti najmanj enostavno.

Zaposlenim morajo vodje predvsem omogočiti kanček predvidljivosti o tem, kaj in kdaj se bo zgodilo, poskrbeti za razumevanje, zakaj in kako se bo zgodilo in vzbuditi občutek nadzora nad nepredvidljivim poslovnim okoljem. Vse naštetu v praksi pomeni, da je treba probleme in izzive razgraditi na manjše dele. In predvsem – vodje morajo izkazati sočutje do sodelavcev, jih poslušati, nasloviti njihove strahove in poskrbeti za razvoj sodelavcev.

Kaj se je v voditeljstvu spreminjalo skozi čas?

Kredibilnost in avtoriteta vodij ne temeljita več na moči in pozicijski avtoriteti, ampak na zaupanju. Danes ne moremo več zaupati vodjem, ki trdijo, da vse vedo in imajo o vsem prav. Upravljanje na osnovi številke je zgodovina, na podlagi strahu pa ne deluje. Zato je vse bolj pomembno poiskati ravnovesje med avtonomijo in nadzorom sodelavcev ter nujno (s)poznati njihove individualne osebnostne lastnosti in vedenjske vzorce, ter oblikovati organizacijsko kulturo, ki s svojim načinom vodenja spodbuja kakovostne medsebojne odnose in sodelovanje vseh zaposlenih, hkrati pa se osredotoča na posameznika.



HIDRIINA AKADEMIJA VODENJA

Ker cenimo znanje in kompetentnost, v Hidrii že danes na Akademiji vodenja odgovorno usposabljammo bodoče vodje. Ta je namenjena vsem našim mladim sodelavcem, ki imajo potencial in si želijo v prihodnje voditi Hidrio.



Prave (strateške) rešitve so tiste, ki so sprejemljive za veliko večino zaposlenih v podjetju.



Kredibilnost in avtoriteta vodij ne temeljita več na moči in pozicijski avtoriteti, ampak na zaupanju.



MOČ JE V SODELOVANJU

AVTORICA: SABINA VIDMAR, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Koronske razmere so nas v lanskem letu postavile pred velike preizkušnje. Od takrat je minilo že več kot leto in hitro smo se morali navaditi na drugačen način življenja, dela. Ni nam preostalo drugega, kot da se nastali situaciji prilagodimo, vztrajamo ter upamo, da se življenje spet vrne v ustaljene tirnice.

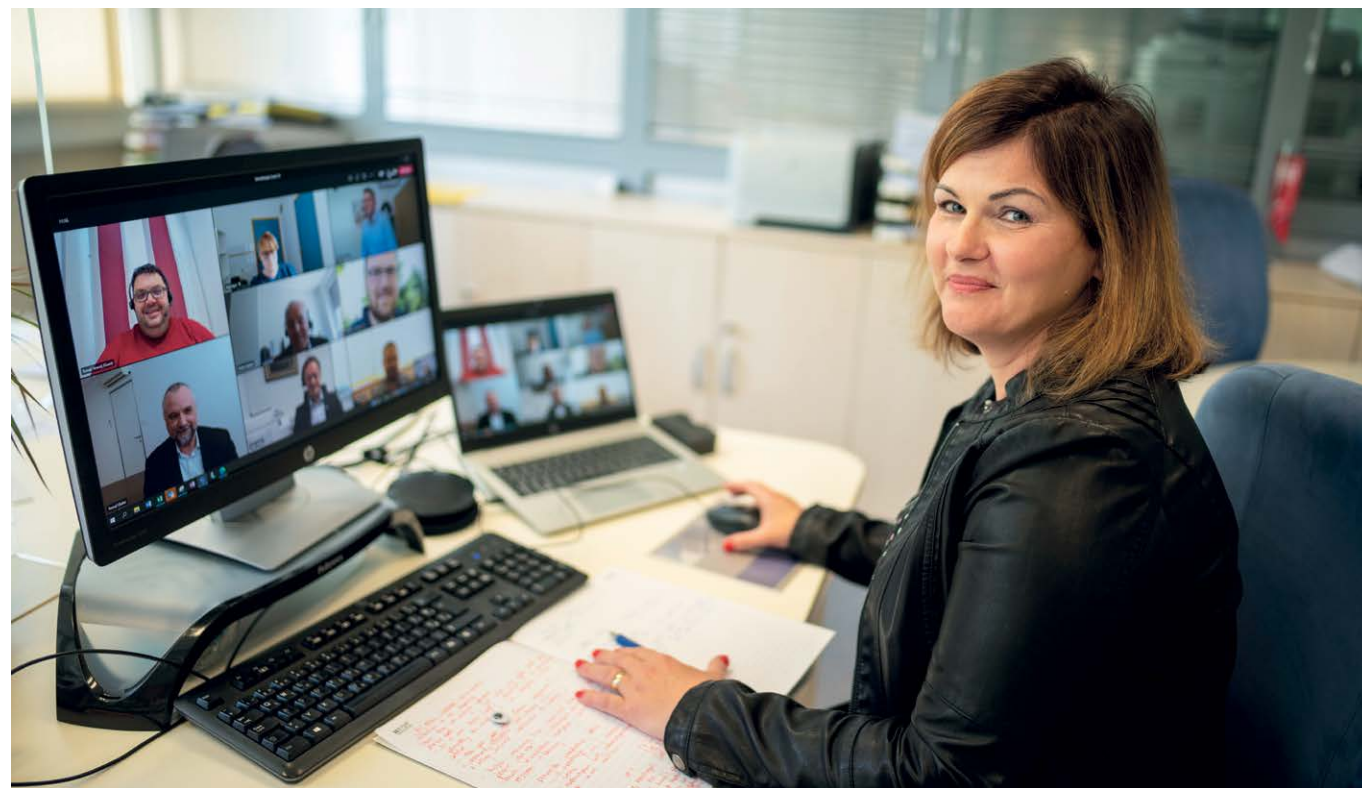
Z željo po učinkovitem nadaljevanju delovnih procesov in ohranjanju čim bolj – za vse sodelavce – normalnih razmer, smo na lokalnem nivoju vzpostavili t. i. koronatim. Ker je tako pri posameznikih kot pri organizacijah postavljanje velikih in vrhunskih ciljev mogoče le v okolju, ki celovito vključuje vse deležnike in pričakuje njihovo povezanost, smo se tudi v lokalnem okolju povezali v učinkovito delovno skupino. V času, ki sta ga zaznamovali negotovost in skrb, je še toliko bolj pomembno, da sodelujemo.

Ekipa, v kateri sodelujemo direktor Zdravstvenega doma Idrija Tomaž Glažar in strokovna vodja Zdravstvenega doma Idrija Ana Ogrič Lapajne, župan občine Idrija Tomaž Vencelj in župan občine Cerklje ob Gori Gašper Uršič, predstavnik Kolektorja Dejan Velikanje, predstavnik ETE Cerklje ob Gori Andrej Grah, predstavnik IMP Klime Godovič Miha Menard in predstavnik Hidrie Dušan Lapajne in Sabina Vidmar, aktivno delujemo že od začetka epidemije. V tem obdobju

smo s podporo strokovne službe ZD Idrija sledili situaciji, pomagali smo si z informacijami, nasveti, idejami, izmenjevali dobre prakse.

Na začetku je bilo vse neznanka, tudi strokovnjaki niso poznali bolezni, učili smo se skupaj in vsak dan posebej. Virus nismo podcenjevali, vzeli smo ga resno in širjenje obvladovali s pomočjo celovitega vključevanja vseh zaposlenih, njihovih družinskih članov, pa tudi vseh tistih, ki so kakorkoli povezani v našem lokalnem okolju. Za takšen pristop smo se odločili, ker imamo ljudje večinoma vsak svoj prevladujoči sistem vrednot, potrebno ga je le zaznati in ga uporabiti za doseganje kakovosti življenja.

Ker so za to potrebni pravi čas, kraj in ozaveščanje, je bil korončas tudi za nas velika izkušnja, ki je ni nihče pričakoval. Na koncu je bil cilj povezan z našimi vrednotami – iz vsega skupaj in z odkritim delom z ramo ob rami se je med nami razvila prava kultura sodelovanja.



TOMAŽ GLAŽAR, DIREKTOR ZDRAVSTVENEGA DOMA IDRJA

Koordinacija med županoma občin in vodstvi podjetij v Idriji, Sp. Idriji in Cerknem ter Zdravstvenim domom Idrija se je izkazala za zelo koristno. Aktivnosti, ki so bile posledica dogovorov na tedenskih sestankih, so zmanjšale tveganja za širjenje okužb. To se je lepo pokazalo v času, ko je bila Goriška regija na rdečem seznamu, v Idriji in Cerknem pa smo beležili zelo redke okužbe. Pozornost, ki jo podjetja namenjajo zdravju svojih zaposlenih, močno vpliva tudi na zdravje v lokalni skupnosti. Želim si, da bodo uspela prepričati zaposlene, da se prijavijo za cepljenje, kar je edina vozovnica v normalno življenje.

ANDREJ GRAH, ETA CERKNO

Epidemija covid-19 je spremenila naš način dela, saj je v podjetniškem smislu povzročila stalne prilagoditve in sprejemanje ukrepov. Sodelovanje štirih največjih delodajalcev, zdravstvene stroke in obeh občin se je ravno v tej zdravstveni krizi pokazalo kot nujno potrebno, saj smo iskali rešitve pri dobavah nujne zaščitne opreme, izmenjevali dobre prakse pri uvajanju ukrepov za maksimalno zaščito naših zaposlenih in njihovih družin ter sledili skupnim ciljem učinkovitega obvladovanja situacije. Čeprav je epidemija zarezala v naša življenja, nam je v tem več kot leto dni dala priložnost, da z majhnimi koraki v smislu povezovanja ustvarjamo velike spremembe.

TOMAŽ VENCELJ, ŽUPAN OBČINE IDRJA

Stalna tedenska komunikacija, ki že od začetka epidemije poteka med županoma občin Idrija in Cerklje ob Gori, Zdravstvenim domom Idrija, štabom Civilne zaščite ter večjimi zaposlovalci v obeh občinah, se je izkazala za

pravilno. Pri obvladovanju epidemije smo med najuspešnejšimi občinami naše regije in razen večjega porasta okužb v domovih starejših občanov je bilo stanje dobro nadzorovano. Sproten pretok informacij, hitro sprejemanje in prilagajanje ukrepov ter odgovorno ravnanje prebivalcev daje dobre rezultate. Poleg tega pa se je izboljšalo tudi splošno sodelovanje med udeleženci teh sestankov. To je še posebej spodbudno in dolgoročno pomembno za naše življenje in razvoj.

MIHA MENARD, IMP KLIMA

Redni tedenski sestanki (včasih tudi dvakrat tedensko) z županoma obeh občin, direktorjem in strokovno vodjo Zdravstvenega doma Idrija ter predstavniki ETE, Hidrie in Kolektorja so nam bili v veliko pomoč. Z deljenjem izkušenj, informacij, skupnimi nabavami in uvedenimi praksami organizacije dela smo si zelo olajšali uvedbo zaščitnih postopkov pri vsakodnevnom delu. Še enkrat se je pokazalo, da je sodelovanje dobro za vse. Zato se vsem zahvaljujem za nesebično pomoč.

DEJAN VELIKANJE, KOLEKTOR SIKOM

Težko verjamem, da je od našega prvega srečanja na pobudo idrijskega župana ob izbruhu koronakrize minilo že 14 mesecev. Člani delovne skupine smo zelo hitro spoznali, da si lahko prek rednih videokonferenc delimo aktualne informacije, dobre prakse ter tako pomagamo vzpostaviti varno delovno okolje ne samo v naših podjetjih, ampak posredno tudi v celotnem lokalnem okolju. Vesel sem, da kljub vmesnim odpravam ukrepov in boljši epidemiološki sliki prakse nismo opustili in smo srečanja ohranili. Verjamem, da lahko sodelovanje, ki smo ga vzpostavili v tem času, prinese še večje koristi deležnikom v lokalnem okolju tudi v prihodnje.

KLEMEN KOUS, DIREKTOR HIDRIE SUZHOU, O ŽIVLJENJU NA KITAJSKEM

NAŠI SODELAVCI SO SE POKAZALI V NAJBOLJŠI LUČI

AVTOR: KLEMEN KOUS, FOTO: ISTOCK

Kitajska se je zaradi epidemije covid-19 zaprla 23. januarja 2020. Takrat so po vseh regijah uvedli strogo karanteno, ki pa so jo maja že začeli sproščati in življenje po kitajsko se je lanskega junija vrnilo v normalne tirnice. Tudi v mestu Suzhou, 100 kilometrov oddaljenem od Šanghaja, kjer imamo svojo proizvodno lokacijo za izdelavo sistemov za hladni zagon dizelskih vozil.



Kitajci so bolj poslušni od Slovencev.

Nekateri zametki preventivnih varnostnih ukrepov so sicer še ostali in spominjajo na nekoč urgentno stanje, a res le drobne stvari – gledano s kitajskega zornega kota. Tako so maske še vedno obvezne v javnih prostorih, v bolnišnicah, bankah, na občinah, vlakih, letalih, letališčih in podobno. Uporabljati morajo obvezno aplikacijo za popolno sledenje vsem, ki imajo telefon. Ta je povezana z uporabnikovo mobilno številko, potnim listom, bančno kartico, skratka z vsem sledljivim. Glede na gibanje posameznika v morebitno virusno tveganih področjih generira bodisi zeleno (posameznik ni prišel v stik z okuženim, op. a.) bodisi rdečo (posameznik je prišel v stik z okuženim, op. a.) zdravstveno kodo. Te kode uporabnik ne more niti spremeniti niti je izbrisati. Je pa zelena vsak dan nujno potrebna pri vstopu v trgovinske centre, bolnišnice, na policijo, občino, vlak, letališče in v druge javne prostore.

Če se je javno življenje postopoma začelo odpirati že maja 2020, so na drugi strani gospodarski objekti delovali praktično ves čas, torej od začetka epidemije. Naša lokacija je tako v polnosti obratovala že od konca februarja 2020, pri čemer so ukrepi nošenja mask in razkuževanja ostali dlje. Zdaj naše delo poteka nemoteno. Kljub sprostitvi ukrepov na državnem nivoju smo v našem podjetju nekatere obdržali vse do danes. Nošenje maske, razkuževanje in merjenje telesne temperature so obvezni. Po drugi strani je pandemija za nas predstavljala precejšen izziv, ki pa smo si ga lahko le želeli. Naročila so poskočila, proizvodnja je delovala noč in dan. Morali smo razširiti celotno operacijo in dodati dve novi proizvodni liniji. Zato smo v podjetju tudi dodatno zaposlovali.

Naši sodelavci so bili vseskozi zelo predani, saj so se pokazali v najboljši luči v tem kritičnem obdobju našega časa. Pri tem se jim moram še posebej zahvaliti za dosledno upoštevanje preventivnih ukrepov za preprečevanje širjenja novega koronavirusa, čeprav je razumljivo, da so čez poletje zaradi vročine in vlage takšni ukrepi lahko zelo moteči. Na splošno je na ulicah ali vlakih nošenje maske postalo standard. Nadenejo si jo skoraj vsi, čeprav za Kitajce ni nekaj novega. Že vrsto let so maske zaradi hitrega razvoja in posledično onesnaženega zraka nujna. Sprva so bile namenjene zaščiti dihal, a dodan je še en razlog, tako kar ostajajo del njihove vsakdanje kulture.

V Sloveniji se tega še navajamo, čeprav bi lahko s Kitajsko našli veliko vzporednic. A če se osredotočimo na pandemijo in način spopadanja v tej nepredvidljivi situaciji, bi lahko rekli, da so Kitajci dosti bolj poslušni. Trimesečno zaprte države so sprejeli brez večjih težav. Sprejetih ukrepov so se vestno držali, v nasprotnem primeru so jih oblasti kazensko preganjale. Zakonodajo, uperjeno proti kršiteljem ukrepov, so sprejeli že teden dni po razglasitvi epidemije in nato junija 2020 spet normalno zadihali. Čeprav so bili prve tri mesece epidemije hermetično zaprti v stanovanjih, so to razumeli kot nujo za vrnitev v normalno stanje.

Kot že rečeno, pa so tovrstnega stanja in ukrepov že navajeni, saj epidemično življenje zanje ni neznanaka. V začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja

je namreč v njihovem okolju krožilo kar nekaj virusov, najbolj odmeven je bil izbruh sarsa, ko so stopili v veljavo skoraj identični, le nekoliko blažji ukrepi. Lahko rečemo, da so ponovili vajo in tokrat še bolj izpilili krizno ravnanje ter

tako že lansko poletje odprli velike kopališke komplekse, kjer se združuje na tisoče in tisoče ljudi, organizirali koncerte na prostem, medtem ko se je preostali svet še vedno neuspešno spopadal s pandemijo.

24-urna policijska ura je bila med drugim uvedena le med popolnim zaprtjem, ko so delovale le restavracije in trgovine in so ljudje hrano lahko naročali kot dostavo na dom. Izhod iz prebivališča je bil onemogočen in le poredko dovoljen. Dovoljenje se je pridobilo le preko mobilne aplikacije. Zato je Suzhou več kot en mesec izgledal kot mesto duhov. Ob tem se mi je porajalo vprašanje in še vedno mi ni jasno, kaj so v tem času počeli lastniki psov, saj običajnega laježa sploh ni bilo slišati. Po ulicah sta patroljirali policija in vojska. Posluševali so se tudi video nadzora z droni.

A življenje danes na Kitajskem poteka normalno, kot pred epidemijo. Ljudje so sproščeni in uživajo. Prav ponosni so, ko tema nanese na spopadanje različnih držav z virusom. Z dvignjeno glavo obrazložijo, da so se odzvali in prebrodili to krizo najboljše. Teme izvora virusa pa seveda nihče ne načne in velja za tabu. Važno je, da je spet vse tako, kot mora biti.



Pandemija je za nas predstavljala precejšen izziv, ki pa smo si ga lahko le želeli. Naročila so poskočila, proizvodnja je delovala noč in dan.

INTERVJU S KADROVICO TJAŠO PERVANJA

STROKOVNOST IN NAČIN RAZMIŠLJANJA POMENITA OGROMNO

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Poklic kadrovnika v sodobnih časih, polnih sprememb, tako tehnično-tehnoloških kot socialnih, poleg tega pa še različna pričakovanja kandidatov, znajo biti v časih pravi izziv. Najti ustrezen kader, ga pravilno izučiti, vpeljati v delovni proces in podjetju zagotoviti najboljše, zagotovo ni mačji kašelj. A naša sodelavka Tjaša Pervanja, osredotočena na skupni uspeh, to delo opravlja z veseljem in vnemo.

Tjaša je v Hidrii zaposlena peto leto. Skupaj s sodelavci kadrovske službe skrbi za nemoten kadrovski proces, kar pomeni, da kandidata glede na potrebe Hidrie hitro zaposlimo, ga uspešno uvedemo v delo in kontinuirano, skupaj z vodji skrbimo za njegov razvoj. Pomemben in odgovoren poklic, ki podjetju zagotavlja, da ima vedno prave ljudi na pravem mestu. Hidria se namreč že od nekdaj dobro zaveda, da brez kakovostnih sodelavcev in dobrega medsebojnega vzdušja ni uspeha, kaj šele razvoja.

Ste strokovnjakinja na kadrovskem področju. Kaj odlikuje odličnega kadrovskega menedžerja?

Odličen kadrovski menedžer podpira in povezuje tako zaposlene kot vodje in kreira sisteme, v katerih lahko vsi dosežejo svoj potencial. Vedno bolj se kaže tudi potreba po tem, da je aktivno vpleten v poslovanje podjetja, da posej dobro razume in temu primerno prilagaja tudi kadrovske strategije. Za doseg tega mora biti v prvi vrsti empatičen, čustveno zrel, vztrajen in tudi odločen.

Kakšne zaposlitvene trende opažate? Je v teh časih težko najti dobre zaposlene?

V trenutni situaciji jih je izjemno težko najti. Trg dela je izčrpan zaradi prisotnosti močnih podjetij na relativno majhnem prostoru. Ni delovnega mesta, kjer bi ob razpisu takoj prejeli ogromno prijavi in s tem velik nabor kandidatov. Pri tem moramo kot delodajalec še bolj okrepiti svoj ugled in dejansko nuditi pogoje, v katerih bodo zaposleni želeli ostati dalj časa, čeprav je trend ravno nasproten – zaposleni danes hitreje in pogosteje menjajo službena okolja.

Se je zaradi epidemije oblika vašega dela spremenila? Ali se poslužujete hibridnih načinov zaposlovanja, virtualnih razgovorov?

Ta čas je prinesel veliko sprememb. Razgovori potekajo na različne načine za različna delovna mesta. Prvi informativni razgovor velikokrat organiziramo na daljavo, v nadaljnjih korakih pa se s kandidatom ob upoštevanju vseh preventivnih zdravstvenih ukrepov srečamo tudi v živo.

S čim privabljate ljudi/sodelavce v svoje vrste? Kaj ima naša korporacija in druge ne? Kaj nas dela drugačne?

Brez pomisleka – ljudje in odnosi, kar je tudi edina stvar, ki razlikuje podjetja. Zelo težko kopiraš energijo zaposlenih, še težje jo ustvariš. A ko jo imaš, ti je nihče ne more vzeti in delati na isti način, z istim zagonom in zavzetostjo. Če je takšnih zaposlenih preko 2000, se energija med njimi še multiplificira. Menim, da imamo v Hidrii ogromno predanih, zavzetih strokovnjakov in ambicioznih vodij, ki že vsa ta leta kreirajo napredek in omogočajo razvoj podjetja. Želim si, da bi jim uspeli še naprej omogočati pogoje za njihov razvoj pa tudi pritegnili dodatne zaposlene s podobnimi lastnostmi.

Kako pa vam Hidria omogoča razvoj?

Imamo kulturo, v kateri smo vsi, ne glede na predhodne izkušnje, enakovredni. Kar najbolj šteje, sta strokovnost in način razmišljanja. Tudi ko sem bila sama še na začetku karijerne poti, so v meni prepoznali potencial in mi nudili mentorstvo, ki sem ga deležna še danes. To najbolj cenim in želim skozi svoje delo prenesti na ostale zaposlene.



Zasledujte svoje interese in aktivno delajte na tem, da boste boljši človek.





Na delovnih mestih, ki zahtevajo kreativnost v procesu, težko rečemo, naj zaposleni ob 8. uri začne biti kreativen in ob 16. zaključi.

Kakšne so razlike med generacijami? So mladi dandanes zahtevnejši na področju pogojev dela kot starejši? Kje so bistvene razlike?

Razlike se glede na različne družbene razmere, v katerih določena generacija odrasča, seveda kažejo. A menim, da ne smemo poploševati, saj jih bolj pripisujemo osebnosti kot starosti. Mladi so morda zahtevnejši v smislu kariernega napredovanja – vse bi želeli takoj, težko sprejmejo proces. Ne zadostujejo jim le navodila, želijo biti vključeni v proces razmišljanja, utemeljiti jim moramo, zakaj nekaj delamo na določen način. Temu se moramo kot delodajalec znati prilagoditi.

Kaj mladi pričakujejo? Morda varno zaposlitev, visoko plačo, spoštovanje vrednot, omogočanje harmonije med zasebnim in poklicnim življenjem ali kaj popolnoma drugega?

Mislím, da gre za kombinacijo vsega naštetega, še največ pa jim pomeni, da jih nekdo podpira pri razvoju in se z njimi ukvarja. Ne samo ob letnem razgovoru, pogosteje, da jim pomagamo tudi pri osebnem in ne le strokovnem razvoju. Velikokrat naletimo na težave pri delu zaradi odnosov in medsebojnega nezumevanja, ne zaradi neznanja. Vodja mora zaposlenemu pri tem pomagati napredovati.

Omogočanje prostočasnih aktivnosti je verjetno še eden izmed pomembnih dejavnikov, ki mlade prepriča o kakovosti delodajalca. Kako delujete na tem področju?

S fleksibilnim delovnim časom smo to področje, menim, kar dobro pokrili. Na delovnih mestih, ki zahtevajo kreativnost v procesu, tež-

ko rečemo, naj zaposleni ob 8. uri začne biti kreativen in ob 16. zaključí. Morda komu več pomeni jutranji čas, zato pride na delo nekoliko pozneje in ostane dlje. Morda komu bolj ustreza delo od doma. Svetovni trend, sploh pri velikih, je fleksibilen delovni čas. Pri zaposlenih moramo iskati učinkovitost, ne pa točno registracijo ob določeni uri.

Kako vidite delovna mesta prihodnosti? Bodo bistveno drugačna od današnjih?

Delovna mesta so vedno postavljena v družbeni kontekst. Nekje sem zasledila, da je GPS-sistem v letu 1980 stal 100.000 dolarjev in če vemo, da ga ima danes vsak telefon, si lahko predstavljamo, kako hitro in na kakšen način se bosta tehnologija in s tem naš družbeni kontekst spremenila. V porastu so in bodo delovna mesta z malo ali nič rutine in veliko kompleksnega razmišljanja. Ustaljenega delovanja ne bo več, spremembe bodo konstantne in še pogostejše. Drugačne bodo tudi relacije znotraj podjetja, hierarhija bo izginjala, ker bomo morali biti hitrejši in agilnejši. Svet in delovna mesta bodo zasuti z informacijami – pravimi in lažnimi. Primorani jih bomo vse hitreje pravilno presojati in se na podlagi tega odločati. Pritisk na odločevalce znotraj podjetij bo izjemen.

Kaj svetujete mladim, ki se šele vključujejo na trg dela?

Zasledujte svoje interese in aktivno delajte na tem, da boste boljši človek. V prihodnosti bodo zmagovalci tisti z največ kompetencami za obvladovanje samega sebe in gojenje pozitivnih odnosov znotraj kolektiva, družine, prijateljev. To na koncu šteje največ.



Pri zaposlenih moramo iskati učinkovitost.



S SOPOTNIKI POZABIŠ NA STRES

AVTORICA: TINA BENČINA, SOPOTNIKI – ENOTA IDRİJA, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC IN ARHIV SOPOTNIKOV

Sopotniki Idrija že od januarja 2020 skrbimo, da starejše občane brezplačno odpeljemo na pregled k zdravniku, po opravkih ali na obisk. Delovanje financira Občina Idrija, vozilo pa je v uporabo podarila korporacija Hidria, ki skrbi tudi za celotno vzdrževanje vozila. Naš VW Passat je tako zavarovan, redno servisiran, očiščen in v začetku leta tudi opremljen z novo vinjeto.



MARKO ZEVIK, USTANOVITELJ IN DIREKTOR

Sopotniki so nastali kot lokalna entuziastična pobuda. Danes imamo izdelan sistem delovanja, lastno razvito informacijsko infrastrukturo ter bogate izkušnje. To nam omogoča, da se lahko širimo v nove kraje in vsaj nekoliko pripomoremo k dvigu kakovosti življenja na podeželju. Ponosen sem, da so Sopotniki povezali številne srčne prostovoljce, prizadevne koordinatorje in hvaležne starostnike – pa tudi občine, sponzorje in donatorje – v čudovito zgodbo, ki nas vse bogati.

V naši enoti, ki je bila v zavodu Sopotniki ustanovljena 13. po vrsti, radi povemo, da naša storitev ni zgolj prevoz – uporabniki se tudi družijo z vozniki prostovoljci, si izmenjajo izkušnje in obujajo spomine. Ob klepetu tako vožnja hitreje mine.

Kljub začasni prekinitvi delovanja v prvem valu epidemije leta 2020 smo idrijski Sopotniki prevozili kar lepo število kilometrov. Trenutno zagotavljamo prevoze v idrijski občini ter v Ljubljano in Šempeter/Novo Gorico. V obdobju od konca januarja 2020 do konca marca 2021 se nam je pridružilo skoraj 200 uporabnikov, prostovoljci (trenutno je aktivnih kar 18) pa so skupaj opravili 310 prevozov, 1.050 prostovoljskih ur in prevozili 25.771 kilometrov.

V obdobju razglašene epidemije Sopotniki prevoze izvajamo v nekoliko omejenem obsegu (prevozi k zdravniku in po nujnih opravkih), vsi pa že komaj čakamo na stanje, kot je bilo pred epidemijo, ko smo lahko starejše odpeljali tudi po drugih opravkih, na obisk ali pa z njimi popili kakšno kavico in sproščeno poklepetali.

Veselimo se tudi dejstva, da bomo lahko souporabljali novo vozilo skupnostnega centra. Ta bo dobrodošel dodatek trenutnemu vozilu, ki nam ga je podarila Hidria, saj se število uporabnikov in s tem tudi potreba po prevozih pridno večja.

In kaj nas po dobrem letu delovanja še vedno razveseljuje? Nedvomno to, da se na sopotniških poteh srečajo stari znanci, sodelavci, prijatelji, da se prostovoljci nasmejani vračajo s terena in da uporabniki po opravljenem prevozu večkrat pokličejo in povedo, kako lepo so se imeli v naši družbi. Tako zelo, da povsem pozabijo na stres ob zdravniškem pregledu.

Zato trdno verjamemo, da bomo ob podpori lokalne skupnosti in Hidrie še naprej lahko pomagali eni izmed najranljivejših skupin občanov. Skupaj bomo prevozili še veliko srečnih in nasmejanih kilometrov ter tako starejšim olajšali življenje.



MARIJA ŽGAVEC, ČEKOVNIK

Sopotniki so za starejše velikega pomena, še posebej za ljudi s podeželja. Ko jih rabimo, pokličemo za prevoz do zdravnika, to je glavno, lahko pa gremo tudi po drugih opravkih, kot so frizer, nakupi in drugo. S tem so razbremenjeni domači, da jim ni treba jemati dopusta, da nas odpeljejo v Ljubljano ali Šempeter. Šoferji so zelo prijazni, z njimi se pogovarjamo, tako da nam pot do cilja prehitro mine. Pa tudi avto je udoben. Vožnja v njem je zelo prijetna.



MARIJA LOGAR, IDRİJA

Zaradi zdravstvenih težav težje hodim, zato mi možnost prevoza zelo olajša življenje. S Sopotniki se z možem največ voziva na specialistične preglede v oddaljene kraje. To je razbremenilo tudi najine svojce, saj tukaj v bližini nimava nobenega. Prostovoljci so super, enkratni ljudje. Med vožnjami malo poklepetamo, si kaj povemo o življenju, vedno pa ostanejo nasmejani. Sopotnike popolnoma podpiram, zelo sem hvaležna, da se je ta stvar uredila.



INTERVJU Z VRHUNSKIM HOKEJISTOM
ROBERTOM SABOLIČEM - SABLO

MLADI JESENIČANI ZADRSALI S SABLO

AVTORICA: ANA STRAŽA. FOTO: MAŠA MOLE/MOLE FOTO

Jesenice, mesto rdečega prahu, s hokejsko tradicijo dolgo že desetletja, je rodilo ogromno velikih hokejskih imen – Albina Felca, Cveta Pretnarja, Andreja Razingerja, Tomaža Razingarja, brata Rodman, Anžeta Kopitarja in mnoge druge. Med njimi tudi Roberta Saboliča, 32-letnega napadalca, ki smo ga pozimi ujeli na treningu HD Hidria Jesenice. Pripravljal se je na odhod na Švedsko, kjer si je v pretekli sezoni služil kruh.

Robert Sabolič že vrsto let zastopa reprezentančne barve Slovenije na svetovnih prvenstvih in olimpijskih igrah. Konec januarja je dobil odlično ponudbo in odpotoval na Švedsko, kjer je igral v elitni švedski ligi za klub IK Oskarshamn. Zdaj se seli v Nemčijo k moštvu Krefeld Pinguine.

Robert Sabolič - Sabla, kot mu tudi pravijo, za sabo pušča velik pečat tako za slovenski kot svetovni hokej. Svojo kariero je začel pri takratni ekipi HD Mladi Jesenice, predhodniku HD Hidria Jesenice. V svoji plodni karieri se je izoblikoval v zelo izkušenega hokejista in svojo prvo profesionalno pogodbo podpisal za člansko moštvo Jesenic. Tam je s svojima soigralcema Rokom Tičarjem in Žigo Jegličem tvoril najudarnejši napad, imenovan »TJS«.

Igral je v mnogih klubih po svetu. Z Jesenic je sprva odpotoval na Švedsko, pozneje pa si je kruh služil na Slovaškem, Češkem, v Nemčiji, Švici in Rusiji, kjer je igral v elitni KHL, ruski različici mnogo starejše in legendarne NHL. Zaradi situacije s covidom-19 je tako kot marsikateri športnik tudi Robert ostal brez kluba. Za polovico sezone se je zato vrnil v svoj matični klub HD Hidria Jesenice in treniral s fanti, ki so bili več kot navdušeni, da lahko drsajo s svojim vzornikom.

Kako se je vrniti v domačo dvorano?

Zaenkrat sem brez kluba, tako da se mi zdi super trenirati na Jesenicah. Tu sem doma, zrastle sem v teh koncih. Zelo sem vesel, da so mi omogočili trenirati s HD Hidria Jesenice.

Kako se spominjate vašega časa na Jesenicah?

Spominov je veliko. Začel sem v tem klubu, takrat imenovanem HD Mladi Jesenice, kjer sem navezal veliko prijateljstev, ki jih ohranjam še danes. Imeli smo se odlično. Pozneje sem prestopil v člansko ekipo, na katero me prav tako veže ogromno dobrih spominov. Upam, da se bom enkrat lahko vrnil domov.

Zaradi pandemije covid-19 so pogoji v športu precej spremenjeni. Kako doživljate spremembe?

Že lansko sezono, ko sem igral v Švici, je bila končnica odpovedana. Moram povedati, da je težje dobiti klub, finančno se je vse občutno poslabšalo, tako da se športu ne pišejo najboljši časi. Po drugi strani pa se lige letos kljub vsemu nadaljujejo, tekme so odigrane na žalost pred praznimi tribunami. Vemo, da je po Evropi zelo dobro navijaško vzdušje. Upam, da bom kmalu tudi jaz dobil klub.

Kakšni so vaši načrti za prihodnost?

Nekaj let bi še igral v tujini, a ne dolgo, saj imam štiriletno hčerko in želim si, da se začne šolati doma.

Mlada člana letošnje članske ekipe HD Hidria Jesenice Tjaš Lesničar in Jan Škof o tem, kako je stopiti na led s svojim vzornikom.



JAN

Od Roberta smo se naučili zelo veliko, saj ima ogromno izkušenj. V našo ekipo je vnesel miselnost, da se moramo vsi dosti bolj truditi, saj je še vedno veliko boljši od nas. Zato so tudi treningi na višjem nivoju, to je odlično. Vesel sem, da smo ga bolje spoznali. Marsikateremu fantu v ekipi je vzornik, sanje vsakega hokejista pa so, da vsaj enkrat zaigra s svojim vzornikom, četudi samo na treningu.



TJAŠ

S Saboličem, dolgoletnim reprezentantom, mi je v čast trenirati. Od njega smo se veliko naučili, ima ogromno hokejskega znanja, ki nam ga je predal v času skupnih treningov.

INTERVJU S KLAVDIJEM MOHORIČEM, PODPRESEDNIKOM TEKAŠKO SMUČARSKEGA KLUBA IDRİJA

TUDI PRIMOŽ ROGLIČ RAD TEČE NA SMUČEH

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Hidria že dalj časa podpira tudi smučarje tekače in jim na ta način omogoča kakovosten razvoj in delo. A za največji učinek so potrebni tudi požrtvovalni posamezniki, športni delavci jim radi rečemo, ki so s svojim zanosom in prostovoljnostjo pomembni gradniki končnega uspeha slehernega športnika. Eden takšnih je tudi naš sodelavec Klavdij Mohorič.



»Letošnjo zimo so na Vojskem sveže moči nabirali tudi vrhunska cestna kolesarja Primož Roglič (levo) in Jan Tratnik (desno) ter gorski tekač Jošt Lapajne.

Klavdij, v naši korporaciji zaposlen kot skrbnik oz. vodja kakovosti, je že več kot desetletje aktiven član Tekoške smučarskega kluba (TSK) Idrija. V klub, ki združuje vse starostne kategorije smučarjev tekačev, tudi rekreativce in veterane, je leta 2009 vstopil kot predstavnik staršev otrok in nato skrbel za organizacijo tradicionalne prireditve Vzpon na Hlevišče. Zdaj je v vlogi podpredsednika kluba. Odgovoren je za prireditve in pridobivanje sponzorskih sredstev. Tudi sam se rad požene po belih strminah, se preznoji na tekaških smučeh in je, kot se za njegovo funkcijo spodobi, športnik od glave do pete.

TSK Idrija ima 20-letno tradicijo. V tem času ste naredili marsikaj. Na kaj ste najbolj ponosni?

Vsako leto nas v Tekoške smučarskem centru Vojsko, s katerim upravljamo in ga razvijamo, obiše veliko ljudi. Razširili smo osrednji objekt, ki obiskovalcem ponuja prostor za okrepčilo in dodatne sanitarije. Veseli smo, da lahko tekaškim navdušencem nudimo karseda kakovostno urejene proge, izposojajo opremo, tečaje teka na smučeh in preprosto okrepčilo v koči.

Pri tem zasledujete jasen cilj – čim več ljudi spraviti na tekaške smučiče?

S tekmovalnega vidika nimamo vrhunskih dosežkov, ker smo usmerjeni bolj v popularizacijo špor-

ta, ki je izredno zahteven. Temu primerno je tudi število otrok, ki so se pripravljeno spoprijeti na eni strani z zelo lepim športom, ki poteka v naravi in po drugi strani z enim najtežjih športov glede fizične zahtevnosti.

Kljub temu so nekateri vaši člani in trenerji poznane osebnosti v svetu športa?

Drži, imamo jih kar nekaj. Jan Božič in Jošt Lapajne sta zelo uspešna gorska tekača in v zadnjih letih praktično nepremagljiva na vse bolj popularnih gorskih poteh (»trailih«). Jošt ne le, da je naš član, je tudi trener v TSK Idrija in velik navdih ter vzornik mladim. Zdajšnji predsednik Boštjan Brelih je eden prvih gorskih kolesarjev v Sloveniji. Trenutno najbolj znan član pa je vsekakor idrijski cestni kolesar Jan Tratnik.

Ali to pomeni, da gresta tek na smučeh in kolesar-

stvo z roko v roki?

Točno tako, to nakazuje, da sta ta dva športa zelo povezana, saj se izredno dobro dopolnjujeta. Vsak v svojem letnem času seveda. Ni skrivnost, da tudi Primož Roglič teče na smučeh in kot dober prijatelj Jana Tratnika obiše tudi naš tekaški center na Vojskem. Prav tako se naš najboljši biatlonec Jakov Fak rad zapelje z gorskim kolesom.

Pri razvoju vam pomaga tudi Hidria. Koliko časa vam že stoji ob strani?

Hidria naš klub podpira že od samega začetka.



kreacija, je postala množično aktualna. To pa se kaže na povečanem članstvu. Upamo lahko le, da bo precej letošnjih navdušencev tudi v prihodnjih letih ohranilo stik s tem športom.

Kako ste se prilagodili zaostreni in težki situaciji?

Vadbena skupina otrok pod strokovnim vodstvom Draga Kavčiča in Jošta Lapajneteta je delovala v okviru omejitev. Vadba je bila prilagojena – potekala je na daljavo, individualno ali v manjših skupinah. Kljub temu smo uspeli zagotoviti neprekinjeno kakovostno vadbo in tako otrok nismo prikrajšali za koristne in zabavne trenutke na snegu.

Ste v koronavirusnem času razvili kakšne nove prijeme, ki so se izkazali za učinkovite in jih boste uporabljali še naprej?

V korona času smo vpeljali treninge na spletni strani. Otroci so dobili vaje, ki so jih morali izvajati. Izkazalo se je, da so jih pridno. Po naših ocenah so bili pri prehodu na zimski del treninga vsi dobro pripravljeni, saj tekmovanje ni bilo, da bi to lahko dokazali na tem nivoju.

Kakšni pa so načrti za naprej?

Idej je veliko, vendar smo mi le en kamenček v mozaiku občinske turistične prepoznavnosti v Idriji in le ob sodelovanju vseh deležnikov lahko postavljamo drznejše cilje. V preteklosti je bila nadmorska višina 1000 metrov idealna glede snežnih razmer, danes se te meje pomikajo višje, zato vse bolj pogosto naglas govorimo o potrebni ureditvi zasneževanja. A to je že druga zgodba, povezana z velikimi sredstvi, ki kar konkretno presegajo proračun našega kluba.



Gospodarstvo je zelo pomemben partner našega razvoja, saj nam omogoča uresničevanje ciljev talentiranih posameznikov.

Hidria naš klub podpira že od samega začetka. Zadnjih 10 let pa preko sponzorske pogodbe, kjer celotni znesek namenimo nabavi opreme za otroke in tako staršem otrok zagotovimo ugodne dostopne cene opreme. Res smo hvaležni in se na tem mestu tudi zahvaljujemo vodstvu korporacije za podporo.

Kako ocenjujete sodelovanje Hidrie s TSK Idrija? Kaj vam omogoča?

Hidria je vedno imela odgovoren odnos do okolja, v katerem deluje, saj podpira široko paleto različnih društev oz. klubov. To je vrednota, ki se zagotovo vrača v obliki zdravih, ciljno usmerjenih kadrov, polnih elana, ki znajo ceniti in spoštovati sočloveka in sodelovati.

Kako pomembna je podpora gospodarstva pri razvoju mladih talentov in športa/športnih klubov nasploh?

Gospodarstvo je zelo pomemben partner našega razvoja, saj nam omogoča uresničevanje ciljev talentiranih posameznikov ob strokovni podpori

kluba. Brez teh sredstev ne bi bili sposobni omogočiti ugodnega nakupa potrebne opreme, treningov in udeležb na tekmovanjih.

Kako je na vas vplivala epidemija/pandemija covid-19?

Zaradi prepovedi prireditev in podobnih omejitev, smo bili pozimi ob skoraj četrtino letnega proračuna kluba. Nekaj bomo sicer dobili povrnjenega preko povečanega deleža z naslova dohodnine, a to ni to. Je pa neobratovanje omogočilo več časa nam samim, saj drugače svoj čas namenimo delu v objektu. Tako smo lahko letos tudi mi, športni delavci, na smučeh odtekli kakšen kilometer več kot sicer.

Ste tekaškosmučarski klub, ki za svoje delovanje nujno potrebuje bele poljane. Letos je bila zima radodarna s snegom. Kako se je to odražalo pri vas?

Ja, to se ne zgodi vsako sezono. Proge so bile na Vojskem urejene skoraj tri cele mesece. Ker je bila to praktično edina dovoljena zimska športna re-



BUDNICA V BOLJŠE ČASE

AVTORICA: TINA BENČINA, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

»Ne samo budnica, tudi budnica v normalnost,« kot je komentirala ena izmed občank pod objavo, s katero smo tudi prek družbenega omrežja naznanili, da se 1. maja oglašamo – ne boste verjeli – v živo s tradicionalne prvomajske budnice. Takrat je minilo že več kot leto, odkar je bila razglašena svetovna pandemija in odkar je morala naša – ne razglašena, ampak precej dobro uglašena – plehmuska na prisilni počitek.

P o spletnih aktivnostih in vajah doma, o katerih smo že poročali, sta sledila nekoliko bolj brezskrbno poletje, v kateri smo uspeli umestiti nekaj nastopov v živo, ter jesen, ki je po nekajtedenskih skupnih vajah ponovno postregla z omejitvijo zbiranja in nas posledično zopet prisilila, da smo vadili sami doma ter izpustili nam tako ljuba prednovoletna koncerta in še marsikateri tradicionalni »špil«. In ko je bilo letos spomladi ponovno dovoljeno druženje do deset ljudi, smo to izkoristili za organizacijo vaj v komornih zasedbah, na katerih smo delali predvsem na preigravanju skladb in vzdrževanju kondicije za igranje.

Da, tudi tisti, ki s(m)o raje kot športniki postali glasbeniki, moramo skrbeti za kondicijo. Veseli, da lahko ponovno igramo skupaj, smo se zbirali na torkovih in petkovih komornih (in vsekakor ne kumrnih!) vajah ter vsi nestrpnost čakali na praznik dela in na to, kakšna bo takrat epidemiološka situacija. In smo dočakali ... budnico v živo! Poskrbeli smo, da je bila izpeljana karseda varno: na predvečer smo se pridno zvrstili v koloni za hitro testiranje na covid-19, izvedli kratke skupne vaje, nato pa 1. maja na varni razdalji zaigrali koračnice, ki smo jih (upam, da skupaj z vami) še kako zelo pogrešali.

Tokrat je budnica zadonela tudi na nekaterih novih prizoriščih, saj smo iskali lokacije, ki so omogočale ustrezno varno postavitve orkestra. Od Mestnega trga smo se tako podali na parkirišče »za gradom«, kjer so nam srce ogreli prizori meščanov, ki so se ob zvokih maršev začeli zaspano pojavljati na oknih in balkonih. Sledil je vzpon na Smukov grič (tukaj smo rabili tudi tisto drugo kondicijo), kjer je naravna akustika poskrbela, da smo iz spanja predramili še več prebivalcev Idrije. Tam nas je počakala tudi odlična malica, ki nam jo je pripravila in podarila gostilna Kos (hvala, Toni in

Tokrat je tradicionalna prvomajska budnica Godbenega društva rudarjev Idrija zadonela tudi na nekaterih novih prizoriščih.

sodelavci!), ter obvezna kavica, saj nas je čakala še dolga pot. Po spustu v dolino smo se podali do Mejce in zbudili Likarco, nato pa odšli pred idrijski dom upokojevcev, kjer nas je ponovno pričakal prelep pogled na stanovalce doma, ki so nas poslušali skozi okna in s polnih balkonov. Pa še vzpon do Grilčeve, ki je z instrumenti in uniformami težji, kot bi si človek mislil, kjer smo presenetili številne stanovalce, ki so nam z varne razdalje z veseljem prisluhnili. Potem pa spust nazaj do Mestnega trga in budnica je bila uspešno za nami.

In če ste se po dosedanjem branju vprašali, kako to, da pišemo s skoraj otroškim

navdušenjem in podrobno poročamo, kaj vse smo ta dan doživeli, naj samo še dodamo, da smo se dejstva, da smo se spet lahko zbrali in zaigrali za vas, predvsem pa tega, da ste nas s takim veseljem poslušali, tako zelo razveselili, da moramo vsaj delček tega deliti tudi z vami. In kaj sledi? Zagotovo bomo še naprej pridno vadili v skladu s trenutnimi smernicami in se trudili, da ostane-



Tega, da lahko spet igramo in zaigramo za vas v živo, smo se zelo razveselili.

mo povezani, v dobri formi in da čim prej spet pripravimo kakšen koncert za naše zveste poslušalce. Lahko bi povzeli Hidriin moto: Imamo vizijo. Poznamo pot. Upamo, da bo ta pot kmalu postala lažje prehodna in bomo na njej lahko potovali v čim večjem številu.





INTERVJU S STROKOVNJAKOM ZA VZDRŽEVANJE IN LJUBITELJSKIM KUJARJEM LJUBISLAVOM PETROVSKIM

IDEJE MI ŠVIGAJO PO GLAVI KOT ROCK AND ROLL

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Ni veliko ljudi, ki znajo obenem poprijeti za težko kladivo ali izvijač in popraviti stroj v proizvodnji ter v istem dnevu svojim sodelavcem pripraviti edinstvene jedi, ki jim ni para. Ljubislav Petrovski, v Hidrii na Jesenicah že dobrih 20 let zaposlen kot vzdrževalec tehnik-elektronik, je eden takšnih. Legenda, njegove jedi so naravnost fantastične in polne inovativnosti.

Kako izgleda vaš delovni dan?

Zanimivo in hitro mine. Nikoli ni dolgčas, saj je delo zelo razgibano. To imam rad, vedno je kje kakšen problem ali okvara na strojih. Takšne izzive rešujem z veseljem.

Sicer pa se moje jutro obvezno začne s kavo, ki me malo poživlji. Potem se hitro lotim dela in odprav težav na strojih, opravljam

pa tudi preventivna opravila. Vsekakor me sodelavci vidijo po vsej proizvodnji.

Ste zelo inovativni. Leta 2004 ste bili v Hidrii razglašeni celo za inovatorja leta. Od kod črpate ideje?

Po glavi mi švigajo kot rock and roll. Inovativen moraš biti povsod, v službi in drugod. Zelo me zanima delovanje, sestava stvari, zakaj je

tako, kot je. Če poznaš odgovore, lahko dobiš tudi ideje in si inovativen. Že pri reševanju težav vidim stvari, ki bi se jih dalo izboljšati in s tem sodelavcem olajšati delo. Pa ne le delo, tudi sam proces. Včasih se znajdem v tišini, po določenem času pa posveti lučka, ko si rečem: »Aha, to je to!« Ne tista stara, z žarilno nitko, temveč sodobna LED-luč.

Kako ideje prelivate na papir in nato v realno življenje?

Ovisno od ideje do ideje. Nekatere so enostavne, druge bolj komplicirane. Ker živimo v dobi moderne tehnike, si jih skiciram in shranim v telefon. Enostavnih pa se lotim takoj. Začne se z osnutkom, nato obdelavo osnutka, kakšnimi popravki in ideja je realizirana. Da si olajšam delo in postopek realizacije, sem si kupil tudi 3D-printer, saj je treba kakšno idejo pred dokončanjem preizkusiti in testirati.

Vaša velika strast je tudi kuhanje. Ga lahko primerjate s svojim siceršnjim delom v Hidrii, vidite vzporednice?

Kuham srčno, tako kot počnem ostale stvari v življenju. Če se malo pošalim, delam v okolju, kjer so kabli špageti, paketi statorja zrezek, paketi rotorja sortirana zelenjava, različni podstavki krožniki in še bi lahko našteval. Med delom mi tako švigne ideja in si rečem: »Poglej to zanimivo obliko, statorski paket. Kaj, če bi v polento dal ananas in natrgano svinjino ter vse skupaj ovil s slanino! Hm!« Fotografiram in že imam osnutek. Doma zadevo le še realiziram.

Svoje kuharske mojstrovine objavljate tudi na socialnih omrežjih. Ste že dobil kakšno ponudbo, da bi se preizkusil kot profesionalni kuhar?

Trenutno kuham zase, za svojo dušo, kar me veseli. Ideje delim z drugimi in mogoče komu kaj prav pride. Ponudbe za delo profesionalnega kuharja še nisem dobil, če pa bi jo, bi temeljito razmislil o svoji nadaljnji poklicni poti.

Kuhali ste tudi v znanem televizijskem šovu Master chef. Česa ste se naučili?

Bila je lepa in nepozabna življenjska izkušnja. Naučil sem se veliko, spoznal nove tehnike, sestavine, osvojil nove izraze in podobno. Imel sem čast delati s tremi velikani slovenske kuhinje, Binetom Volčičem, Luko Jezerškom in Karimom Merdjadijem. Kot strastnemu amaterskemu kuharju takšno znanje in kup novih idej vedno prav pride. Razvijal jih bom in se še kalil na kuharskem področju.

Kaj vam je iz šova najbolj ostalo v spominu?

Vse, kar doživiš, se ti vtisne v srce. Na snemanjih sem imel čast spoznati ljudi, ki so postali moja nova družina. Tako nam je bilo namenjeno, združil nas je univerzum.

Pomembni ocenjevalci vaših dobrot so tudi vaši sodelavci. Kaj najraje jedo?

To je pa kar težko vprašanje. Bolje bi bilo vprašati, česa ne jedo. Vsekakor pripravim vedno drugačne jedi. Težava je, da prehitro izginejo. Všeč so jim različne pite, priljubljeni so tudi zavitki, oviti v slanino, ter seveda kontra sarme.

Zanimiva jed z zanimivim imenom? Nam za konec lahko zaupate recept? Jih je zapleteno narediti?

Ne, sploh ne, saj ne potrebujete preveč zahtevnih sestavin, malenkost spretnosti z rokami in obilico dobre volje. Pa dober tek!

»KONTRA SARME«

Potrebujemo:

500 g mase za čevapčiče,
250 g naribanega kislega zelja (lahko tudi več, odvisno od velikosti sarm),
200 g riža,
pol čebule, 1 šalotko, narezano dimljeno slanino, sol in poper

Priprava:

Riž kuhamo v slani vodi v razmerju riž : voda – 1 : 2. Ko je skuhan, ga odstavimo in še nekaj časa pustimo pokritega s pokrovko, da se voda vpije. Nato pripravimo zmes za polnjenje. Prepražimo čebulo ter šalotko, da posteklenita. Dodamo naribano kisllo zelje in skupaj pražimo na tri četrt ognja. Dodamo riž. Nekaj minut pražimo, da se vse skupaj premeša, ter odstavimo z ognja. Zmes je pripravljena in lotimo se zavijanja.

Pečico segrejemo na 200 °C. Maso za čevapčiče zvaljamo malo manj kot 1 cm na debelo, in sicer v krog premera približno 15 cm. Ob robu dodamo zeleno količino zmesi kislega zelja ter zavijemo kot navadno sarmo. Dobimo kompaktno sarmico, ki jo obvijemo z listi dimljene slanine. V pečici jo pečemo približno 15 minut, pazimo tudi, da se slanina lepo zapeče.

»ZREZEK MARTINA KRAPAN«

Potrebujemo:

50–80 g ajdove kaše,
50–80 g prosene kaše,
150 g dimljene mesnate slanine (tanko narezane),
350–400 g puranjih zrezkov,
1 paradižnik, 2 žlici kisle smetane, nariban parmezan, mozzarella, sol

Priprava:

Najprej pripravimo kašo. V posodi zavremo vodo, jo posolimo, dodamo ajdovo in proseno kašo ter kuhamo 15 minut. Medtem na sredino aluminijaste folije (dvakratna velikost zrezka) položimo najprej rezine dimljene mesnate slanine, tako da se med seboj malo prekrivajo. Površina celotne slanine je približno 25 × 20 cm. Puranje zrezke potolčemo z obeh strani ter jih polagamo na že pripravljeno slanino. Zrezki naj se med seboj malo prekrivajo, tako na koncu pokrijemo celotno površino slanine. Na spojih jih rahlo potolčemo, da se med seboj sprimejo.

Nato po celotni površini novega velikega zrezka naribamo parmezan. Na tanke rezine narežemo paradižnik, nato še na tri dele (zaradi lažjega prepegobanja zrezka). Kuhano kašo precedimo in jo enakomerno razporedimo po celotnem zrezku (predhodno smo že naribali parmezan). Nato vzdolž po sredini zrezka položimo koščke paradižnika ter čezenj dodamo kisllo smetano in naribano mozzarella.

Sledi zavijanje zrezka. Začnemo z zgornjim delom. Folijo skupaj z zrezkom prepognemo do polovice, ponovimo še s spodnjim delom zrezka. V sredini naj bo rahlo razprt. Celotnega zavijemo v folijo in pečemo v pečici pri 180–200 °C. Peče se približno eno uro. Pustimo, da se zrezek ohladi.

Mogoče ga je speči tudi pri enaki temperaturi, vendar pečico po 40 minutah ugasnemo in zrezek čez noč kar pustimo v njej. Zjutraj je pripravljen za rezanje.

KENDOV DVOREC V NOVO SEZONO VSTOPA Z OSVEŽENO PODOBO

AVTORICA: HELENA PREGELJ TUŠAR, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Kendov dvorec, edinstven petzvezdičen hotel v Spodnji Idriji, član mednarodnega združenja Relais & Châteaux, je po večmesečnem zaprtju ponovno odprl svoja vrata 1. julija 2021. Istočasno je z delovanjem znova začela tudi priznana restavracija Kendovega dvorca, ki jo priporoča prvi slovenski Michelinov vodnik.



V novo sezono je Kendov dvorec vstopil z osveženo podobo. Mogočno poslopje nekdanje Kendove domačije je v pomladnih mesecih doživelo prenovo fasade, oken in terase v master suiti. Poleg obnovljenega izgleda je s tem zagotovljena bistveno višja energetska učinkovitost objekta. Obnovitvena dela se bodo predvidoma nadaljevala jeseni. Pri vseh načrtovanih delih investitor - Hidria - skrbno ohranja historični izgled poslopja Kendovega dvorca, ki se uvršča med kulturne spomenike, nad katerimi bdi Javni zavod RS za varstvo kulturne dediščine.

Prenovo je v letošnjem letu doživela tudi celostna grafična podoba Kendovega dvorca. Prepoznavni


znak Kendovega dvorca, ki ga je pred leti zasnoval Oskar Kogoj, ostaja zlat binkoštni nageljček s kronico. Nagelj, eden najbolj cenjenih in opevanih cvetov v ljudskem izročilu ter pogost del tradicionalnega slovenskega okrasa, predstavlja izročilo lokalnega in slovenskega okolja, ki ga ohranja Kendov dvorec. Zlata barva in kronica izkazujeta butičnost, ekskluzivnost, odličnost. Kendov dvorec je svoj prepoznavni znak v sodelovanju z oblikovalko Kristino Smodila pred začetkom letošnje sezone osvežil z linijo, tipografijo in barvo. Tako je simbol dobil jasnejšo podobo, še posebej v digitalnem okolju, kjer danes poteka večina komunikacije med osebjem Kendovega dvorca in gosti z vsega sveta.



KENDOV DVOREC UTRJUJE VLOGO V ZDRUŽENJU RELAIS & CHÂTEAUX

V združenju Relais & Châteaux so Heleno Pregelj Tušar, vodjo hotela Kendov dvorec, imenovali za članico izvršnega odbora v mediteranski delegaciji. Kot prva in edina Slovenka se je pridružila šestčlanskemu odboru, v katerem so še predstavniki Relais & Châteaux hotelov iz Grčije, Hrvaške, Malte, Maroka in Turčije. V izvršnem odboru so

deluje pri sprejemanju ključnih odločitev mediteranske delegacije. Združenje Relais & Châteaux, ki je bilo ustanovljeno leta 1954 v Franciji, danes povezuje 580 vrhunskih butičnih hotelov in restavracij v 70 državah po vsem svetu. Kendov dvorec je član uglednega mednarodnega združenja od leta 2001.

		DOGODEK, PRIPETLJAJ, DOGODIVŠČINA		PREBIVALEC REKE	AMERIŠKA FILMSKA IGRALKA SHERIDAN	POSTAVA, RAST	AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC IN REŽISER (CLINT, ROJ. 1930, UMAZANI HARRY)	ZELO MOČNO KRATKO-TRAJNO ČUSTVO	FRAN RAMOVŠ	AMERIŠKA FILMSKA IGRALKA (LIZ)	JADRANSKA LUKA V ITALIJI
PRAŠIČ, PUJS		DOBIČEK OD KAPITALA ABRAM					BOLEČ IZPUŠČAJ NA USTNI SLUZNICI				
AVTOR: MATJAŽ HLADNIK		ŠPORTNIK V SMUKU	PARK V LJUBLJANI	PEKOČ OČUTEK V ŽELODCU VLADIMIR NABOKOV		PRIPRAVA ZA IZKLOP IN IZKLOP ADI SMOLAR				YVONNE CRAIG	
REČ, PREDMET					ŽENSKI OSEBNI ZAIEMK NINA RICCI		HERMIONE V H.POTTERJU (EMMA) TKANO BLAGO			CESTNA PREVLEKA	
ŠTEVILO, OD KATEREGA SE ODŠTEVA, ZMANJŠEVANEC						NAJVIŠJI VRH KARAVANK (2236 M) DOLINA					
URŠA VLAŠIČ				NEPRIJETEN VONJ NIKI LAUDA		AVSTRALSKI MEDVEDEK VREČAR VW MODEL				DESETI MESEC V LETU	ŠARA, KRAMA
KNJIGOVODSKI RAČUN					POMOČ: FRA MINUEND NIALA WATSON	VELIKA MUHA, BRENCELJ KIRSTIE ALLEY		MAGNAT IN FUTURIST MUSK POLICIJSKI KOMBI			
EDGAR ... POE					KOPIJA ŽIVEGA BITJA SLOVAŠKO GOROVJE		MATI, MAMICA				
4. IN 10. CRKA			SANITETNI MATERIAL			LIKOVNI UMETNIK				TADEJ VALJAVEC SVINJSKA ZAREBRNICA	
X			SAMICA PURANA			GLAS PRI PRELOMU					
PROPAD, KONEC ŽIVALSKO VRSTE			PRIPRAVA ZA KAJENJE HRVAŠKI PEVEC (IVAN)			RANO-CELNIK ... IN JANG				DEBELA PALICA	
KARIERNI AMBICIOZNEŽ							... IN 40 RAZBOJNIKOV TONI INNAUER			RAZCVET, BOOM	
ZVRST JAMAJSKE GLASBE				YANKEE, AMERICAN							NAMEN, NAKLEP

Zahvaljujemo se vsem bralkam in bralcem revije Hidria, ki ste nam poslali kupone z geslom nagradne križanke, ki je bila objavljena v 36. številki.

Pravilno geslo nagradne križanke v 36. številki revije Hidria se glasi: **NIČ NAS NE ZAUSTAVI, MI GREMO NAPREJ** In kdo je imel tokrat največ sreče pri žrebu?

Ana iz Idrije prejme glavno nagrado Kendovega dvorca, ki ji poklanja **kosilo ali večerjo za dve osebi**. Nagrajenec lahko nagrado izkoristi do 30. novembra 2021 z obvezno predhodno najavo na telefonski številki 05 37 25 100.

Nagrajenci/-cu iskreno čestitam!

Bralki ali bralcu, ki bo do 30. oktobra 2021 poslal priloženi kupon s pravilnim geslom tokratne nagradne križanke na naslov: Hidria Holding d. o. o., podružnica Spodnja Idrija, Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, s pripisom »Za nagradno križanko«, bo Kendov dvorec prav tako podaril kosilo ali večerjo za dve osebi.

Veni ovojnici lahko pošljete tudi več kuponov hkrati.

KUPON 37



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**.



KENDOV DVOREC

25% popust

Kendov dvorec v letu 2021 vsem zaposlenim v Hidrii nudi 25% popust na ceno kosil ali večerij (brez pijače). Vabljeni, da nas obiščete s svojimi družinami in prijatelji!

Za kosila in večerje so obvezne predhodne rezervacije po T: 05 37 25 100 ali E: info@kendov-dvorec.com. Več informacij: www.kendov-dvorec.com/restavracija



POČITNIŠKO DELO IN RAZISKOVALNO POČITNIŠKO DELO

Dijaki in dijakinje, študenti in študentke, ki ste že dopolnili 18 let in bi želeli delo v visokotehnološkem okolju, vabljeni, da se nam, tudi letos, pridružite v času poletnih počitnic.

Kandidatke in kandidati, ki ste se odločili za študij mehatronike ali se zanj še odločate in ste že dopolnili 18 let, pa ste v poletnih mesecih vabljeni na plačano počitniško delo.

Delo v poletnih mesecih ponujamo prav na vseh lokacijah Hidrie od Jesenic, Kranja, Tolmina, Spodnje Idrije in Kopra.

Za vse dodatne informacije lahko pokličete na telefonsko številko: 05 3756 000

Vaše prijave in prošnje pa lahko posredujete tudi na: **zaposlitev@hidria.com**.



ŠTIPENDIJE

Obveščamo vse kandidate, da je rok za prijave na razpisane štipendije v šolskem letu 2021/22 podaljšan do 30. 8. 2021.

PROSTA DELOVNA MESTA

Odprtih imamo več prostih delovnih mest. Podrobnosti si oglejte na www.hidria.com

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

Revija brezplačno prejmejo vsi zaposleni v družbah korporacije Hidria, vsa gospodinjstva v občini Idrija, poslovni partnerji, štipendisti in drugi zainteresirani partnerji.

Odgovorni urednik: Erik Blatnik

Uredniški odbor: Erik Blatnik, Tanja Kenda, Tonja Blatnik, Rok Podobnik, Boštjan Tušar, Renato Leoni, Robert Zabukovec

Urednik fotografije: Robert Zabukovec

Naslovnica: Obogatena resničnost v Hidrii, foto: Robert Zabukovec

Fotografije: Robert Zabukovec, Erik Blatnik, Andraž Martinšek, Arhiv Hidrie, iStock

Naslov uredništva: Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, Slovenija

Spletni naslov: www.hidria.com
Na spletnih straneh Hidrie najdete vse dosedanje številke revije Hidria.

Oblikovna zasnova in oblikovanje: Meta Žebre

Tisk: NONPAREL d.o.o.

Naklada: 6.000 izvodov

Želite brezplačno prejemati revijo Hidria?

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



Hicoria **50**^{LET}
1971-2021

Povezani oblikujemo prihodnost.

Za nami je 50 let zanesljivosti,
inovativnosti in odličnosti.
Zremo v naslednjih 50 let razvoja,
kreativnosti in sodelovanja.

Imamo vizijo.
Poznamo pot.