

39 I ŠTEVILKA

REVIJA KORPORACIJE HIDRIA  
POLETJE 2022

# Hidria



# SKUPAJ ZA SKUPNO PRIHODNOST

**VZPOSTAVLJAMO PAMETNO  
TOVARNO PRIHODNOSTI**

## 20–35

- KAKŠNE BODO ORGANIZACIJE PRIHODNOSTI?
- Z NADGRAJENO TEHNOLOGIJO ZA ČISTEJŠE OKOLJE
- PRIPRAVLJENI NA DIRKANJE
- TOPALUMINIJASTI IZDELKI ZA TOPVOZILA PRIHODNOSTI
- Z NOVIM LOGISTIČNIM CENTROM DO ŠE BOLJŠIH REZULTATOV
- CESTNA KRIŽARKA, KI SE LAHKO NEMUDOMA SPREMENI V ŠPORTNIKA
- INTENZIVNO NA PODROČJU EVROPSKIH PROJEKTOV

## USTVARJALNA ZAVZETOST

**ZAVZETI ZAPOSLENI  
SO KLJUČ DO USPEHA**

## 51–61

- POSTALI SMO ODPORNEJŠI IN ŠE BOLJ POVEZANI
- OTROCI ZA ZDRAV RAZVOJ NUJNO POTREBUJEJO FIZIČNO AKTIVNOST
- PRIPRAVLJENI NA NOVO SEZONO
- IDRIJSKI GODBI STOJIMO OB STRANI ŽE DVAJSET LET
- DOLGO PRIČAKOVANI POLETNI DAN

# 4-19

- SMO GENERATOR SPREMEMB
- STRATEŠKO POVEZOVANJE NA VRHUNSKI RAVNI
- SKORAJ VSE JE ŽE DIGITALNO
- HIPERAVTOMATIZACIJA SE NIKOLI NE KONČA
- Z LASTNO AVTOMATIZACIJO DVIJEMO NIVO PROIZVODNIH PROCESOV
- MISIJA ZELENE IN DIGITALNE PREOBRAZBE SLOVENSKE AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE

## V DRUŽBI NAJBOLJŠIH

Z LASERSKIM VARJENJEM  
OD PROTOTIPA DO  
SERIJSKEGA IZDELKA

# 36-50

- PRESEZIMO INTERESE LASTNEGA POSLOVANJA
- ZNAMKA DELODAJALCA JE VEČ KOT OGLAS
- MLADI Z NAMI PRIDOBIVAJO IZKUŠNJE TUDI V TUJINI
- ZNAMO ZELO DOBRO IN PREMIŠLJENO EKSPERIMENTIRATI
- RAZMIŠLJATE, DA BI PRIŽGALI CIGARETO? NIKAR!

## AKTIVNA POZORNOST

VEDNO SE JE TREBA ZNAJTI  
IN NAJTI POT NAPREJ

UVODNI KOMENTAR GLAVNEGA DIREKTORJA HIDRIE BOJANA GANTARJA

# SMO GENERATOR SPREMEMB

Dobri dve desetletji sem že del poslovnega sveta. Spremljam ga tako skozi poslovanje družb, v katerih sem deloval in delujem, kot tudi skozi razvoj trgov in zunanjih okoliščin. Pri tem ugotavljam, da je bila stalna mantra tega obdobja predvsem hitro razvijajoči in spreminjajoči se svet in vse večja dinamika poslovnih okolij. Vse to smo ves ta čas zaznavali tudi v Hidrii.

FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

**H**itrost, še bolj pa vplivnost sprememb, ki se dogajajo zdaj, v tem trenutku, in pomembno vplivajo na naše poslovanje in vsakodnevne odločitve, je danes nedvomno večja kot kadar koli prej. Upam si trditi, da celo presega najbolj vizionarska pričakovanja. V Hidrii zato rek »Kdor hoče, da svet ostane, kakršen je, noče, da ta sploh obstane« še kako dobro razumemo. Hitro spreminjajoči se svet in poslovno okolje nas ne presenečata. Prej obratno. Po najboljših močeh se trudimo in želimo biti, zato tudi smo, generator sprememb. Nič nas ne ujame nepripravljene. Kljub negotovim geopolitičnim razmeram, nestabilnim trgov in intenzivni poslovni dinamiki, s katero smo se soočali že leta 2020, smo lani dodatno stabilizirali poslovanje. Dosegli smo spodbudne poslovne rezultate in tako ustvarili dobro osnovo za nadaljevanje uspešnih trendov poslovanja v prihodnje. Vse to smo še dodatno podkrepili z novimi pogodbami z našimi strateškimi kupci in partnerji.

S Hidriinimi ključnimi deli elektromotorjev bodo tako opremljeni številni novi modeli hibridnih in električnih avtomobilov ter množično tudi električna kolesa, katerih prodaja iz leta v leto narašča. Z našimi inovativnimi sistemi za hladen zagon dizelskih motorjev smo postali najpomembnejši globalni dobavitelj omenjenih siste-

mov avtomobilski industriji. Z edinstvenimi proizvodnimi procesi in tehnološko zahtevnimi aluminijastimi izdelki v segmentu volanskih sistemov smo vodilne avtomobilске blagovne znamke pripravili, da smo najboljši. Prav tako smo za Skupino BMW začeli izdelovati kompleksen varjeni okvir za njihov najnovejši električni skuter. Našim novim elektronsko komutiranim ventilatorjem pa vse bolj zaupajo ključni svetovni proizvajalci rešitev v segmentu profesionalne tehnike, namenjene gretju, hlajenju in prezračevanju.

Lansko stabilno poslovanje je bila torej najboljša podlaga za nadaljevanje uspešnega poslovanja v letu 2022. Upajmo, da je koronakriza, predvsem v prvih dveh mesecih letošnjega leta, pokazala svoj najgrši obraz in bo šlo od tu naprej le še navzgor. Z veliko truda in prilagajanja zaposlenih smo kljub težkim časom zmogli ohraniti visok nivo poslovanja. Ko smo že zagledali luč na koncu tunela, nas je v času največjih globalno-tehnoloških sprememb in razvojnih prebojev, presenetil najprimitivnejši način reševanja človeških sporov - oborožen konflikt v naši neposredni bližini, ki bo imel dolgoročne geopolitične posledice. Ta žal zaradi globalnih tokov in prepletenosti svetovne ekonomije vpliva tudi na naše poslovanje. Stroški energentov so poleteli v nebo, še bolj so se zaostriale razmere pri delovanju oskrbne verige, vse smo z veliko znanja in vlože-



*Nič nas ne ujame  
nepripravljene.*



nega truda naših sodelavcev, ustrezno obvladovali. Zrasle so cene vhodnih materialov in storitev, nadaljnje gibanje cen bo pomembno odvisno od trajanja spopada in nove geopolitične ureditve, ki bo sledila. Že zdaj pa je jasno, da se paradigma globalizacije spreminja v smer zapiranja gospodarstev in gospodarskega protekcionizma.

Kljub temu optimistično zremo naprej, saj smo povezani močnejši. Skupaj smo odgovorni za uspešen dolgoročni razvoj družbe, vsakega zaposlenega v njej in tudi za razvoj lokalnega okolja in drugih deležnikov. S tem zavedanjem smo pristopili k sprejemanju ukrepov za nadaljnje stabilno in uspešno poslovanje naše korporacije. Z dodatno krepitvijo digitalizacije želimo biti del globalnih trendov na tem področju in tudi tu graditi svojo konkurenčno prednost na trgu. Zelo velik poudarek dajemo trajnostnemu razvoju. Tega ne podpiramo samo s svojimi izdelki in rešitvami, z njimi že zdaj osvajamo obstoječe in nove kupce, ampak tudi s svojimi internimi procesi, še bolj pa ravnani tako v poslovnem kot zasebnem življenju. Smo ključni partner misije GREMO, kjer skupaj z največjimi slovenskimi dobavitelji avtomobilski industriji, Vladi Republike Slovenije in znanostjo na področju zelene mobilnosti prihodnosti oblikujemo nov model inoviranja in umeščanja naše države med inovacijsko naprednejše v evropskem prostoru. Da bomo še uspe-

šnejši pri iskanju odgovorov na ključne strateške izzive, ki so pred nami, pa smo sklenili tudi strateško partnerstvo s Skupino Gonvarri. To nam bo omogočilo koriščenje nabavnih sinergij in s tem bistveno okrepilo našo nabavno pozicijo, kot tudi odprlo vrata do številnih novih kupcev. Vse navedeno pa pomeni nadaljno krepitev naše konkurenčnosti.

Prav tako nadaljujemo z intenzivnimi vlaganji in tako krepimo svojo konkurenčnost. Izgradnja novega logističnega centra v Spodnji Idriji je v zaključni fazi, začeli pa smo tudi že s prvimi aktivnostmi postavitve novega, najsodobnejšega tehnološkega centra za proizvodnjo rotorjev in statorjev električnih vozil prihodnosti. Temeljni kamen zanj smo postavili ob lanski obeležitvi 50 let delovanja Hidrie. Na eni strani vlaganja v širitev proizvodnih in logističnih kapacitet, na drugi pa dodatne investicije v dvig produktivnosti. Vse navedeno nam ne bi uspelo brez lojalnih in predanih zaposlenih. Tako kot poslovanje želimo z različnimi aktivnostmi okrepiti tudi njihove pogoje za uspešno in zadovoljno delovanje in smisel. V to smo se zavezali s pridobivanjem certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, ki je prav tako pomemben garant za uspešno razvijanje korporacije Hidria. Zato na koncu zahvala vam vsem, ki verjamete v zgodbo Hidrie! Imamo vizijo. Poznamo pot.

HIDRIA IN GONVARRI INDUSTRIES

# STRATEŠKO POVEZOVANJE NA VRHUNSKI RAVNI

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Naša razvoj in rast že od nekdaj temeljita na inovativnosti, predanih in kompetentnih sodelavcih ter povezovanju. To je danes v hitro spreminjajočem se svetu še kako pomembno. Zato je Hidria v juliju sklenila strateško partnerstvo s špansko globalno korporacijo Gonvarri Industries in si tako zagotovila ključne pogoje za naskok vodilnih pozicij na trgu elektrifikacije mobilnosti.

**T**rg elektrifikacije tako v mobilnosti kot tudi v ostalih industrijskih aplikacijah je že nekaj časa v porastu in ni videti, da se bo ta trend bistveno upočasnil. V Hidrii se tega dobro zavedamo, saj v tem segmentu že danes sokreiramo inovativne rešitve, ki bodo luč sveta ugledale šele čez nekaj let. Strateško partnerstvo med nami in španskim Gonvarrijem je zato razumljivo in tudi pričakovano. Z njim namreč ustvarjamo ključne pogoje za dodatno utrditev med globalno vodilnimi snovalci in izdelovalci komponent za trajnostno mobilnost in industrijske aplikacije, s poudarkom na zagotavljanju edinstvene ponudbe ključnih komponent pogonskih sklopov e-vozil prihodnosti.

Hidria z Gonvarrijem sodeluje že vrsto let. V tem času so se med obema korporacijama stkale dobre vezi, prav tako vrsta sinergij na številnih področjih, kjer s skupnim znanjem in dobrimi praksami lahko še okrepimo naše poslovanje ter pridobivanje in doseganje obstoječih in novih trgov. V hitro razvijajočem se avtomobil-

skem in industrijskem segmentu skupaj vidimo veliko priložnosti. Zlasti na globalnem trgu statorjev in rotorjev za elektromotorske pogone vozil, ki bo na letni ravni kmalu presegel pet milijard evrov vrednosti. Sodelovanje obeh partnerjev bo zato koristilo vsem, naša korporacija pa na ta način povečuje tudi globalni doseg in prisotnost.

Pri tem še naprej ostajamo slovensko podjetje s številnimi visokotehnološkimi projekti in naložbami v Sloveniji, ki že tečejo ali so načrtovane. Gonvarri tako postaja lastnik 42 odstotkov naše korporacije, te je odkupil od družine Svetlik in drugih manjšinskih delničarjev, medtem ko je 53-odstotni delež še vedno v rokah skupine obstoječih večinskih delničarjev in pridruženih partnerjev Hidrie. Naša korporacija in Gonvarri se zavezujeta, da bosta še naprej krepila Hidrio kot vodilno na področju električnih pogonskih komponent za avtomobilsko industrijo, specializirano za načrtovanje in izdelavo statorjev in rotorjev za elektromotorne pogone.



Gonvarri je vodilno podjetje na trgu predelave jekla in aluminija. Z več kot 60-letnimi izkušnjami in prisotnostjo v 46 tovarnah po vsem svetu in z več kot 6.000 zaposlenimi v 26 državah Evrope,

Severne in Južne Amerike ter Azije je leta 2021 ustvaril več kot 4 milijarde evrov prihodkov in predelal več kot 5 milijonov ton jekla. Več o njem izveste na [www.gonvarri.com](http://www.gonvarri.com) ali s skeniranjem QR kode.



**Dr. Iztok Seljak,**

glavni direktor Hidrie Holding in predstavnik večinskih delničarjev Hidrie

»Rast Hidrie je zgodba o uspehu. Za prihodnost, v kateri bodo imeli koristi vsi, naši zaposleni, partnerji in kupci, imamo vznemirljive načrte. Gonvarri nam jih bo pomagal uresničiti. S svojo globalno

prisotnostjo nam bo odprl številna vrata za rast na globalnih hitro rastočih trgih e-mobilnosti. Hidrio tako dvigujemo na naslednjo raven rasti tako v Evropi kot globalno.«



*Hidria z Gonvarrijem povečuje globalni doseg in prisotnost.*





4532 017 734  
05



A1319C013(Fa)-DF



ALEŠ BREMEC, DIREKTOR KORPORATIVNEGA SISTEMA VODENJA O DIGITALIZACIJI V HIDRII

# SKORAJ VSE JE ŽE DIGITALNO

FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

V Hidrii smo načrtali strategijo za digitalno preobrazbo, ki je podprta s številnimi projekti. Z njo si prizadevamo prispevati k fleksibilnosti in učinkovitosti procesov. Poleg tega pa dodajamo vrednost tudi za naše kupce. Vse lokacije Hidrie postopoma spreminjamo v zelene, vitke digitalne lokacije.



**K**ot podpora pri digitalni preobrazbi Hidrie nam v prvi vrsti služijo obstoječi informacijski sistemi, kot so Infor Ln, Proinfo in M-Files, ter sodobne tehnologije, kot so mešana resničnost, strojno učenje, digitalni dvojčki in podobno. Zavedamo se, da je za digitalno transformacijo potrebna povezljivost sredstev, kot so orodja, stroji, materiali, dobavitelji in zaposleni skozi celotno verigo. Za izboljšanje povezovanja z dobavitelji nenehno razvijamo Hidriin portal za dobavitelje, preko katerega si izmenjujemo vse več informacij.

Na montažni liniji, ki jo izdelujemo v našem Kompetenčnem centru Industrijska avtomatizacija v Kopru, smo pričeli z implementacijo mešane resničnosti. Z njeno pomočjo bomo lahko preko pametnih očal videli navodila za delo in rezultate kontrol izdelkov, ki jih izvaja linija. Za nove, visokotehnološke in avtomatizirane proizvodne linije razvijamo platformo, ki bo sposobna povezati vse elemente v univerzalni krmilni sistem z namenom samodejnega krmiljenja in optimizacije celotne linije. Proizvodne procese optimiziramo z uporabo kolaborativnih robotov. Pri razvoju novih izdelkov pa uporabljamo orodja, ki nam omogočajo 3D-simuliranje proizvodnega procesa.

Pri vsem tem razmišljamo tudi na okolje. Da bi zmanjšali porabo papirnatega poslovanja, smo zagnali več projektov s področja ele-

tronskega poslovanja. Tu je najpomembnejša vzpostavitev produktne dokumentacije, ki je v nekaterih Hidriinih poslovnih enotah že v celoti na voljo na sistemu za upravljanje proizvodnje Proinfo. Tam uporabniki lahko nekatera navodila za delo dobijo tudi v video obliki. Elektronski podpis in elektronski arhiv uporabljamo v primeru nabavnih pogodb, oboje pa uvajamo tudi za podpisovanje pogodb o zaposlitvi in ostalih dokumentov.



*Stalno razmišljamo tudi na okolje. Zato v digitalizaciji vidimo ogromno priložnost za lajšanje prehoda naše korporacije na nizkoogljično krožno gospodarstvo.*

Da bi izboljšali sodelovanje ter pretok informacij, razvijamo različne aplikacije. Smo v fazi prenove aplikacije za prijavo izboljšav in orodja za vizualizacijo podatkov za redne sestanke v proizvodnji. Razvijamo tudi center ključnih kazalnikov uspešnosti, da se omogoči dostop preko mobilnih naprav. Razvijamo tudi enotno Hidriino aplikacijo za mobilne naprave, da bi lahko preko nje naši zaposleni lažje dostopali do različnih vsebin.

Digitalizacija pa ne izboljšuje le proizvodnih procesov, v Hidrii v njej vidimo ogromno priložnost za lajšanje prehoda naše korporacije na nizkoogljično krožno gospodarstvo. Z vpeljavo digitalnih tehnologij bomo zato prispevali še k učinkovitejšemu upravljanju virov. Pozorno bomo spremljali nadaljnji razvoj digitalnih tehnologij in jih tam, kjer nam lahko pomagajo pri doseganju učinkovitejših procesov, tudi implementirali. Tako bomo proizvajali pametneje, učinkoviteje, hitreje, varneje in čisteje.

# HIPERAVTOMATIZACIJA SE NIKOLI NE KONČA

AVTOR: ANDREJ REJC, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Nič več ni pomembno, ali je podjetje veliko, srednje ali majhno – avtomatizacija in digitalizacija korenito spreminjata njihove načine delovanja. Pandemija je namreč obrnila na glavo desetletja uveljavljena poslovna načela. Vodje zdaj vedo, da mora biti pretežni del procesov digitaliziran, saj je to edini način, da je podjetje pripravljeno za prihodnost.

**D**igitalizacija je postala nepogrešljiv del sodobne družbe. Brez nje si ne moremo predstavljati življenja, kot ga poznamo danes. Velik vpliv ima tudi na kapitalske trge. Trg digitalnih tehnologij, ki podjetjem omogočajo, da so ta

učinkovito pripravljena na prihodnost, naj bi se namreč po ocenah ameriškega tehnološko-raziskovalnega in svetovalnega podjetja Gartner letos približal vrtočlavin 600 milijardam evrov. Trendov in napovedi, v katere smeri se zna obrniti globalno kolo digitalizacije,





*Podjetja po vsem svetu pospešeno vlagajo v implementacijo digitalnih tehnologij in preoblikovanje obstoječih poslovnih procesov.*



je veliko, a nekateri ključni, ki bodo zaznamovali razvoj digitalne postpandemične prihodnosti v različnih panogah, so znani že danes. Pomemben vpliv imajo tudi na usmeritve Hidrie na tem področju.

Strokovnjaki napovedujejo, da bo letos kar 70 odstotkov vseh organizacij pospešeno vlagalo v implementacijo digitalnih tehnologij in preoblikovalo obstoječe poslovne procese. S tem želijo dvigniti produktivnost, spodbuditi sodelovanje s strankami in povečati prilagodljivost poslovanja. V letu 2024 naj bi tako 75 odstotkov organizacij imelo celovite načrte za izvajanje digitalne preobrazbe. To bo povzročilo resnično spremembo na vseh področjih družbe in njenem poslovanju. Podjetje Gartner je celo napovedalo, da bodo nekatere organizacije v samo treh letih znižale stroške poslovanja za 30 odstotkov. To jim bo uspelo predvsem z združevanjem tehnologij tako imenovane hiperavtomatizacije in preoblikovanimi operativnimi procesi.

Na trgu je že danes veliko zanimanja za umetno inteligenco, tako imenovani internet stvari («IoT – Internet of Things»), strojno učenje, digitalne dvojčke in robotsko avtomatizacijo procesov – RPA. Vendar te zmožnosti ne morejo prinesiti poslovnih rezultatov, če se zadržujejo v silosih. Podjetja, ki dosegajo največjo vrednost, združujejo prave zmogljivosti skozi hiperavtomatizacijo. S tem rešujejo določene težave in odkrivajo priložnosti. Hiperavtomatizacija sicer ni neposredno povezana s tehnologijo. Pri tem gre bolj za proces, ki se nikoli ne konča in opredeljuje discipliniran pristop za hitro prepoznavanje, preverjanje in avtomatizacijo čim več poslovnih procesov in procesov informacijske tehnologije skozi več tehnologij, ki jih je treba medsebojno graditi in povezovati.

To desetletje naj bi vendarle končalo tudi razprave iz preteklosti, ki so postavljale ljudi proti strojem. Najuspešnejše organizacije bodo razumele, kako nemoteno vključiti digitalne tehnologije za povečanje človeške produktivnosti. Strokovnjaki predpostavljajo, da bo avtomatizirano vse, kar je mogoče in kar je treba avtomatizirati. Stroji naj bi avtomatizirali 80 odstotkov procesov in ljudem posre-

dovali informacije, ki jim bodo pomagale pri sprejemanju odločitev. Napoveduje se tudi veliko združenj in prevzemov podjetij, saj bodo večji ponudniki programske opreme prevzemali manjša zagonska podjetja na pomembnih področjih, kot sta umetna inteligenca in robotska avtomatizacija procesov. To pa zato, ker morajo biti tehnologije na isti platformi, v oblaku, da lahko zagotavljajo kakovostne in dosledne podatke, ki omogočajo dragocene poslovne vpogleds.



*Najuspešnejše organizacije bodo razumele, kako nemoteno vključiti digitalne tehnologije za povečanje človeške produktivnosti.*

Vse te napovedi so zelo neposredne. Večina naj bi se jih uresničila že v naslednjih nekaj letih, saj digitalno naravnana podjetja že danes delujejo v tem svetu. Tista, ki še ne, pa bodo tja prišla relativno kmalu. V nasprotnem primeru jih ne bo več. Zato si mora vsako podjetje zastaviti ključna vprašanja o dilemah, s katerimi bo soočeno v letošnjem in prihodnjih letih. Tako je treba dobiti odgovore, katera je nosilna tehnologija avtomatizacije, na katero je treba standardizirati preostale, kako najti ravnovesje med centraliziranimi in individualnimi pobudami, katere organizacijske zmogljivosti je treba razviti. In ne nazadnje, kako najbolje zagotoviti dobro upravljanje, varnost in kakovost. Hidria se s temi vprašanji nenehno aktivno ukvarja. Zato tudi lahko skozi lastna dognanja in inovacije razvija digitalno okolje, ki ji omogoča izdelavo najboljših izdelkov in rešitev v izbranih segmentih avtomobilskih in industrijskih tehnologij.

ELEKTROMOBILNOST PRIHODNOSTI IN ZAGOTAVLJANJE VRHUNSKE KAKOVOSTI

# VZPOSTAVLJAMO PAMETNO TOVARNO PRIHODNOSTI

SPRAŠUJE: **ERIK BLATNIK**, FOTO: **ROBERT ZABUKOVEC**

V Spodnji Idriji smo začeli s prvo fazo gradnje visokotehnološkega centra za razvoj in izdelavo ključnih delov elektromotorjev za električna in hibridna vozila prihodnosti. Ta bo začel delovati naslednje leto. A to je šele začetek. Prvi fazi namreč sledijo še druge, vse do leta 2028, ko bo center zaživel v vsej svoji veličini. Zajemal bo številne nove visokotehnološke prostore, digitalizirano proizvodnjo in okolju prijazne procese.





○ našem novem visokotehnološkem centru, ki bo s svojimi ključnimi deli elektromotorjev pomembno prispeval k razvoju sodobne elektromobiliti, smo se pogovarjali z direktorjem Hidrie Holding Dušanom Lapajnetom ter vodjo in koordinatorjem projekta Andražem Korenčem.

### **Zakaj radi poudarjamo, da bo naš novi visokotehnološki center tovarna prihodnosti?**

**Andraž:** Ciljna uporaba sodobne digitalne tehnologije, avtomatizacija ter digitalizacija procesov so osnovni pojmi, na katerih lahko zgradimo tovarno prihodnosti. Koncept našega centra je zastavljen v smeri maksimalnega združevanja področij trajnosti, digitalizacije (industrije 4.0.) in pametnih proizvodnih procesov. Nova proizvodna lokacija bo zaposlenim ponujala sodobna in prijazna delovna mesta. Tovarna bo zeleno naravnana, saj je celoten projekt zasnovan s ciljem maksimalnega zniževanja škodljivih emisij v okolje. Prav slednje pa je projekt, v katerega je vključena celotna Hidria, naš novi visokotehnološki center pa je pri tem del večje zgodbe, katere cilj je pripraviti konkreten, uresničljiv, a hkrati

ambiciozen načrt zniževanja emisij CO<sub>2</sub> v vseh naših procesih dela.

### **V čem bo center drugačen od drugih?**

**Dušan:** Zdaj imamo enkratno priložnost, da z novo gradnjo postavimo celovit optimalen proces tako z vidika proizvodnje kot tudi pretoka vhodnega materiala in gotovih izdelkov. Osnovna tehnologija štancanja lamel za ključne dele elektromotorjev bo temeljila na japonski tehnologiji. Vsi nadaljnji procesi obdelave izdelka po štancanju pa bodo konstruirani in izdelani v Hidrii, v Kompetenčnem centru Industrijska avtomatika. Pretok materiala bo temeljil na principu tako imenovanega »one piece flow«, kar pomeni, da se bo delovni proces načrtoval na podlagi specifik izdelka in ne več na podlagi potreb organizacije ali delovne opreme. Šlo bo za avtomatski pretok od začetka do konca proizvodnega procesa. Stavba centra pa bo moderno zasnovana, energetske varčna z optimalnim ogljičnim odtisom. Z vidika ekologije bo to povsem zaprt sistem.



*Naša proizvodnja bo na najvišjem možnem nivoju, predvsem z vidika avtomatizacije in zagotavljanja najvišje kakovosti.*

**Andraž:** Center bo v celoti namenjen proizvodnji lameliranih jeder motorjev električnih in hibri-



*Stavba centra bo moderno zasnovana, energetska varčna z optimalnim ogljičnim odtisom.*

dnih vozil. Celoten koncept tovarne bo zasnovan tako, da bodo procesi in ureditev centra maksimalno podpirali zahteve tega hitro rastočega tržnega segmenta. Glede na napovedi bo namreč do leta 2030 lahko kar 70 odstotkov novo proizvedenih vozil do določene stopnje elektrificiranih, kar predstavlja veliko priložnost in hkrati možnost, da center gradimo v celoti za potrebe specifičnega tržnega segmenta. V tovarni bomo uporabljali najsodobnejšo opremo, inovativne tehnološke procese v tesni povezavi s tehnologijo 4.0. Cilj je preplesti in povezati delo človeka z delom robotov, cobotov ter vse skupaj nadgraditi z inteligentnimi sistemi upravljanja procesov. Torej vzpostaviti želimo pametno tovarno prihodnosti.

**Katere najnovejše tehnologije in pristope bomo v njem uporabljali za zagotavljanje vrhunskih izdelkov?**

**Dušan:** Tukaj govorimo predvsem o zelo inovativni tehnologiji spajanja tankih pločevin, ki so potrebne zaradi zniževanja izgub v elektromotorskih pogonih elektrificiranih vozil. V vseh fazah proizvodnega procesa se bodo izvajale meritve kakovosti izdelka, podprte z visoko stopnjo digitalizacije za spremljanje procesa in zagotavljanja sledljivosti izdelkov. V naslednji fazi izgradnje načrtujemo tudi postavitev proizvodnje štancnih orodij za izdelavo lamel, ki so ključni gradniki vseh sodobnih elektromotorjev.

**Andraž:** Na prvi pogled osnovni proces štančanja ne bo nič drugačen od procesov, ki jih izvajamo danes. A podroben pogled razkriva popolnoma drugo sliko. Robotizirane, digitalizirane in povsem avtomatizirane proizvodne linije s konceptom t. i. »one piece flow« bodo v novem centru predstavljale osnovno proizvodno celico. Ta bo razvita za točno določen projekt, s ciljem doseganja popolne kakovosti izdelka.



*Nova proizvodna lokacija bo zaposlenim ponujala sodobna in prijazna delovna mesta.*

**Kako pa bomo to dosegli?**

**Andraž:** Z ustreznim nadzorom proizvodnega postopka in konceptom popolne digitalne povezanosti vsega z vsem, kar nam bo zagotavljalo podatke, s katerimi bomo preko povratne zanke upravljali s parametri delovanja proizvodne linije. To je pristop, ki je v procesu štančanja lameliranih jeder nekaj povsem novega in inovativnega. Zato sem prepričan, da bo to v prihodnosti predstavljalo eno glavnih konkurenčnih tehnologij in prednosti Hidrie.

**Po vsem tem se zdi, da bo Hidriin center eden najsodobnejših tovrstnih centrov na svetu. Ob bok katerim podobnim proizvodnim obratom se bomo lahko postavili z njim?**

**Dušan:** Zaradi velike rasti trga na tem področju tudi naša konkurenca postavlja nove kapacitete. A kot nam danes sporočajo naši kupci in dobavitelji, bo naša proizvodnja na najvišjem možnem nivoju, predvsem z vidika avtomatizacije in zagotavljanja najvišje kakovosti. Prvi izdelki iz centra bodo namreč vgrajeni v električna in hibridna vozila prestižne znamke BMW, pozneje tudi v Mercedes.

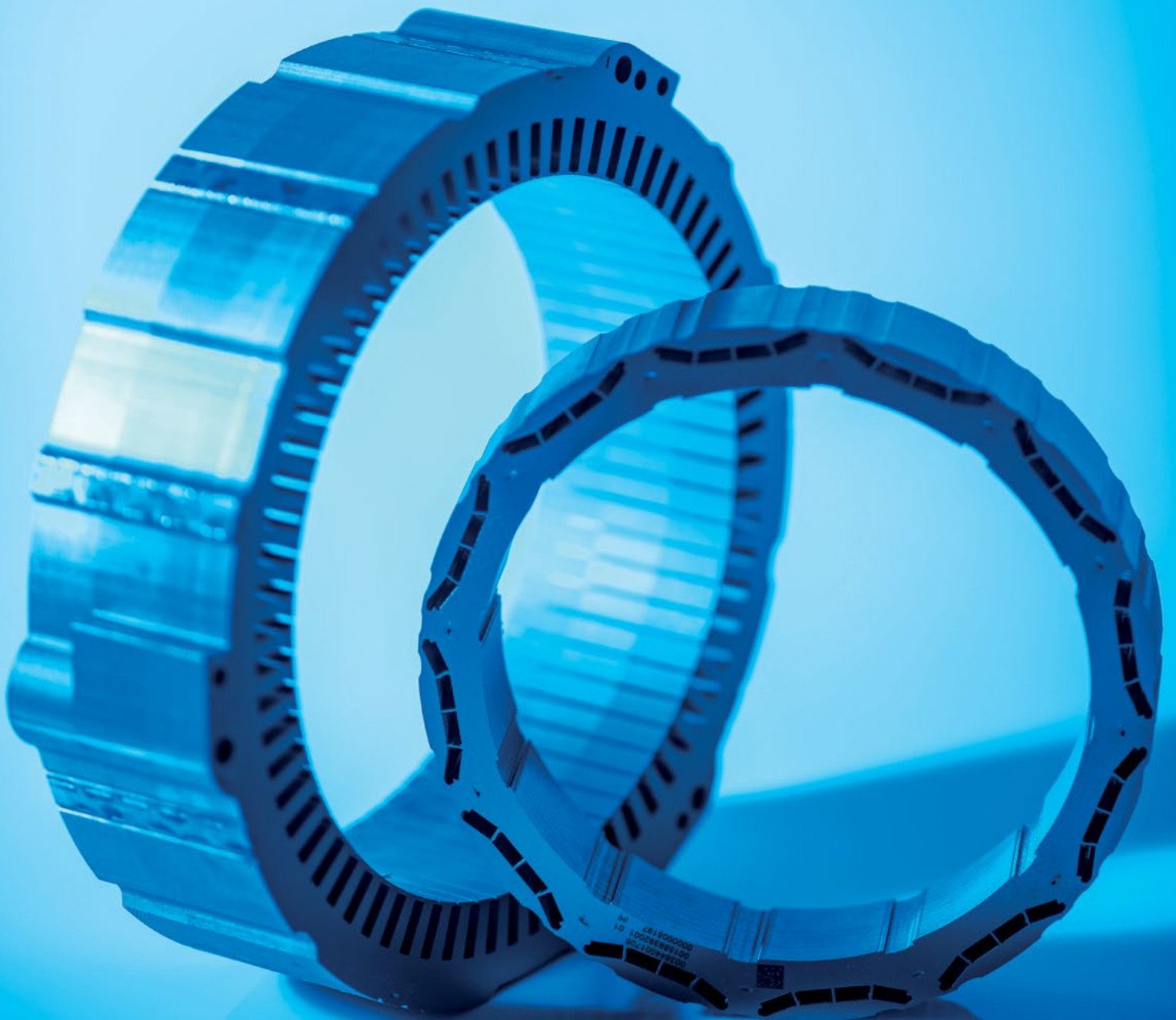
**Ali Hidria načrtuje izgradnjo še kakšnih podobnih tovarn?**

**Dušan:** Visokotehnološki center se bo na lokaciji Hidrie v Spodnji Idriji gradil v dveh oziroma treh fazah. Vse faze naj bi bile končane do leta 2028. Nadaljnja širitev kapacitet potem v Spodnji Idriji ne bo več možna. Najverjetnejša nova lokacija za širitev je na Jesenicah, kjer imamo že zdaj pomembne proizvodne prostore. Poleg tega pa ima lokacija tudi dodatne logistične prednosti. V bližini je namreč podjetje Acroni, s katerim že zdaj odlično sodelujemo, saj nam zagotavlja elektro pločevino, ki je ključna za izdelavo lamel.

**Andraž:** Prva faza gradbenih del bo končana konec leta 2023, ko nameravamo zagnati proizvodnjo prvih rotorskih in statorskih paketov, to je ključnih delov elektromotorjev. Kupcem jih bomo dobavili v začetku leta 2024. Na začetku bo v centru delovalo pet polno avtomatiziranih proizvodnih linij za zagotavljanje izdelkov največje kakovosti. Potem sledi druga faza projekta, s katero bomo podvojili proizvodne kapacitete in postavili dodatnih pet proizvodnih linij.

”

*Cilj je preplesti in povezati delo  
človeka z delom robotov, cobotov  
ter vse skupaj nadgraditi z  
inteligentnimi sistemi upravljanja  
procesov.*



# Z LASTNO AVTOMATIZACIJO DVIGUJEMO NIVO PROIZVODNIH PROCESOV

AVTOR: DR. PRIMOŽ BAJEC, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

V novem visokotehnoškem centru za razvoj in izdelavo ključnih delov elektromotorjev za električna in hibridna vozila prihodnosti bo pomembno vlogo odigral tudi naš Kompetenčni center Industrijska avtomatizacija. Ta je namreč specializiran za visokotehnoške in celovite rešitve za avtomatizacijo proizvodnih procesov, danes nepogrešljivo povezanih z digitalizacijo.

**D**igitalna preobrazba našega okolja v vseh mogočih pogledih je zagotovo vnesla nove standarde tudi na področje procesne avtomatizacije. V digitaliziranem svetu so ključnega pomena informacije, njihovo procesiranje, vizualizacija in ponovna uporaba za potrebe optimizacije procesov ali napovedovanja dogajanja. Veliko je odvisno tudi od stopnje digitalizacije okolja, v katerem avtomatizirane naprave v končni postavitvi delujejo. Zato v naše avtomatizirane linije vgrajujemo napredno senzoriko za zbiranje ključnih karakteristik in kakovosti izdelkov. Tako pridobljene informacije so potem osnova za učinkovito vključitev naprave v digitalizirano okolje, omogočajo interakcijo med človekom in napravo ter zagotavljajo popolno povratno sledljivost za proizvedene izdelke.

Najvišja razvojna stopnja uporabe in procesiranja množice informacij je zagotovo vzpostavitev t. i. digitalnih dvojčkov. Ti omogočajo vzporedno izvajanje procesov v digitalnem svetu s ciljem poglobljenega in objektivnega vpogleda v dogajanje v realnem procesu ter napovedovanje dogajanja v proizvodnem procesu oz. končnih ključnih karakteristikah izdelka. Prav v pravilnem predvidevanju in napovedovanju pa tiči velika dodana vrednost vseh zbranih in procesiranih informacij, saj lahko na tak način v končni fazi dosežemo še vitkejšo in stabilnejšo proizvodne procese.

Ti bodo stalnica novega visokotehnoškega centra za razvoj in izdelavo ključnih delov elektromotorjev za električna in hibridna vozila prihodnosti. Z rešitvami v Hidrii razvitih in izdelanih av-



*V digitaliziranem svetu so ključnega pomena informacije, njihovo procesiranje, vizualizacija in ponovna uporaba za potrebe optimizacije procesov ali napovedovanja dogajanja.*





tomatiziranih linij bomo podprli kontrolirano zbiranje procesnih informacij s proizvodnih linij in ključnih informacij o proizvedenih izdelkih. S tem bomo zagotavljali vhodne informacije za nadaljnje procesiranje podatkov znotraj inter-



*Pravilno predvidevanje in napovedovanje omogočata vitkejše in stabilnejše proizvodne procese.*

nega informacijskega sistema. Pri tem bomo omogočali tudi učinkovito upravljanje linij, javljanje in vizualizacijo procesnih parametrov na t. i. pametnih napravah, navodila za upravljanje in vzdrževanje naprav z uporabo elementov obogatene resničnosti, prediktivno vzdrževanje naprav in podobno.

V poplavi modernih rešitev in pripomočkov pa ne smemo pozabiti, da bo naš Kompetenčni center odigral pomembno vlogo pri avtomatizaciji sodobnih tehnoloških rešitev spajanja lameliranih jeder. To bo ena ključnih globalnih tehnologij in tudi kompetenc Hidrie na področju proizvodnje lameliranih jeder za električne pogonske sisteme prihodnosti. Tega nam ne bi uspelo doseči brez kompetentnih in predanih sodelavcev, že vzpostavljenih kapacitet na področju konstruiranja in izdelave naprav procesne avtomatizacije, večletnih izkušenj in odličnega poznavanja ključnih proizvodnih tehnologij na različnih produktivnih segmentih serijske proizvodnje Hidrie. S tem vedno znova dvigujemo učinkovitost proizvodne opreme in vseh vzporednih procesov, vezanih na serijsko proizvodnjo, ter zagotavljamo skladnost s standardi kakovosti in pričakovanja naših kupcev.



TANJA MOHORIČ, DIREKTORICA ZA INOVACIJSKO KULTURO IN EU PROJEKTE O MISIJI GREMO

# MISIJA ZELENE IN DIGITALNE PREOBRAZBE SLOVENSKE AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE

Misija GREMO je strateški odziv jedrne skupine slovenske avtomobilske industrije, kamor spada tudi Hidria, na drastične spremembe v pogojih poslovanja v zadnjih nekaj letih. Želimo si namreč ustvarjati digitalno in zeleno prihodnost in mobilnost. Tako v Hidrii prevzemamo pomembno vodilno vlogo v oblikovanju novih modelov povezovanja slovenske avtomobilske industrije ter oblikovanju skupne razvojne strategije do leta 2030.

**M**isija podpira tri področja nujne preobrazbe avtomobilske industrije, to so prehod v električno in elektrificirano mobilnost, digitalno preobrazbo in zeleno preobrazbo. V nizu delavnic zato z ostalimi partnerji iščemo prebojne rešitve elektromotorskih pogonov in hranilnikov energije ter digitalne preobrazbe. Razvoj novih izdelkov in tehnologij bo podprt s sredstvi sofinanciranja, hkrati pa bo za Hidrio v prvi fazi pomenil tudi razvojni preboj na področju senzorike in tehnologij štancanja lamel za elektromotorske pogone.

Ob hkratnem celovitem pristopu k digitalni preobrazbi verjamemo, da nam Misija GREMO lahko prinese ne samo finančno spodbudo za hitrejši razvoj rešitev, ampak tudi pomembne strateške razvojne partnerje, s katerimi želimo oblikovati celovit ekosistem podjetij in razvojnih institucij za avtomobilsko industrijo prihodnosti. S svojimi inovativnimi pristopi k oblikovanju skupne strategije gospodarske panoge slovensko avtomobilsko industrijo še utrjujemo kot eno najpomembnejših slovenskih gospodarskih panog. Ta okvirno namreč predstavlja 10 odstotkov celotnega slovenskega bruto dodanega proizvoda in skoraj četrtino celotnega izvoza. Velik del tega, to je skoraj tri četrtine, lahko pripišemo desetim najvidnejšim dobaviteljem avtomobilski industriji, med katere se umešča tudi Hidria.

Ne glede na močan položaj panoge v Sloveniji pa se je avtomobilska industrija v zadnjem letu znašla v nezavidljivem položaju. Naj-

prej covid-19 in stalna grožnja zaustavitve delovnih in poslovnih procesov zaradi nevarnosti masovnih okužb. Pa prekinjene dobaviteljske verige zaradi pomanjkanja nekaterih materialov. In nato še izjemno povišanje cen nekaterih, za avtomobilsko industrijo ključnih materialov ter vojna v Ukrajini.

Pandemija covid-19 je močno vplivala tudi na zavedanje o krhkosti našega okolja. EU komisija je s ciljem nujnega in pospešenega zniževanja škodljivih emisij z naslova mobilnosti še

zaostrila zahteve do avtomobilske industrije po uvajanju novih tehnologij. Na to so se takoj odzvale države z močno avtomobilsko industrijo, pri čemer je Španija svoji dodelila kar tri milijarde evrov finančnih spodbud, Francija osem milijard, Nemčija pa je celo ustanovila poseben sklad za razvoj avtomobilske industrije prihodnosti z vložkom pet milijard evrov.



*Avtomobilska industrija je glede inovativnosti pristopov in razvoja novih tehnoloških rešitev najnaprednejša v Sloveniji.*

Slovenija ima v primerjavi z navedenimi državami višji delež avtomobilske industrije, zato bi ob neukrepanju močno ogrozila svoj konkurenčni položaj na trgih, ki bodo deležni finančne pomoči. Hkrati pa smo se v jedrni skupini podjetij misije zavedali, da samo finančne spodbude ne bodo prinesle dolgoročnega in pomembnega preboja na področju krepitve konkurenčnosti, če ne naredimo najprej temeljitega premisleka o prihodnjem razvoju za utrditev položaja in ugleda slovenskih dobaviteljev na zemljevidu avtomobilske industrije.



*Z Misijo GREMO želimo oblikovati celovit ekosistem podjetij in razvojnih institucij za avtomobilsko industrijo prihodnosti.*

Dejstvo je, da imamo slovenska podjetja izjemno tradicijo in kompetence tako v elektro kot v kovinskopredelovalni industriji. To predstavlja odličen temelj za nadaljnji razvoj na področju električnih in elektrificiranih pogonov vozil. V okviru tega želimo razviti pomembne kompetence na stebrih elektromotorskih pogonov, hranilnikov energije in tako imenovanih »lightweight« tehnologij. Pri tem je nujna digitalna preobrazba podjetij. Avtomobilska industrija pa je glede inovativnosti pristopov in razvoja novih tehnoloških rešitev najnaprednejša v Sloveniji. Še intenzivnejše uvajanje novih

rešitev Industrije 4.0 je strateška priložnost, ki pomembno podpira razvoj in industrializacijo novih izdelkov.

S skupno zavezo k izpolnjevanju ciljev Misije GREMO in z jasno navedbo pričakovane intenzivne rasti avtomobilske industrije v prihodnjih letih smo prepričali tudi Vlado Republike Slovenije. Prisluhnila nam je. Zato bo skupaj z nami obravnavala naše celovite predloge podpornih ukrepov in konstruktivno pristopila tudi k oblikovanju finančnih instrumentov za podporo projektom Misije GREMO.





RAZMIŠLJANJE DOC. DR. ALEŠE SAŠE SITAR, EKONOMSKA FAKULTETA, UNIVERZA V LJUBLJANI

## KAKŠNE BODO ORGANIZACIJE PRIHODNOSTI?

Tehnološki razvoj, razvoj znanj, procesov, orodij, naprav, predstavlja način reševanja problemov, s katerimi se srečujemo, in je gonilo našega napredka skozi vso našo zgodovino. Za podjetja predstavlja temeljni dejavnik, ki vpliva na organizacijsko strukturo, procese usklajevanja in delo zaposlenih.

**T**ehnološki razvoj v zadnjem obdobju zajema nov cikel obsežnih sprememb, ki jih prinaša sočasni razvoj digitalnih tehnologij, zlasti platform in omrežij, podatkovne analitike, tehnologije veriženja podatkovnih blokov, umetne

inteligence in strojnega učenja, kvantnega računalništva, robotike in podobno. Te tehnologije so omogočile eksponentno rast in razvoj podjetij v četrti industrijski revoluciji, sočasno z novimi pogoji trgovanja, novimi poslovnimi modeli in novimi pravili za doseganje



uspešnosti podjetij. Podjetja so stopila na pot digitalne preobrazbe, ki bo narekovala razvoj v prihodnjih desetletjih. Legitimni poslovni modeli prihodnosti pa bodo tisti, ki bodo v ospredje postavili tehnologijo v funkciji družbene odgovornosti do vseh udeležencev.

Podjetja, ki so med prvimi zaznala trende, so v iskanju novih odgovorov na temeljna vprašanja menedžmenta in organizacije, kako razdeliti delo in kako povezati napore vseh zaposlenih (Puranam, 2018), tradicionalne oblike hierarhične organizacije in menedžmenta zamenjala z digitalnimi platformami in manj strukturiranimi oblikami usklajevanja dela. Za spremembe ni dovolj samo tehnologija, temveč je za preobrazbo pomembno predvsem preoblikovanje strategije, organizacijske strukture, kulture in vrednot podjetja ter vodenja zaposlenih.

Organizacije prihodnosti bodo agilne, fleksibilne, manj hierarhične, manj strukturirane, oblikovane v samouravnavaajoče se

večfunkcijske time. Število timov in članov se bo dinamično spreminjalo glede na potrebe, člani bodo delo opravljali z različnih lokacij, povezani v virtualne time. V ospredju bo samoorganiziranje in opolnomočeno odločanje zaposlenih – strokovnjakov z znanjem. Usklajevanje dela bo doseženo brez centralne avtoritete, z minimalnimi pravili, vendar jasno določenim namenom, poslanstvom

in z le nekaj temeljnimi usmeritvam in prioriteta. Vodje bodo zaposlenim nudili predvsem podporo za nemoteno opravljanje dela, pomoč pri postavljanju ciljev in razvoju zaposlenih. Del nalog usklajevanja pa bo podprla tudi tehnologija, zlasti pri razporejanju dela in nagrad, nadzoru zaposlenih, ocenjevanju uspešnosti pri delu in dajanju povratnih informacij (Hernaus, Sitar & Mirić, 2020).

Pametne tovarne prihodnosti bo odlikovala napredna povezljivost, strateško odločanje s pomočjo umetne inteligence, fleksibilna avtomatizacija procesov za

masovno prilagajanje potrebam posameznih kupcev. Sodelovanje med človekom in roboti bo narekovalo značilnosti dela, da se izkoristijo prednosti obeh. Zaposleni bodo prevzemali kreativne naloge, proaktivno spreminjali delo, pomembne bodo zlasti mehke veščine empatija, ustvarjalnost, domišljija, sposobnost komuniciranja, potrebno bo neprestano učenje in razvoj zaposlenih (Wilson & Daugherty, 2018). Avtonomijo pri delu in raznolikost nalog bo omogočala tudi visoka digitalna usposobljenost vseh zaposlenih.

Razvoj tehnologije je omogočil razmah različnih oblik mrežnega povezovanja med podjetji. V prihodnjih letih je pričakovati nadaljnji razvoj različnih vrst ekosistemov okrog digitalnih platform, ki izkoriščajo učinek mreže z naraščajočimi donosi za večanje števila transakcij in udeležencev. Ekosistemi z modularnostjo, komplementarnostjo in sospecializacijo dosegajo večjo fleksibilnost, hitro odzivanje na potrebe kupcev in inovativnost. V mrežnih organizacijah posamezniki in podjetja tekmujejo in sodelujejo. Povezujejo

se na podlagi zaupanja, povezani so s skupnimi cilji, vrednotami, standardi in protokoli sodelovanja. Proizvodna podjetja se bodo z množico podatkov, pridobljeno s pametnimi proizvodi, vključevala zlasti v potrošniške digitalne ekosisteme in se povezala s ponudniki proizvodom komplementarnih storitev (Subramaniam & Piskorski, 2020).

Zaradi hitrih sprememb v tehnologiji torej lahko pričakujemo intenziven razvoj

novih organizacijskih rešitev, ki bodo oblikovale organizacijo 2071, verjetno pa bo nekaj tudi takih, ki jih danes, z obstoječim znanjem, še ne znamo napovedati.



*Usklajevanje dela bo doseženo brez centralne avtoritete, z minimalnimi pravili, vendar jasno določenim namenom, poslanstvom in z le nekaj temeljnimi usmeritvam in prioriteta.*



*Organizacije 2071 bodo agilne, fleksibilne, manj hierarhične, manj strukturirane, oblikovane v samouravnavaajoče se večfunkcijske time.*

# Z NADGRAJENO TEHNOLOGIJO ZA ČISTEJŠE OKOLJE

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ISTOCK

Mehkohibridna tehnologija 48-voltnega sistema starter-generator je pomemben vezni člen med prehodom iz vozil z motorjem z notranjim zgorevanjem v popolnoma električne avtomobile. Hidria ima na tem področju bogate izkušnje, saj je razvila in nadgradila že kar nekaj generacij tovrstnih sistemov. Najnovejša bosta po novem v svoja vozila vgrajevala tudi Daimler Mercedes in skupina Volkswagen.





*48-voltni sistem starter-generator pomembno prispeva k varovanju ljudi in okolja, v katerem živijo.*

**N**aša korporacija je na trg mehkih hibridov vstopila leta 2015. Takrat še s predrazvojnimi rešitvami za 48-voltni sistem starter-generator in pozneje tudi serijskimi dobavami. V svoja mehko hibridna vozila različnih znamk sta ga takrat začela vgrajevati Renault in Stelantis, slednji predvsem v vozila Chrysler. Gre za pomembno tehnologijo in nadgradnjo klasičnih vozil z motorjem z notranjim zgorevanjem ter pomemben prispevek k zaščiti zdravja ljudi in okolja, v katerem živijo.

Sistem namreč zaradi rekuperacije energije pri zaviranju in z uporabo tako imenovane funkcije stop and go, funkcije za avtomatsko ugašanje in ponovni tihi zagon motorja na semaforjih, pomembno prispeva k zmanjšanju emisij, saj preko dodatnega vodno hlajenega akumulatorja prihrani tudi do 30 odstotkov goriva. Zaradi tega se izpusti nevarnega CO<sub>2</sub> zmanjšajo pod 92 gramov na kilometer, kar pa je manj, kot določa regulativa EU za zmanjšanje izpustov toplogrednih plinov med leti 2020 in 2024.

Hidriino kakovost v tehnologiji izdelave rotorja in statorja, ključnih delov elektromotorja 48-voltnega sistema starter-generator in nove, inovativne izboljšave, so po letu 2015 prepoznali tudi v Audiju in Daimlerju Mercedesu. Slednji je izboljššan in nadgrajen sistem, ki uporablja elektromotorje z vgrajenimi trajnimi magneti iz redkih zemelj, letos postopoma začel vgrajevati v vsa vozila te blagovne znamke, vključno s prestižnimi modeli Mercedes AMG. Od leta 2023 naprej pa ga bodo uporabljala tudi vozila skupine Volkswagen.

K pridobitvi pomembnih poslov so pripomogle predvsem kakovostne reference Hidrie na zahtevnem trgu avtomobilske industrije. To smo nadgradili tudi s konkurenčnimi, lastno razvitimi in izdelanimi štancnimi orodji, opremo in visokotehnološkimi proizvodnimi linijami za sestavljanje in kontrolo rotorjev in statorjev pred odpremo kupcem. Zaradi vsega tega bomo še dodatno investirali v nove stroje in širili proizvodne kapacitete, pa tudi dodatno zaposlovali.

# PRIPRAVLJENI NA DIRKANJE

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: KTM.COM

Med navdušenci jeklenih konjičkov in adrenalina verjetno ni človeka, ki ne bi poznal znamenitega relija Dakar. Na njem že več kot 20 let kraljuje priznana avstrijska blagovna znamka motociklov KTM, s katero že vrsto let dobro sodeluje tudi naša korporacija. Nekaterim od teh odličnih dvokolesnikov namreč zagotavljamo hrbtenico, to je varjeni okvir motocikla, ki ga po novem uporablja tudi njihov najaktualnejši avanturistični popotnik KTM 1290 Super Adventure.







*Za najnovejši KTM 1290 Super Adventure je Hidria razvila in izdelala zadnji aluminijasti okvir, zvarjen v robotski celici.*

**R**eady to race ali po slovensko Pripravljeni na dirkanje je že vrsto let slogan znanega avstrijskega proizvajalca motociklov KTM. Avstrijci namreč verjamejo, da tovrsten način življenja v človeku spodbuja strast do uspehov in zagotavlja pripravljenost na soočanje z izzivi. Teh pa v motosvetu ni malo. Želje in zahteve trga so iz leta v leto večje, prav tako njihova pričakovanja. Skupaj s KTM jih uspešno izpolnjujemo in tako dokazujemo, zakaj smo vsak v svojih segmentih najboljši. Z inovativnostjo, kompetentnostjo, znanjem in izkušnjami kupcem vedno znova ponudimo nekaj, na kar so lahko z razlogom ponosni.

Tak je tudi KTM-ov prestižni potovalni motocikel 1290 Super Adventure. Dvokolesnik, ki voznika ne pusti ravnodušnega, kaj šele razočaranega. Njegove vozne lastnosti, zmogljivost, udobnost, varnost, tehnične novitete navdušujejo že od leta 2015, ko so svetovnim popotnikom in ljubiteljem jeklenih konjičkov prvič predstavili ta model. Že istega leta ga je največja motociklistična revija na svetu Cycle

World razglasila za najboljši avanturistični motocikel leta, s katerim brez težav obredete svet in spoznate kraje, ki jih je videl le malokdo. Leta 2022 je izšla že njegova tretja različica, še boljša, še zmogljivejša in še bolj pripravljena za odkrivanje oddaljenih brezpotij.

K temu smo pripomogli tudi v Hidrii. Za najnovejši Super Adventure smo razvili in izdelali zadnji aluminijasti okvir, zvarjen v robotski celici, ki zagotavlja najvišjo kakovost varov in estetsko linijo. Ta je pri vidnih delih motocikla, kot je okvir, še posebej pomembna. In to kakovost so opazili tudi v KTM. Pri nas namreč dobijo vse na enem mestu, od predrazvoja, razvoja in izdelave, torej varjenja in prašnega lakiranja okvirja. To omogoča pregled in odgovornost nad celotnim procesom, nam pa daje pomembno konkurenčno prednost, kompetence in reference za nadaljnji uspešen razvoj motociklističnega dela naše korporacije. Tako kot pri KTM smo tudi v Hidrii vedno znova pripravljeni na odkrivanje novega in s tem povezane izzive, ki jih v svetu nikoli ne zmanjka.



*Skupaj s KTM uspešno izpolnjujemo želje in zahteve kupcev ter tako dokazujemo, zakaj smo vsak v svojih segmentih najboljši.*



# TOP ALUMINIJASTI IZDELKI ZA TOP VOZILA PRIHODNOSTI

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

V Hidrii imamo že dolgoletno tradicijo livarstva. Naše inovativne aluminijaste izdelke, ki jih večinoma proizvajamo za avtomobilsko industrijo, kot najboljše prepoznavajo največji proizvajalci vozil na svetu. Z najnovejšim projektom in inovativnim procesom dela pa smo prepričali velikane Audi, BMW, Ferrari, Lamborghini in Porsche. V njihovih vozilih bodo od leta 2024 naprej vgrajeni Hidriini lahki aluminijasti pokrovi motorjev volanskih sistemov in servomotorjev.

**V** zadnjih desetih letih smo v Hidrii na področju livarstva dokazali, da znamo in zmoremo, predvsem pa, da imamo vizijo in poznamo pot. Z večletnim uspešnim, inovativnim in zanesljivim delom smo pridobili pomemben dolgoročni projekt, ki bo še dodatno utrdil našo vlogo inovativnega, zanesljivega in prodornega partnerja na področju predrazvoja in izdelave ključnih aluminijastih delov za vozila prihodnosti. S tem pomembno prispevamo k trdnosti, varnosti in zmanjševanju teže vozil prihodnosti ter posledično manjšemu onesnaževanju okolja. Vozila priznanih znamk Audi, BMW, Ferrari, Lamborghini in Porsche, ki bodo

imela vgrajena naše aluminijaste pokrovi motorjev volanskih sistemov in servomotorjev, bodo namreč na ceste zapeljala šele leta 2024.

In s čim smo prepričali največje, da smo ravno mi najboljša izbira? Večletno sodelovanje na zahtevnih predrazvojnih projektih, številni prototipi, njihova uspešna implementacija v serijsko proizvodnjo in inovativni delovni procesi so ključ do uspeha. V Hidrii tako skupaj s partnerji ustvarjamo unikatno delavno okolje, ki vodi v tako imenovani vitki (angl. »lean«) proces ne samo pri tehnologiji izdelave izdelkov, ampak tudi pri vseh delovnih postopkih. Stalno iščemo





*Zaradi razmaha elektromobilnosti  
in varčevanja s porabo energije  
bodo morala biti vozila  
prihodnosti obenem lahka,  
varčna in varna.*

optimizacije vpenjalnih priprav in procesov litja. Cilj je imeti tako imenovane multifunkcijske vpenjalne priprave, na katere lahko vpnemo več različnih, a sebi podobnih kosov. Prednost je v tem, da vpenjalne priprave ne menjamo, s čimer manjšamo izgube časa zaradi menjav. Podobno želimo doseči tudi pri orodjih za litje, kjer eno livarsko orodje uporabimo za več različnih kosov.

Pridobitev projekta, ki bo trajal do leta 2030, verjetnost pa je, da se bo tudi še podaljšal, je izjemnega pomena za nadaljnji uspešen razvoj visokokakovostnega livarstva v Hidrii. Pa tudi drugih področij naše kor-

poracije, saj se nam z njim odpirajo številna vrata proizvajalcev ključnih aluminijastih ter drugih inovativnih komponent in rešitev, brez katerih ni vozil prihodnosti. Zaradi razmaha elektromobilnosti in varčevanja s porabo energije bodo morala biti namreč vozila prihodnosti obenem lahka, varčna in varna. V Hidrii smo že večkrat dokazali, da znamo na podlagi izkušenj, kompetenc in inovativnosti naših zaposlenih in delovnih procesov razviti in ustvariti izjemne izdelke in rešitve, ki premikajo meje mogočega. V takšnem obdobju živimo zdaj. Zato smo še naprej odločeni sokreirati novo mobilnost prihodnosti in rešitve, ki bodo nam in našim zanamcem omogočale kakovostno življenje.



# Z NOVIM LOGISTIČNIM CENTROM DO ŠE BOLJŠIH REZULTATOV

AVTORJA: ANIKA BOŽIČ IN DUŠAN TRČEK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Za učinkovito poslovanje potrebujemo v Hidrii tudi primerne logistične prostore. V Spodnji Idriji smo zato postavili sodobni, digitalizirani logistični center z najmodernejšo skladiščno opremo, ki se bo uporabljal za hranjenje in odpremo naših najnovejših elektronsko komutiranih ventilatorjev. Povpraševanje po njih namreč iz leta v leto raste.

**P**rodaja naših EC-ventilatorjev, predvsem velikih dimenzij, ki se uporabljajo v profesionalnih segmentih hladilne tehnike, prezračevanja in toplotnih črpalk, je v preteklih letih konstantno rasla. Ker se takšen trend obeta tudi v prihodnje, smo potrebovali več sodobnih prostorov za hranjenje materiala in končnih izdelkov. Odgovor na ta izziv je bila postavitev novega logističnega centra, zgrajenega letos, ki se razprostira na površini treh rokometnih igrišč oz. 2500 kvadratnih metrih. Z njim poleg potrebnega prostora za širjenje poslovanja pridobivamo tudi nova znanja in opremo, ki nam omogoča dodatno optimizacijo tako skladiščenja in proizvodnih procesov kot tudi učinkovitih odprem izdelkov našim kupcem. Z njim znižujemo tudi stroške skladiščenja, manipulacije materiala in odpreme izdelkov.



*Digitalizirani procesi skrajšujejo čas prevzema in odpreme materiala, optimizirajo oskrbo proizvodnje, skrajšujejo dobavne roke, omogočajo tudi brezpapirno poslovanje.*

Nov logistični center bo opremljen z najmodernejšo skladiščno opremo z visoko regalnim skladiščem s premičnimi, pretočnimi in potisnimi regali za gotove izdelke. V njem bomo uporabljali tudi vertikalne zalogovnike s pladnji, ki omogočajo zelo zgoščeno skladiščenje na majhni stojni površini in so digitalno povezljivi z različnimi sistemi za upravljanje skladišča. S tem bomo zagotavljali nemoteno oskrbo proizvodnje ob planiranem času, strokovno hrambo blaga, vzdrževanje zahtevanih zalog ter realizacijo večjega števila odprem do kupcev. Omogočal nam bo tudi dinamično skladiščenje gotovih izdelkov. Zaradi digitaliziranih procesov se



skrajšuje čas prevzema in odpreme materiala, maksimalno se optimizira oskrba proizvodnje, skrajšuje dobavne roke, uvedli smo tudi brezpapirno poslovanje.

Vse to bo imelo pozitiven vpliv na naše delovanje, saj nam digitalizacija omogoča številne prednosti in optimizacijo poslovanja. Manj je administracije, blago prevzemamo na podlagi črtne kode. Tovornjaki, ki vozijo material in odvažajo končne izdelke, se že predčasno najavljajo preko

posebnega spletnega portala, ki povezuje Hidrio z našimi kupci in dobavitelji. Končne izdelke pa identificiramo že v proizvodnji, kjer natisnemo prevzemnice in ustrezno opremimo palete. Center je pomemben tudi z marketinškega vidika, saj predvsem pri

novih kupcih še dodatno krepi podobo Hidrie kot pravega, kredibilnega in kompetentnega partnerja, s katerim je vredno sodelovati. Obenem pa jasno kaže na to, da naše poslovanje raste, da vlagamo v napredne tehnologije, sledimo globalnim trendom in se širimo.



*Z novim logističnim centrom še dodatno krepimo podobo Hidrie kot pravega, kredibilnega in kompetentnega partnerja, s katerim je vredno sodelovati.*



CESTNI DIRKAČ PREIZKUŠA NOVI OPEL INSIGNIA

# CESTNA KRIŽARKA, KI SE LAHKO NEMUDOMA SPREMENI V ŠPORTNIKA

AVTOR: PRIMOŽ MAKUC, FOTO: ANDRAŽ MARTINŠEK



Kljub temu da je Insignia pri Oplu eden izmed mlajših modelov, bi lahko rekli, da je del bogate zgodovine njene predhodnice Vectre. Gre za poslovno limuzino, ki se v karavanski različici odlično znajde tudi v družinski vlogi. Za zdaj še ni na voljo v električni varianti, lahko pa izbirate med bencinskim ali dizelskim motorjem. Pri slednjem pa svoje pomembno doda Hidria, ki za boljše delovanje nove Insignie izdeluje sistem za hladen zagon dizelskega motorja.

**Z** Andražem imava na Insignio čudovite spomine, saj sva se z njo leta 2017 odpravila v Frankfurt na mednarodni avtomobilski salon IAA. Tja in nazaj sva v popolnem udobju prevozila okrog 1800 kilometrov. Leto pozneje sva preizkusila tudi njeno najmočnejšo verzijo pod oznako GSi s štirikolesnim pogonom in 260 konjskimi močmi, letos pa sva spoznala še prenovljeno, ki se je našemu trgu predstavila v lanskem letu.

Motorna paleta za enkrat še ni tako razširjena, kot smo jo navajeni v današnjih časih, se pa govori, da bo elektrika priskočila na pomoč

v naslednjih letih. V ponudbi sta za enkrat bencinski in dizelski pogonski agregat z različnimi prostorninami in močjo, med katerimi je razpon od 125 do 230 konjskih moči. Sicer pa je zvezda tega članka zagotovo dizelski pogonski agregat, kjer k boljšemu in varčnemu delovanju prispeva tudi Hidria. Ogrevalni sistem za hladen zagon dizelskega motorja omogoča hitrejši zagon in nižje emisije.

Hidriin sistem je namreč vgrajen v glavi motorja, tako da je konica grelnega elementa nameščena neposredno v izgorovalnem prostoru vsakega od valjev. Energija, ki jo ob žarjenju konice svečka

prenese v prostor z gorivom, tudi pri temperaturah globoko pod lediščem, to je do  $-30\text{ }^{\circ}\text{C}$ , zagotavlja učinkovit zagon in stabilno delovanje dizelskih motorjev. In če vse to kombinirate z najmočnejšim dizelskim motorjem s 174 konjskimi močmi in štirikolesnim pogonom, se vam bo zagotovo smejalo tudi v zimskem času.

Kozmetične spremembe pri prenovljeni Insignii so bile res majhne. Roko na srce, saj jih niti ni potrebovala, ker je bila oblikovno že na začetku dovolj dodelana in je pritegnila kar precej kupcev. Njen glavni adut so zagotovo matrični žarometi Intelli-Lux Pixel v led-tehniko. Ti so natančnejši in zmogljivejši od ksenonskih ali običajnih sistemov osvetlitve. Svetlobni snop se stalno prilagaja glede na položaj nasproti vozečega vozila ali vozila, ki je pred vami. Ta sistem bi ponoči najlažje poimenoval z eno samo besedo – čarovnija. To je eden tistih sistemov, ki ga je v zapisu težko opisati. Najboljša je izkušnja iz prve roke.

Naslednji adut se skriva v notranjosti, na elementu, ki bi ga moral vsak voznik najbolj ceniti.

Na sedežih. Insignia ponuja možnost certificiranih tako imenovanih AGR-sedežev za voznika in sovoznika. Ti so električno nastavljivi s funkcijo masaže, gretja in prezračevanja. To so dodatki, ki bi jih pričakovali v višjih cenovnih razredih vozil, ampak Oplova admiralska ladja ponuja tudi to. Gre za pravi potovalni avto, ki je pripravljen za večurno udobno vožnjo. Ravno zaradi tega imava z Andražem na Insignio in najino pot v Frankfurt res lepe spomine.

Za tisto češnjo na vrhu tortice pa je tukaj še njihovo posebno vzmetenje FlexRide, ki omogoča, da cestno križarko s pritiskom na gumb nemudoma »spremenite« v pravega športnika. Sistem namreč prilagodi občutljivost različnih sistemov od blažilnikov, krmiljenja, avtomatskega menjalnika do nadzora zdrsa. Insignia skriva toliko možnosti, ki jo naredijo še bolj privlačno, in veseli smo, da smo tudi mi del te zgodbe. Sicer pa nikoli ne veš, mogoče se naša tehnologija znajde tudi v kakšnih bolj elektrificiranih različicah prihodnosti.



*Hidriin ogrevalni sistem za hladen zagon dizelskega motorja novi Insignii omogoča hitrejši zagon in nižje emisije.*



# Z LASERSKIM VARJENJEM OD PROTOTIPA DO SERIJSKEGA IZDELKA

AVTORJA: ANDREJ KRAGELJ IN ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

V Hidrii stalno razvijamo nove izdelke in rešitve. Da pa izdelek tudi dejansko zaživi v praksi in se lahko serijsko proizvaja, nujno potrebujemo prototipe. Za ta namen smo v Tolminu, kjer poleg sistemov za hladen vžig dizelskih motorjev razvijamo in izdelujemo tudi različne senzorje tlaka in navora, ustanovili poseben laboratorij za lasersko varjenje materialov, ki nam omogoča lažji prenos izdelka iz razvoja v proizvodnjo.



*Dobra oprema laboratorija z ustreznim kadrom in inovativnimi razvojnimi rešitvami predstavlja pomembno konkurenčno prednost celotne Hidrie.*







### TIPI LASERJEV V HIDRIINEM LABORATORIJU ZA LASERSKO VARJENJE

- Kontinuirni laserski vir z infrardečo svetlobo. Vir skupaj s CNC varilno celico uporabljamo večinoma za precizno rotacijsko varjenje. Laserski vir se uporablja tudi za rezanje.
- Pulzni laserski vir z infrardečo svetlobo. Ta je povezan z ročno lasersko celico in se uporablja predvsem za ročna varjenja. Ročna laserska celica nam omogoča, da lahko varjence med varjenjem držimo z roko. To je velikokrat zelo praktično in predvsem hitro, saj ni potrebe po izdelavi namenskih vpenjal.
- Pulzni laserski vir z zeleno svetlobo. Namenjen je varjenju bakra in njegovih zlitin. Na naši lokaciji v Tolminu smo pred leti namestili enega od treh takrat delujočih tovrstnih laserjev na svetu.

**V**arovanje in skrb za okolje je ena temeljnih vrednot naše korporacije. Zato stalno razvijamo izdelke, ki kar najmanj onesnažujejo okolje. Išče-mo takšne rešitve, ki zagotavljajo trajnostno mobilnost in nadomeščajo klasične tehnologije, povezane z motorji z notranjim zgorevanjem. Tako aktivno razvijamo senzorje navora, ki se uporabljajo v električnih kolesih. Poleg tega smo s senzorji tlaka za nadzor procesa visokotlačnega litja pri brizganju umetnih mas dejavni tudi izven avtomobilske industrije. Vendar pa brez prototipov teh novosti ne bi bilo.

Tako smo v Tolminu ustanovili laboratorij za lasersko varjenje. Ta nam omogoča testiranje prototipov in preverjanje njihovega delovanja. Na podlagi rezultatov testiranj se vedno pojavljajo potrebe po spremembah na izdelku, ki izboljšujejo njihovo delovanje. Zato se prototipni vzorci skozi čas spreminjajo, kar definira tudi lastnosti delovne opreme našega laboratorija. Oprema mora biti zato zelo prilagodljiva in mora omogočati izdelavo čim širšega spektra izdelkov. V ta namen imamo precej različnih naprav, ki zahtevajo obvladovanje več različnih tehnologij. Ena glavnih pa je lasersko varjenje.

Poleg laserskega spajanja so za nekatere izdelke primerne in učinkovite tudi konvencionalne tehnologije spajanja. V primerjavi z laserskimi

tehnologijami so bistveno cenejše, saj je začetni vložek v opremo nižji. Zato imamo v laboratoriju še vedno tudi klasično opremo za elektro uporovno in TIG-varjenje. V zadnjem letu pa smo v delavnico prinesli tudi tehnologijo za lasersko rezanje in v večji meri lahko uporabili že obstoječo opremo. Oprema sicer ni primerljiva z večjimi namenskimi laserskimi razrezovalnimi stroji, vendar se je za naše potrebe že večkrat izkazala kot hitra in učinkovita rešitev.

Dobra oprema laboratorija z ustreznim kadrom in inovativnimi rešitvami predstavlja pomembno konkurenčno prednost celotne Hidrie. To se je pokazalo tudi z uspešnim sodelovanjem laboratorija z drugimi kompetenčnimi centri in poslovnimi enotami Hidrie. Naš laboratorij je poleg oddelkov znotraj tolminske lokacije v preteklosti uspešno sodeloval tudi z našimi ostalimi poslovnimi enotami, predvsem s Hidrio Lamtec, ki je specializirana za izdelavo ključnih delov elektromotorjev tako za avtomobilski kot industrijski segment. S tem še dodatno krepimo našo korporacijo in medsebojno sodelovanje postavljamo na še višji nivo.



*Iščemo takšne rešitve, ki zagotavljajo trajnostno mobilnost in nadomeščajo klasične tehnologije, povezane z motorji z notranjim zgorevanjem.*



# INTENZIVNO NA PODROČJU EVROPSKIH PROJEKTOV

AVTOR: ROK PODOBNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Nova evropska razvojna perspektiva Obzorje Evropa je v polnem teku. Naša projektna pisarna zato z intenzivnim mreženjem že išče nove projektne priložnosti. Osnova za kakovostno delo Hidriine ekipe je uspešno delo v prejšnji perspektivi EU, kjer zadnja dva od štirih pridobljenih projektov, to sta Sophia in LightMe, letos vstopata v zaključno razvojno fazo.

**V** projektu Sophia skupaj z evropskimi partnerji s področja robotike pod vodstvom italijanskega inštituta za tehnologijo iz Genove razvijamo nove pristope na področju kolaborativnih robotov. Naš cilj je, da v sodelovanju s poslovno enoto Hidria Lamtec in našim Kompetenčnim centrom Industrijska avtomatizacija postavimo pilotsko kobotno celico, ki bo tako v Hidrii kot v širšem prostoru služila za demonstracijske in testne namene uveljavljanja kolaborativnih robotov v našo proizvodnjo.

Letos zaključujemo tudi z drugim pomembnim evropskim projektom LightMe. V njem pod vodstvom razvojnih partnerjev Univerze Brunel iz Londona in avstrijskega livarskega inštituta ÖGI izvajamo intenzivne teste aluminijevih zlitin z nanodelci. Tehnologija nanodelcev je sicer le ena izmed tehnologij prihodnosti na področju hitrega razvoja livarskih tehnologij. A glede na

to, da se v korporaciji znotraj poslovne enote Hidria Alutec vedno bolj intenzivno soočamo z novimi produktnimi zahtevami za rešitve na področju elektromobilnosti, želimo s projektom raziskati možne prebojne rešitve, ki jih lahko pričakujemo v širši uporabi v naslednjem desetletju.

Poleg omenjenih projektov že več kot eno leto intenzivno sodelujemo tudi na novih razpisih v okviru nove razvojne perspektive Obzorje Evropa. Njen glavni cilj je razvoj prebojnih tehnologij na področju novih lahkih materialov, baterijskih tehnologij in zasnovane elektromotorjev brez redkih zemelj. Tako se že intenzivno vključujemo

v razvojne razpise s področij avtomobilske industrije in mobilnosti, kjer smo spletli številne tesne stike preko evropskih razvojnih združenj CLEPA – Združenje avtomobilskih dobaviteljev, ERTRAC – Evropski svetovadni svet za raziskave cestnega prometa in EARPA – Združenje partnerjev za avtomobilske raziskave.

Obenem se na širšem področju industrijskega ter znanstvenega razvoja v Evropski uniji z Obzorjem Evropa rišejo tudi nove spremembe na področju napredne industrijske proizvodnje. Digitalizacija in nove tehnologije, kot je 5G, avtomatizacija z uporabo kolaborativnih robotov, tako imenovani načini proizvodnje »zero-defect« in »zero-waste«, torej proizvodnja brez napak in odpadkov ter principi popolne sledljivosti v proizvodnji; vse to so trendi, na katere s svojimi projektnimi idejami že danes odgovarja tudi Hidria.



*S tesnim sodelovanjem naše projektne pisarne in razvojnih oddelkov spreminjamo globalne izzive v nove zanimive in odmevne evropske razvojne projekte.*

In ne nazadnje Obzorje Evropa v razpisih opozarja tudi na spremembo mišljenja na stari celine. Ta namreč z vidika današnjih zdravstvenih in geopolitičnih kriz narekuje potrebo po vračanju napredne proizvodnje nazaj v Evropo ter zagotoviti odpornosti industrijskih in nabavnih verig. Te spremembe kot izjemne priložnosti ne vidi le Evropska komisija, ampak jih kot takšne že danes prepozna tudi naša korporacija. S pomočjo tesnega sodelovanja med lastno projektno pisarno in razvojnimi oddelki jih spreminjamo v nove zanimive in odmevne evropske razvojne projekte, o katerih bomo v tej reviji nedvomno v prihodnosti še velikokrat poročali.

# PRESEZIMO INTERESE LASTNEGA POSLOVANJA

AVTORICA: SABINA VIDMAR, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC, ISTOCK

Družbena odgovornost je ena izmed temeljnih vrednot naše korporacije, ki usmerja delovanje in nas zavezuje k poslovnim odločitvam s širšo družbeno koristjo in učinkom. Letos smo zato v Hidrii začeli postopek pridobivanja certifikata Družbeno odgovoren delodajalec. Z njim želimo še dodatno okrepiti družbeno odgovornost v vseh procesih poslovanja, predvsem s ciljem zadovoljstva zaposlenih.





ANDREJ REJC, DIREKTOR HIDRIE

»V Hidrii poleg uspešnega poslovanja vso pozornost usmerjamo tudi k poslovanju na pravilen način. Zato bomo poleg pridobitve certifikata Družbeno odgovoren delodajalec okrepili aktivnosti tudi na vseh drugih področjih, ki zajemajo družbeno odgovornost. Dobičkonosnost, rast in zaščita pred tveganji so sicer ključnega pomena za uspešen dolgoročni razvoj podjetja. A za res celovit uspeh so pomembni tudi mehkejši dejavniki. V prvi vrsti zaupanje zaposlenih, pa tudi vse zunanje javnosti. Zaupanje pridobivamo predvsem z izpolnjevanjem družbene odgovornosti podjetja.

Mnoga podjetja zamujajo priložnost za povezovanje družbene odgovornosti in vsakodnevnih poslovnih ciljev, da bi hkrati delala dobro in profitabilno. V Hidrii se trudimo s povezovanjem teh dveh ciljev, saj družbeno odgovornost ocenjujemo z izboljšanjem pogojev za vse deležnike, tako za zaposlene in lastnike kot za skupnost in okolje. Poleg tega pa moralna odgovornost sega še dlje. Odraža potrebo, da podjetja obravnavajo tudi temeljna etična vprašanja, kot so vključevanje, dostojanstvo in enakost.«

Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec temelji na načelih in bistvenih vsebinah standarda za družbeno odgovornost ISO 26000. To je tudi prvi, na mednarodnem standardu temelječ certifikat v slovenskem prostoru, ki celostno naslavlja področje družbene odgovornosti, s poudarkom na odnosu do zaposlenih. Je sistem kakovosti in upravljavsko orodje, ki pomaga podjetjem pri nenehnem izboljševanju, razvoju, načrtovanju in bolj vzdržnem poslovanju ter družbeni odgovornosti. Družbena odgovornost ne pride sama po sebi, k njej je treba zavestno prispevati in delati prav na vseh področjih znotraj in zunaj podjetja.

Odločitev podjetja, da aktivno vstopi v obdobje strateškega upravljanja družbene odgovornosti je znak, da se zaveda odgovornosti do zaposlenih, do družbe in okolja. Ukrepi zajemajo priložnosti za izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, medgeneracijskem sodelovanju, pa tudi na področju etičnega vodenja ter nediskriminacije na delovnem mestu. S tem se izboljšujejo delovni pogoji, vzpostavljajo se fleksibilne oblike organizacije dela, dviguje se nivo klime in delovne kulture.

Podjetje, ki želi pridobiti certifikat družbeno odgovornega podjetja, mora sprejeti tudi zavezo vodstva k družbeni odgovornosti na najvišji upravljavski ravni v podjetju. Ta mora naslavljalati zaposlene,

da tudi oni aktivno prispevajo k družbeno odgovornemu ravnanju na vseh področjih. V Hidrii družbeno odgovornost razumemo kot poslanstvo, ki v ospredje postavlja človeka in naravne vire ter tako pomembno sooblikuje okolje in kakovostno prihodnost. V čim večji meri si želimo presegati okvirje in interese lastnega poslovanja.

Tako družbeno odgovorne odločitve in dejanja ustvarjamo skupaj s poslovnimi partnerji, zaposlenimi in ostalimi deležniki ter jih implementiramo v vseh okoljih, kjer poslujemo. Pri vsakodnevnih odločitvah in poslovnih dejanjih v največji možni meri upoštevamo načela trajnostnega razvoja, poslovne etike, spoštovanja delovnih pogojev, zagotavljanja zakonskih določb in človekovih pravic, spoštovanja ščitenja ranljivih skupin, ne dopuščamo nobenih oblik prisilnega dela, ne dovoljujemo diskriminacije ter spoštujemo svobodo združevanja in izražanja.

*V Hidrii družbeno odgovornost razumemo kot poslanstvo, ki v ospredje postavlja človeka in naravne vire ter tako pomembno sooblikuje okolje in kakovostno prihodnost.*

V postopku pridobivanja certifikata se bomo preko izbranih ukrepov trudili nadgrajevati že uveljavljene dobre prakse za vpeljavo načel družbene odgovornosti v vse procese poslovanja. Aktivnosti bodo vezane na področje organizacije dela, delovnih pogojev, vodenja in razvoja zaposlenih ter internega komuniciranja. Z uradno certifikacijo standarda Družbeno odgovoren delodajalec bodo uvedena tudi konkretna orodja, ki bodo omogočala vključujoče sodelovanje in odgovornost ter večanje našega ugleda in konkurenčnih prednosti.

# ZNAMKA DELODAJALCA JE VEČ KOT OGLAS

AVTORICA: TONJA BLATNIK, FOTO: OSEBNI ARHIV

Dr. Aleksandra Kregar je strokovnjakinja za blagovno znamko delodajalca. Za dojemanje podjetja kot delodajalca pri trenutnih in potencialnih zaposlenih. Prepričana je, da je v središču trajnostnega uspeha vedno človek. Zaposleni danes namreč iščejo več kot le dobre finančne pogoje. Želijo razumeti, v kaj podjetje verjame, kakšne vrednote živi in ali je družbeno odgovorno.

**T**rg delovne sile in privlačnost delodajalcev sta se namreč v obdobju med pandemijo in po njej zelo spremenila. Ne gre samo zato, da se je kot oblika dela uvedla možnost hibridnega dela ali dela od doma. Spremenil se je spekter vrednot, prepričanj in priorit. Če pri tem upoštevamo še različne motivacijske faktorje različnih generacij ter da v mnogo primerih v podjetjih delajo in sobivajo kar štiri generacije skupaj, potem je gradnja znamke podjetja delodajalca in njegova družbena odgovornost ena prvih priorit vodstev podjetij. Pri tem je

ključno partnerstvo kadrovske, marketinške in komunikacijske funkcije.

**Kako pomembno pri privlačnosti delodajalcev je, da je podjetje trajnostno in družbeno odgovorno orientirano?**

Družbena odgovornost je pomemben del atraktivnosti podjetja kot delodajalca. Zaposleni vseh generacij, predvsem pa mlajša populacija, si želijo, da podjetje vzpostavi in izvaja trajnostne prakse. Veliko raziskav govori o tem, da trajnost motivira in navdihu-





Dr. Aleksandra Kregar

je zaposlene, da ostajajo v podjetju. Na ta način razvijejo občutek pripadnosti in predanosti takšni kulturi podjetja in z veseljem priporočijo podjetje potencialnim strankam ali zaposlenim. Pri tem je znamka delodajalca pomembna, saj odločno in aktivno govori, kakšen je odnos podjetja do trajnosti, katere del so tudi zaposleni.

### **O čem točno govorimo, ko govorimo o blagovni znamki delodajalca?**

Običajno podjetja povezujejo znamko delodajalca bolj s kreativnim pojavljanjem svoje podobe in ne tudi z vsebino, ki jo ponujajo kandidatom in zaposlenim. Znamka delodajalca je torej način kako podjetje kostantno spremlja spremembe na trgu delovne sile, temu prilagaja in neguje izkušnjo, ki jo imajo kandidati v stiku s podjetjem, ter predvsem zaposleni v celotnem obdobju njihove zaposlitve. Opisuje torej ugled in obljubo, ki jo daje podjetje kot delodajalec zaposlenim, v nasprotju s splošnim ugledom blagovne znamke podjetja in obljube, ki jo daje strankam.

### **Kako pa organizacija začne graditi podobo družbeno odgovornega podjetja in kredibilnega zaposlovalca?**

Začne se tako, da podjetje preveri svojo kulturo, predvsem vrednote, ter na ta način opredeli, kaj v podjetju je pomembno in kakšne ljudi želi imeti ter jih privabiti. Nadaljuje se z razmislekom, kaj je obljuba podjetja zaposlenim, v čem je privlačno in drugačno. Na tej osnovi se oblikuje strategija za privabljanje talentov, za razvoj zaposlenih ter večanje njihove zavzetosti. Postavitev zanimivih delovnih mest in pogojev, vzpostavitev in življenje kulture v praksi ter

učinkovita komunikacija so tako ključnega pomena za ustvarjanje uspešne blagovne znamke podjetja kot delodajalca.

### **Pri tem je tesna povezanost kadrovske, komunikacijske in marketinške znanj verjetno zelo pomembna. Zakaj?**

Kadrovska, marketinška in komunikacijska funkcija so partnerji pri gradnji znamke delodajalca; vodilno vlogo običajno prevzame kadrovska funkcija. Vsaka od njih ima svoje specifično znanje, a samo skupaj v timu lahko vsa povežejo ter postavijo atraktivno znamko delodajalca. Marketing ima znanje o postavitvi in upravljanju blagovne znamke, kadrovska funkcija pozna prioritete podjetja na področju privabljanja in razvoja ljudi ter je odgovorna za postavitvev in življenje kulture podjetja. Komunikacije so odgovorne, da podjetje z zaposlenimi in s kandidati komunicira transparentno in redno na način, da gradi zelene zaznave, občutke in asociacije v glavah zaposlenih skozi njihov celoten življenjski cikel, od prvega stika na razgovoru do odhoda.

### **V čigavih rokah pa je odgovornost za upravljanje znamke delodajalca?**

Znamka delodajalca se v podjetju običajno začne kot projekt, ki kasneje preide v organizacijsko strukturo podjetja. Pomembno je, da ob tem prehodu podjetje določi odgovornost za lastništvo blagovne znamke delodajalca, jo umesti v kadrovsko ali marketinško funkcijo in izbere osebo, ki ima močne povezovalne sposobnosti med oddelki ter sodelovalne z vodstvom in vodji. Prvi upravljavec znamke delodajalca je seveda lastnik oziroma uprava, saj daje zgled, kako podjetje ravna s svojimi zaposlenimi – kako komunicira, vodi, motivira, razvija ljudi.

Pomembno vlogo pa ima tudi širše vodstvo oziroma vsak vodja določenega tima sodelavcev. V praksi se žal še vedno velikokrat srečam s prepričanjem, da je odgovornost za razvoj zaposlenih in atraktivnost delovnega okolja stvar izključno kadrovske funkcije in ne tudi vodij, kar je seveda zelo napačen pogled. Zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih je namreč pretežno odvisna od zadovoljstva z odnosom z vodji in ne samo z zadovoljstvom s pogoji delovnega mesta



*Zaposleni vseh generacij, predvsem pa mlajša populacija, si želijo, da podjetje vzpostavi in izvaja trajnostne prakse.*

### **Pri tem vemo, da je nevarno, če so podjetja organizirana »silosno«, torej vsaka funkcija zase. Pa vendar so oddelki pogosto še vedno premalo povezani. Kako razbiti silose in doseči boljše povezovanje med funkcijami?**

Znamka delodajalca je odličan primer delovanja izven silosov. Običajno se v podjetjih začne kot projekt, ki se pozneje vpelje v novo in drugačno delovanje in odgovornost kadrovske funkcije, marketinga in komunikacij. Sodelovanje pri projektih je način za presejanje silosov, saj spodbuja izmenjavo virov, informacij in znanja na različnih področjih. Prav tako omogoča zaposlenim, da razumejo vloge drugih sodelavcev v podjetju in lahko ta vpogled uporabijo za izboljšanje svojega dela in prihodnjih projektov. Projektno delo, kot je znamka delodajalca, pomeni, da zaposleni dvigujejo drug drugega in skupaj delajo za skupen cilj in isto smer podjetja. Na ta način zaposleni tudi lahko izpolnjujejo in živijo svoj polni potencial.



KOMENTAR DR. SERGEJE PLANKO, STROKOVNJAKINJE ZA KADROVSKI MENEDŽMENT

## ZAVZETI ZAPOSLENI SO KLJUČ DO USPEHA

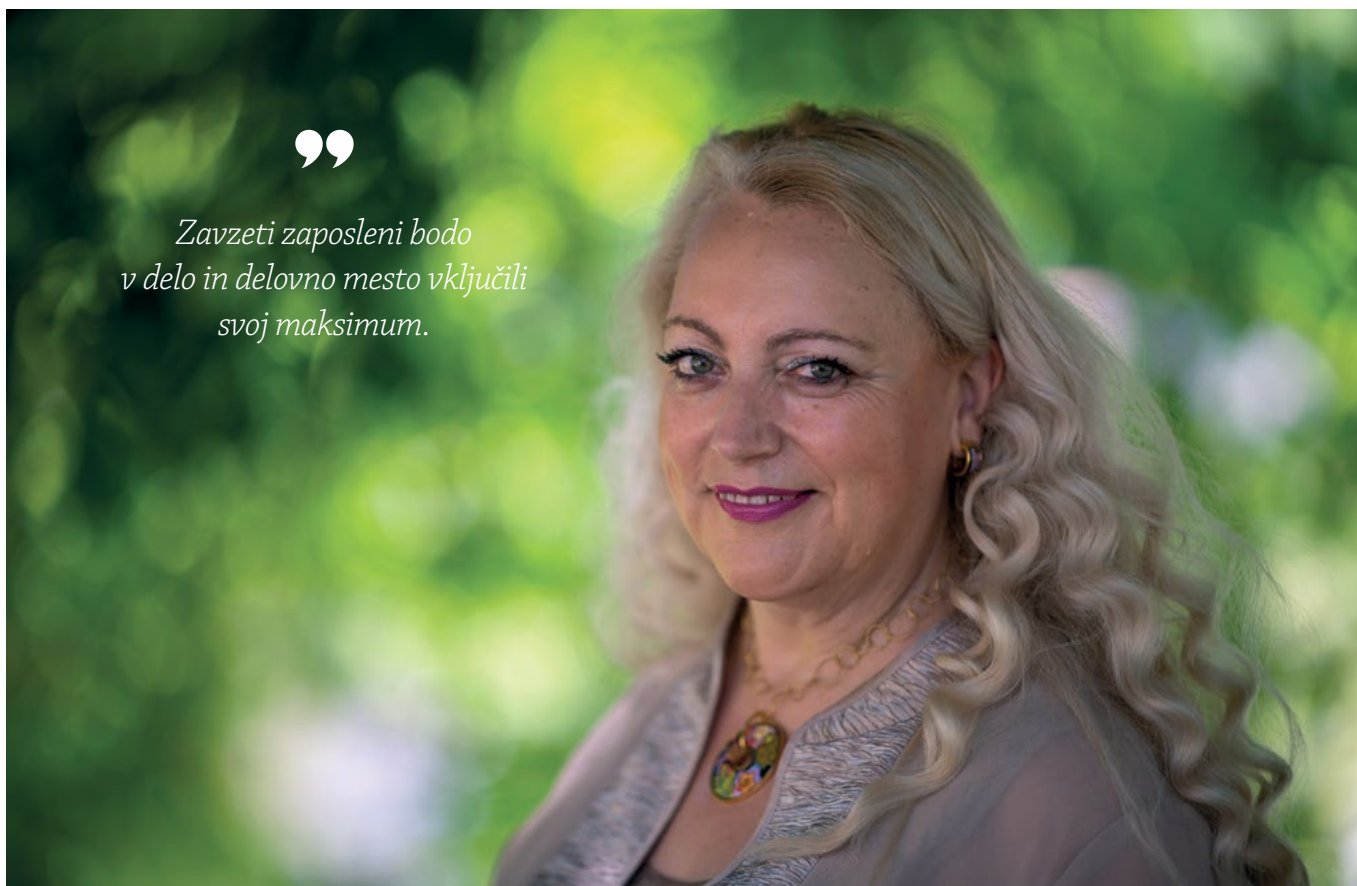
FOTO: ROBERT ZABUKOVEC, ISTOCK

Oblikovanje in vzdrževanje organizacijskega okolja in kulture, kjer so delovni prispevki in dosežki zaposlenih opaženi in cenjeni, je izjemno pomembno za splošni uspeh podjetja. To namreč pri zaposlenih sproži strast in zavzetost za kakovostno in učinkovito delo. Zavzeti zaposleni pa so ponosni na svojega delodajalca in bodo o podjetju govorili le pozitivno.

**Z**aposleni, ki jim delovni pogoji, narava dela, nadrejeni in organizacijska kultura omogočajo, da izrazijo čim večji del dejanskega jaza in avtentičnih, primarnih potencialov ter profesionalnih vzgibov, bodo v delo in delovno mesto vložili svoj maksimum. To pomeni, da bodo zavzeti za delo. Tisti, ki

tega ne čutijo, pa bodo posledično delovali nezavzeto. Na zavzetost posameznika na delovnem mestu vpliva več dejavnikov. Prvi je nedvomno smiselnost, da zaposleni vidi smisel v aktivnostih, ki jih izvaja na delovnem mestu. Potem je tu še psihološka varnost, da je zaposleni pri opravljanju dela svoboden in v skladu s svojo predsta-





Dr. Sergeja Planko

“  
*Zavzeti zaposleni bodo  
 v delo in delovno mesto vključili  
 svoj maksimum.*”

vo o profesionalni vlogi. Pomembna je tudi razpoložljivost fizične, mentalne in emocionalne sposobnosti zaposlenega za delo.

Zavzete zaposlene lahko prepoznamo predvsem po njihovem pozitivnem odnosu do delodajalca. Emocionalno so vezani na svoje dosežke in uspehe podjetja, želijo mu pripadati in za njegovo uspešnost prispevati po svojih najboljših močeh. Te zaposlene prepoznamo predvsem po inovativnosti in kreativnem razmišljanju ter prevzemanju osebne odgovornosti za realizacijo postavljenih nalog in ciljev. Pa tudi po želji in težnji prispevati k uspešnosti podjetja ter čustveni navezanosti nanj in notranji motivaciji za realizacijo njegove vizije.

Pri tem pomembno vlogo igra tudi intelektualni kapital podjetja. Tega ilustrativno in plastično lahko razdelimo na »kapital možganov« in »kapital srca«. Prva skupina zaposlenih je v delovni proces vključena preko racionalnega vidika. Njen ključni prispevek je omejen na znanje in kompetence. Zaposleni, ki delujejo po principu »kapitala srca«, pa imajo poleg kompetenc vključen tudi tako imenovani odnosni del, kar pomeni, da jim je mar tako za delo kot tudi delodajal-

ca. Pri tem sta ključna pripadnost in zavzetost zaposlenih. Logično je, da si delodajalci želijo zaposlene, ki v delovne procese vstopajo tako z znanjem in ustreznimi kompetencami, kot tudi z ustreznim odnosom in proaktivno motivacijsko naravnostjo.

Lahko se vprašamo, ali bi imeli raje zadovoljne ali zavzete zaposlene. Odgovor je seveda zavzete. Ti so zelo verjetno hkrati tudi zadovoljni, zelo dobro pa ocenjujejo tudi rast, pripadnost, motivacijo in zadovoljevanje osnovnih potreb v podjetju. Zato je pomembno, da se načrtno ukvarjamo s spodbujanjem zavzetosti zaposlenih. In kako to dosežemo? Predvsem z ustreznim vodenjem, jasnimi cilji in sodobnimi pristopi, s čimer zagotavljamo pogoje, da imajo zaposleni občutek, da je delo, ki ga opravljajo, smiselno. De-

lovno okolje mora biti spodbudno, povezovalno in vključujoče, dobro delo pohvaljeno in nagrajeno, zaposlenim pa moramo zagotavljati rast in razvoj. Zelo pomembno je tudi njihovo zaupanje v vodstvo podjetja, kar dosežemo z jasnim poslanstvom, razvojno naravnostjo, ustreznimi vzorci komuniciranja in odnosom do zaposlenih.

“  
*Zavzeti zaposleni so emocionalno  
 vezani na svoje dosežke in uspehe  
 podjetja, želijo si mu pripadati in  
 za njegovo uspešnost prispevati po  
 svojih najboljših močeh.*”

# MLADI Z NAMI PRIDOBIVAJO IZKUŠNJE TUDI V TUJINI

Sofinancira program  
Evropske unije  
Erasmus+



ZBRALA: TANJA KENDA IN ERIK BLATNIK, FOTO: ANDREJ KAVČIČ IN ARHIV DIJAKOV GJV

Na Gimnaziji Jurija Vege Idrija (GJV) že osem let sodelujejo v programu Erasmus+, ki dijakom omogoča praktično usposabljanje v tujini. Z njim si mladi pridobivajo neprecenljive izkušnje, saj spoznavajo delo in poklice, za katere se izobražujejo. Dijaki 3. letnika GJV iz programa Strojni tehnik so tako obiskali tudi našo Hidrio Bausch v Vaihingenu, nedaleč stran od Stuttgarta, zibelke svetovne avtomobilske industrije, in bili nad videnim nadvse zadovoljni.





**BOŽENA RUDOLF, GJV  
KOORDINATORKA PROJEKTA**

S programom Erasmus+ smo dijakom želeli približati kulturo dela v tujem podjetju, jih seznaniti z metodami dela in mednarodnimi standardi v tujem delovnem okolju ter jim omogočiti razvoj kompetenc komunikacije v tujem jeziku. Želeli smo, da bi se dijaki zavedali pomembnosti izobraževanja za izbran poklic in vloge, ki jo bo njihovo znanje imelo pri vključevanju v delovno okolje ter pri izgradnji uspešne delovne kariere v idrijskem gospodarstvu.

Te cilje zasledujemo tudi danes. Poleg tega pa si tudi prizadevamo, da učitelji dodatna spoznanja v obliki spoznavanja aktualnih kompetenc in veščin na strokovnem področju vnašajo v redni

pouk in jih upoštevajo pri nadgradnji odprtega kurikulumuma strokovnih predmetov.

Dodeljena akreditacija, ki smo jo prejeli marca 2021, potrjuje, da smo v okviru širših prizadevanj za razvoj šole pripravili dober načrt za izvedbo visokokakovostnih aktivnosti mobilnosti. Na tem mestu bi se zahvalili podjetju Hidria, da je tudi v teh zahtevnih časih dijakom omogočilo to neprecenljivo izkušnjo. Upamo, da bomo tudi v prihodnosti tako dobro sodelovali in skupaj izoblikovali dober kader.



*Dijaki z življenjem in delom  
v tujini pridobijo mnoge  
izkušnje na poti v samostojno in  
odgovorno življenje.*



**ANDREJ KAVČIČ, GJV**  
**UČITELJ PRAKTIČNEGA POUKA**

Izkušnje s praktičnim usposabljanjem v podjetju Hidria Bausch so zelo pozitivne. Dijaki pridobijo mnogo izkušenj, tako v vsakdanjem življenju kakor tudi pri delu v podjetju. Že samo potovanje iz Ljubljane do Stuttgarta je pravo doživetje, saj je treba slediti voznemu redu, prestopati med peroni železniških postaj v velikih mestih in včasih tudi koga kaj vprašati.

Dijaki med svojim tritedenskim bivanjem v Vaihingenu ne opravljajo zgolj svoje redne prakse, ampak skrbijo sami tudi za gospodinjstvo, nakupujejo hrano in si ogledujejo znamenitosti v okolici. Tako pridobijo mnoge izkušnje na poti v samostojno in odgovorno življenje. Posebej bi pohvalil gostoljubje direktorja Hidrie Bausch, Marka Hladnika, in sistem mentorstva v podjetju.

Dijaki v času usposabljanja spoznajo vse temeljne oddelke tovarne, od tehnologije, vzdrževanja, konstrukcije do orodjarne

in proizvodnje. Po prej pripravljenem programu so v vsakem oddelku določeno število ur, z njimi je tudi mentor. Tako zelo dobro spoznajo ves proces proizvodnje in postopke obdelav. Dijaki so na praksi del kolektiva, v katerem delajo in se v njem počutijo odgovorne za svoje delo, zato ga tudi z vso resnostjo opravljajo.



*Dijaki z življenjem in delom  
v tujini pridobijo mnoge  
izkušnje na poti v samostojno in  
odgovorno življenje.*

Spoznavajo se tudi s tehnično dokumentacijo v podjetju, saj redno pišejo in rišejo delovna poročila, ki jim jih mentorji tudi ocenijo. Na koncu pridobijo oceno za praktično usposabljanje, ki jim pride prav kot referenca na poklicni poti.

Tak sistem mentorstva in usposabljanja pogrešam v podjetjih v bližnji okolici, saj zaradi pomanjkanja kadrov naši dijaki zgolj nadomeščajo manjkajoče zaposlene, zato ne spoznajo tehnologij, ki jim jih v šoli ne moremo predstaviti oz. pokazati.



**TAŠA PIRIH WILLER**

V Hidrii Bausch sem se naučila zelo veliko o proizvodnji, kako izgleda in deluje. Zanimiv je bil tudi potek delovnega procesa v merilnici. Zelo mi je bilo všeč, ko sem bila z vzdrževalci in popravljala tekoči trak neke linije. Všeč so mi bili tudi sodelavci, saj so bili zelo prijazni in delavni.

Praksa je veliko spremenila v mojem dojetanju industrije, saj sem šele v Nemčiji prišla do spoznanja, kako pomembno je tako podjetje ne samo za ljudi, ki delajo v njem, ampak tudi za sam kraj in njegov razvoj.

**ANDRAŽ JEREB**

Najbolj všeč mi je bilo vzdrževanje štanc in servis orodja za štancanje. Pridobljeno znanje in izkušnje bodo uporabni pri nadaljnjem izobraževanju in delu, ne nazadnje pa tudi v vsakdanjem življenju. V tujini je bilo zanimivo spoznavati drugačno kulturo in vsakdanji način življenja.

O tem, kaj si želim po končanem šolanju, še nisem pretirano razmišljal, a me privlači predvsem razvoj novih orodij in strojev.

**SIMON BOGATAJ**

V Hidrii Bausch smo se naučili, kako se izdelujejo rotorji iz pločevine. Najraje pa sem imel delo v orodjarni. Lahko sem primerjal način dela pri nas in v tujini.

**MIHA SMRDEL**

Naučil sem se mnogo novega o odrezovanju pločevine. Pobljše pa sem spoznal tudi postopek izdelave rotorja od samega začetka, ko pride material v proizvodnjo, do faze, ko so rotorji odposlani.

Posebej bi izpostavil odnos med delavci in njihovimi nadrejenimi. Vsi se med sabo pozdravljajo in skupaj odlično sodelujejo.

V prihodnosti bi mi najbolj ustrezalo dinamično delo konstruktorja. Razmišljam tudi o delu v tujini, saj se mi zdijo tam pogoji za delo odlični. Vsekakor bo pomembna izbira fakultete za nadaljnji študij, saj ti lahko samo izobrazba prinese tudi dobro zaposlitev.

INTERVJU S TEHNOLOGOM JERNEJEM KACINOM

# ZNAMO ZELO DOBRO IN PREMIŠLJENO EKSPERIMENTIRATI

SPRAŠUJE: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC IN OSEBNI ARHIV

Da se odločiš za pravi poklic, ga moraš najprej spoznati in imeti rad. Zato nadaljujemo s predstavitvami različnih delovnih mest, pomembnih za Hidrio. Tokrat predstavljamo mladega sodelavca Jerneja Kacina, tehnologa za razvoj avtomatizacije v naših proizvodnih procesih. S Hidrio je povezan že od dijaških let, saj je v naši korporaciji opravljal prakso, počitniško delo in ostale aktivnosti za pridobivanje različnih znanj in izkušenj.

**J**ernej v Hidrii skrbi za industrializacijo avtomatizacije v naši največji poslovni enoti Hidria Lamtec. Kupcem zagotavlja vso tehnično podporo, obenem pa s svojimi rešitvami razbremenjuje sodelavce v proizvodnji, da čim več fizično težkega dela namesto njih opravijo stroji. Tako se lahko sodelavci bolj kakovostno posvečajo zahtevnejšim opravilom, pri katerih jih stroji ne morejo nadomestiti.

**Jernej, zakaj Hidria? V čem je drugačna od drugih podjetij? Kaj tu dobite in drugje ne?**

Ne vem, kar nekako sem pristal tu, zdaj pa ne vidim razloga, da bi odšel (smeh). Šalo na stran. Med šolanjem mi je Hidria omogočila

prakso, ki je bila pogoj za uspešen zaključek mojega šolanja. Poleg tega pa me je podprla s štipendijo, ki mi je v času šolanja prišla še kako prav. Zato je zaposlitev v Hidrii edina logična in prava odločitev.

**Kaj vam je v poklicu najbolj všeč?**

Razgibano delo, nikoli ne zmanjka novih izzivov. Stalno sem v stiku z najrazličnejšimi tehnologijami, ki me vedno znova navdušujejo. Poleg tega moram kot strokovnjak v raziskavah in razvoju ves čas slediti trendom in novim tehnologijam, ki se trenutno pojavljajo v panogi. Poleg tega pa gledati tudi v prihodnost. Iskati načine, kako reševati trenutne izzive in se iz tega čim več naučiti za čase in izzive, ki prihajajo.

Jernej Kacin (prvi z leve) goni Pony na Vršič.





Jernej Kacin

### **Kako Hidria omogoča vaš razvoj?**

Prisluhne in upošteva moje želje, saj je to edini način za lasten razvoj v smeri, ki posameznika zanima. Tu je še nešteto izobraževanj, seminarjev, mentorstev in drugih oblik usposabljanja, s katerimi pridobivam ogromno znanj in izkušenj. Pri vsem tem so zelo pomembni tudi sodelavci, vsi strokovnjaki na svojih področjih, od katerih se lahko ogromno naučim.

### **Kaj ocenjujete kot največji izziv pri delu?**

To je zagotovo implementacija novih tehnologij v naše proizvodne procese. Tu mislim predvsem tehnologije, s katerimi nimam oziroma nimamo veliko izkušenj in z njimi pravzaprav zelo dobro in premišljeno eksperimentiramo. Na koncu tako velikokrat opravimo pionirsko delo na določenem področju, kar je še posebej vznemirljivo.

### **Je danes dovolj, da obvladamo le en poklic ali je vse bolj pomembna večopravnost?**

Večopravnost je vedno bolj pomembna. Poklici se prepletajo med seboj. Če vzamem za primer svoje področje – znanje strojništva, elektrotehnike in informatike – mi omogoča, da si pravilno zamislim procese. Vse tri panoge medsebojno povežem v smiselno celoto in tako kar najbolje izkoristim potenciale. Ko združiš vsa tri področja, so možnosti uporabe praktično neskončne.

### **Prihodnost bo zagotovo zelo zanimiva. Kako mladi gledate nanjo?**

Seveda. In zelo hitra. Že zdaj se na vseh področjih, predvsem pa na področju tehnologije, vse razvija zelo hitro in še hitreje se bo. To je

tudi edina prava pot, če želimo naš planet ohraniti vsaj približno takšen, kot smo ga dobili.

### **Kako vidite mobilnost in z njo Hidrio čez denimo 30 let?**

Mobilnost prihodnosti bo usmerjena predvsem v trajnost in zeleno energijo, rešitve bodo zelo učinkovite, z visokimi izkoristki. V naslednjih tridesetih letih bomo razvili tudi precej avtonomne mobilnosti. Hidria pa bo v tem svetu igrala vlogo ključnega dobavitelja zelo kakovostnih in tehnično dovršenih komponent, ki bodo omogočale napredno mobilnost.



*Prihodnost bo usmerjena predvsem v trajnostne rešitve in zeleno energijo.*

### **Kaj pa počnete, ko niste v službi?**

Takrat skušam čim več časa preživeti z ljudmi, ki jih imam rad. Je pa res, da zelo težko ostanem pri miru dalj, kot je to res potrebno. Sem precej športen tip človeka, vseh so mi aktivnosti v naravi, kot so pohodništvo, kolesarjenje in podobno. Takrat se osredotočim le na tisti trenutek, vse ostalo odmislim.

### **Dobite pri tem tudi kakšno inovativno idejo, ki vam pomaga pri vsakodnevem delu?**

Veliko idej in rešitev se mi porodi takrat, ko ne razmišljam nujno o določeni temi. Kar same od sebe se mi prikraejo v glavo. Hitro vzamem telefon v roke in vse zapišem, preden jih pozabim.

### **Kaj bi svetovali iskalcem prve zaposlitve, ki se želijo zaposliti v Hidrii?**

Ne oklevajte in ne razmišlajte preveč. Samo prijavite se. Vedno smo veseli novih obrazov. Hidria namreč ponuja velik spekter delovnih mest na več različnih področjih. Za vsakogar se kaj najde.

# RAZMIŠLJATE, DA BI PRIŽGALI CIGARETO? **NIKAR!**

AVTORJA: SABINA VIDMAR IN ERIK BLATNIK, FOTO: ISTOCK





V Hidrii smo letos začeli z akcijo Pogumen korak – opusti tobak. Z njo želimo spodbuditi čim več sodelavk in sodelavcev k opustitvi te škodljive razvade, jim ponuditi možnosti za zdrav način življenja, zagotoviti čistejše in varnejše delovno okolje ter obenem dvigniti zavedanje o škodljivosti direktnega in pasivnega kajenja za svoje zdravje.



*Motivacija posameznika je odločilna pri opuščanju kajenja.*

**P**o zadnjih raziskavah v Sloveniji kadi približno četrtnina prebivalstva. Med kadilci je več moških kot žensk. Stroka kajenju pripisuje veliko breme boleznin in prezgodnjih smrti; kajenje tobaka in izpostavljenost tobačnemu dimu pa se uvrščata med vodilne vzroke za nastanek boleznin srca in ožilja. Zaradi tega v svetu umre več ljudi kot zaradi katerega koli drugega razloga.

#### **RAZLOGI ZA IN PROTI!**

Nemogoče je naštetiti vse razloge za opustitev kajenja. Vendar je le popolna opustitev kajenja ukrep, ki zagotavlja zaščito pred tobačnim dimom iz okolja, saj varne izpostavljenosti ni. Kadilci imajo od dva do štirikrat povečano tveganje za koronarno srčno bolezen in možgansko kap, pasivno kajenje pa poveča tveganje za pojav srčno-žilnih boleznin za od 20 do 30 odstotkov. Kajenje torej škoduje vsakemu organu v človeškem telesu; povzroča rakava obolenja, srčni infarkt, možgansko kap, boleznin dihal, škoduje koži, zobem, nohtom. Trenutno je skrb vzbujajoč trend uporabe novih izdelkov, kot so elektronske cigarete in brezdimni tobačni izdelki, saj tudi za te velja velika izpostavljenost škodljivim snovem.

#### **SPODBUDNO**

Rezultati opustitve kajenja so vidni zelo hitro. Že 20 minut po zadnji cigareti se umiri srčni utrip, v dvanajstih urah upade raven ogljikovega monoksida v krvi, v nekaj tednih se izboljša prekrvavitev in poveča se pljučna kapaciteta. Približno v devetih mesecih pojenja kašljanje, sape ne zmanjkuje več. Pozneje se bistveno zmanjša tudi možnost za pljučnega raka, možgansko kap ter za druga srčno-žilna obolenja.

#### **POMOČ PRI OPUŠČANJU KAJENJA**

Motivacija posameznika je odločilna. Pomembno je, da kadilec zgradi notranjo in zunanjo motivacijo, ki bosta pomembno pripomogli k opuščanju kajenja po vseh stopnjah. V začetni stopnji prične kadilec le razmišljati o spremembi, sledi ji stopnja priprave na spremembo, posameznik intenzivno razmišlja o prednostih in slabostih. Nadaljuje se stopnja priprave na spremembo, čas je za pripravo načrta spreminjanja in oblikovanja novih ciljev, opogumiti se je treba za majhne začetne korake. Sledi stopnja delovanja oziroma akcijska



*Kadilci v Hidrii se bodo kadarkoli lahko obrnili po pomoč ali nasvet za prenehanje kajenja.*

stopnja, ki je ključna za vzpostavitev nadzora nad škodljivim vedenjem. Naslednja je vzdrževalna stopnja, v kateri je v ospredju ohranjanje in utrjevanje sprememb vedenja, poudarja se prednosti vzdrževanja ter slabosti vračanja v tvegano vedenje.

#### **V HIDRII BOMO NUDILI STROKOVNO POMOČ**

Hidria bo v sklopu akcije Pogumen korak – opusti tobak! informirala, organizirala delavnice in predavanja, ki bodo kadilce spodbujala k opuščanju kajenja. Kadilcem v našem podjetju bo na razpolago tudi poseben elektronski naslov, kjer se bodo lahko obrnili po pomoč ali nasvet za prenehanje kajenja. Po vzpostavitvi kontakta bodo napoteni k strokovnjakom, ki jim bodo pomagali in jih strokovno usmerjali skozi vse faze opuščanja kajenja. Zavedamo se namreč, da je zdravje naša največja dobrina, zato ga varujemo po svojih najboljših močeh in vedenju.



VIR: [www.vintag.es](http://www.vintag.es)

#### **KAJENJE PRED 60 LETI**

Odnos do kajenja ni bil vedno enak kot danes, ko zaradi znanstvenih dognanj in raziskav o njegovih negativnih posledicah na zdravje vemo bistveno več kot nekoč. Pred 60 leti denimo so kajenje celo spodbujali, saj so verjeli, da blagodejno vpliva na zdravje. Tako so v ameriških bolnišnicah pacientom cigarete ponujali kar skupaj z žvečilnimi gumiji, toaletnimi potrebščinami in knjigami. Sočutna medicinska sestra je znala umirajočemu pacientu prisloniti cigareto k njegovi traheostomski cevki, da bi lahko naredil zadnji vdih. Na nočni omarici vsakega bolnika pa je bil tudi pepelnik. Neverjetno za današnje dni, a vseeno resnično.

KOMENTAR MIHE REBOLJA, PREDSEDNIKA HOKEJSKEGA DRUŠTVA HIDRIA JESENICE

# POSTALI SMO ODPORNEJŠI IN ŠE BOLJ POVEZANI

FOTO: ROBERT ZABUKOVEC



**S**ezono 2021/2022 ocenjujem kot zelo dobro in uspešno, saj smo uspeli burno in glasno osvojiti kar dva naslova državnih prvakov v kategorijah U-15 in U-17 na domačem ledu Športne dvorane Podmežakla. V mladinski kategoriji smo bili zelo blizu enkratnemu uspehu, torej trem osvojenim naslovom, vendar smo morali na zadnji odločilni tekmi čestitati tekmeccem za boljšo igro ter njihovo končno zmago.

Letos smo sicer opazili, da so razmere, povezane s covidom-19, vseeno pustile določene nevspečnosti. Upam, da se to jesen ne bodo ponovile. Marsikdo se zaradi omejitvenih ukrepov ter širjenja virusa namreč ni odločil vstopiti v prostore Športne dvorane Podmežakla. Želim si, da bi čim več mladih z Jesenic in okolice sprevidelo, da je svet lep in da je svet led.

Kljub temu smo spoznali, da ne glede na težke razmere lahko vedno in povsod opravimo dober trening ter da je timsko delo cenjeno in spoštovano. Zaradi preteklih preizkušenj smo postali odpornejši in še bolj povezani. Hokej je igra prilagajanja, zato se morajo hokejisti, če želijo biti uspešni na in izven ledene ploskve, ustrezno prilagoditi mnogim, različnim, tudi stresnim, situacijam. Šport je način življenja, ki ga začutiš že kot otrok, nato ga samo še razvijaš in krepiš, vse dokler v tebi tli želja po napredovanju, uspehu, izpopolnjevanju ter

doseganju osebnih in ekipnih ciljev. Pri HD Hidria Jesenice s strokovno, mlado, a hokejsko izkušeno ekipo stremimo, da bi mladi omenjene možnosti, ki jim jih hokej ponuja, v polnosti vzeli in v njih uživali.

Želimo si, da bi starši in otroci, ko se odločajo, kateri šport bi trenirali, najprej izbrali hokej na ledu. Z inovativnimi in sodobnimi marketinškimi pristopi želimo povečati zanimanje za naše delo in vpis otrok v našo hokejsko šolo. Postati želimo prepoznani kot stabilno športno društvo, v katerem je prostor za otroke in starše, ki si želijo zdrav ter vsestranski osebni in športni razvoj. Vzpostavljane odnosov z otroki in mladostniki je naša prioriteta.



*Želimo si, da bi starši in otroci pri odločanju, kateri šport bi trenirali, najprej izbrali hokej na ledu.*

Še naprej bomo v regiji krepili vlogo društva, ki svoje delo opravlja strokovno, s sodobnimi pristopi razvija samozavestne in zdrave hokejiste ter skrbi za okolje usmerjeni hokejski in vseživljenjski razvoj. Želimo utrditi vodilni položaj jeseniške hokejske šole, izkoristiti velik kadrovski potencial, sodobno

športno infrastrukturo ter tudi bolj samozavestno izkoriščati dane priložnosti v profesionalnem članskem hokejskem svetu. Zato smo se povezali tudi z drugim jeseniškim moštvom HDD Sij Acroni Jesenice in ustanovili skupno elitno člansko ekipo, s katero bomo v naslednji sezoni 2022/23, poleg državnega prvenstva in tekem Celinskega pokala, igrali tudi v mednarodni Alpski hokejski ligi.

KOMENTAR MITJE TALJATA, PREDSEDNIKA NOGOMETNE ŠOLE HIDRIA TOLMIN

# OTROCI ZA ZDRAV RAZVOJ NUJNO POTREBUJEJO FIZIČNO AKTIVNOST

FOTO: ARHIV NOGOMETNE ŠOLE HIDRIA TOLMIN



V tej sezoni smo tako kot celotna družba uspešneje zadihali ob virusu covid-19, saj je ta le v manjši meri krojil naše aktivnosti. Dana situacija nas je naredila bolj prilagodljive, izkušnja pa le še okrepila. Zaradi popolne obnove dvorane v Bovcu smo morali v našem bovškem krožku proces dela dodatno prilagoditi. Zahvala za posluš in pomoč v dani situaciji gre tamkajšnjemu županu Valterju Mlekužu, ki nam je pomagal pri ureditvi razmer za vadbo na igrišču pri bovškem letališču in vadbi v dvorani na Srpenici.

Otroci in predvsem njihovi starši vse bolj spoznavajo pomembnost vključenosti otrok v redne vadbene aktivnosti. V današnjem času je nezdrav življenjski slog s premalo gibanja, preveč sedenja za različnimi ekrani in neakovostno prehrano velika nevarnost za zdrav in uspešen razvoj otrok in mladine. Organizirana športna vadba, kot jo izvajamo tudi v Nogometni šoli Hidria Tolmin (NŠHT), igra vse pomembnejšo vlogo. Je v pomoč staršem ter šolskim insti-

tucijam pri vzgoji zdravih, pozitivno naravnanih ljudi. Veseli nas, da je Nogometni klub (NK) Tolmin s svojo nogometno šolo in v partnerstvu s Hidrio zelo uspešen pri izvajanju tega dela svojega poslanstva.



*V današnjem času je nezdrav življenjski slog s premalo gibanja, preveč sedenja za različnimi ekrani in neakovostno prehrano velika nevarnost za zdrav in uspešen razvoj otrok in mladine.*

V juniju bomo tako v okviru NŠHT letos prvič peljali veliko število vpisanih otrok v starosti od 10 do 13 let na turnir v Crikvenico. Na morju bodo prebili tri dni in poleg nogometnih uživali tudi v družabnih aktivnostih in zabavi. Prepričani smo, da bo to zanje zelo zanimiva izkušnja. Poleg tega NK Tolmin konec junija in v začetku julija ponovno organizira šestdnevni nogometni kamp v Tolminu. Otroci bodo tam razvijali svoje nogometne sposobnosti, pomemben del časa pa bo namenjen prostičasnim aktivnostim, raznim animacijam in druženju. V avgustu in septembru pa se bo za NŠHT začela nova nogometna sezona. Takrat bomo v klub povabili novo generacijo otrok, letnik 2014. Prav tako pa se nam lahko pridružijo tudi starejši otroci, ki bi se radi preizkusili v vadbi nogometa.

KOMENTAR SAŠA KAVČIČA, DIREKTORJA IN VODJE TRENERJEV V KOŠARKARSKEM KLUBU HIDRIA

# PRIPRAVLJENI NA NOVO SEZONO

FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Letošnjo sezono lahko opišemo le z eno besedo – turbulentno. Zaradi vsem znane situacije smo se nenehno prilagajali, hkrati pa je Košarkarska zveza pri mlajših selekcijah uvedla nov način tekmovanja, kar nam je med celotno sezono povzročalo nemalo težav. Na predek smo zagotovo naredili pri članski ekipi. Dosegli smo najboljši rezultat v zadnjih letih, saj smo v kategoriji od 24 ekip v tretji ligi zasedli tretje mesto. Kljub temu nam žal ni uspelo preskočiti še zadnje ovire, uvrstitve v drugo slovensko košarkarsko ligo, saj smo odločilne tekme izgubili s favorizirano ekipo Ježice iz Ljubljane. Mogoče pa obstaja možnost, da naša ekipa v drugi košarkarski ligi nastopi prihodnje leto, saj se govori o reorganizaciji sistema članskih tekmovanj.

Zaradi pomanjkanja predvsem skupnih treningov pri nekaterih selekcijah smo pravi ritem iskali celotno sezono. Tudi metodično smo

z nekaterimi vsebinami v zaostanku, a verjamem, da bomo na novo sezono pripravljeni še bolje, kot smo bili letos. Sicer pa se že veselimo tradicionalnih priprav v Savudriji, kjer bomo z mlajšimi selekcijami postavili temelje za novo sezono. Že več let zapored namreč beležimo izreden vpis v naše programe, predvsem pri najmlajših.



*Z uvrstitvijo na tretje mesto 3. slovenske članske košarkarske lige smo dosegli najboljši rezultat v zadnjih letih.*

Verjetno je največja motivacija za mlade Luka Dončić oziroma naša članska ekipa, ki v Modri dvorani v Idriji večinoma igra pred polnimi tribunami. Na njih vselej kraljujejo Idrijski navijači, ki so posebna zgodba idrijskega košarkarskega kluba. Večina je pravih poznavalcev košarke. Dobrega vzdušja pa ne naredijo le v domači dvorani, tudi v Ljubljani na polfinalnih tekmah proti Ježici so bili izjemni. Upam, da bo prihodnja sezona potekala brez omejitev in bomo lahko skupaj uživali na tribunah Modre dvorane. Ob tej priliki bi se jim v imenu kluba seveda zahvalili za podporo v celotni sezoni.



# VEDNO SE JE TREBA ZNAJTI IN NAJTI POT NAPREJ

AVTOR: ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC IN OSEBNI ARHIV

Naš sodelavec Gregor Hvala se le redkokdaj izgubi. Je namreč strokovnjak za orientacijo in orientacijski tek. To je vzdržljivostni šport, v katerem pa moraš biti analitičen, dosleden in nepopustljiv. Je šport za vsakogar, pravi, poln izzivov, predvsem pa razgiban. Tako kot delo v naši korporaciji, kjer se je kalil že kot študent, lani pa se je pri nas tudi zaposlil. Hidriini izzivi mu dajejo veliko možnosti za nadgradnjo znanja.

**K**ot strokovni sodelavec za kakovost je namreč vključen v veliko aktivnosti, ki mu omogočajo splošen vpogled v celoten proces tlačnega litja in mehanske obdelave visokokakovostnih aluminijastih izdelkov, od začetne vhodne kontrole do končne odpreme ulitkov kupcem, predvsem v avtomobilski industriji. Veliko mu pomeni skupinsko delo, pomoč sodelavcev, veseli pa ga tudi dejstvo, da lahko svoje poklicno življenje kombinira s športnim življenjem tekača in orientacista.

## **Katere so posebnosti orientacijskega teka?**

Orientacijski tek je ena izmed panog športne orientacije, ki se odvija v naravi, lahko pa tudi v mestnih središčih in parkih. Gre za vzdržljivostni šport, pri katerem, za razliko od tekaških prireditev, celotna trasa ni označena. Orientacijski tekač s pomočjo karte in kompasa obišče v naravi in na karti označene kontrolne točke. Pot med kontrolnimi točkami si vsak izbere sam, glede na podatke, ki mu jih podaja zemljevid. Pot torej ni določena, vsak pa si prizadeva

*Gregor Hvala se z orientacijskim tekom aktivno ukvarja od začetka srednje šole, ko je začel s kondicijskimi in tehničnimi treningi na Gimnaziji Jurija Vege Idrija. Že kot mladinec je sodeloval v mladinski reprezentanci. V članski konkurenci pa je Slovenijo zastopal na najvišjem nivoju, na Evropskem prvenstvu. V obeh kategorijah je osvojil medalje na državnih prvenstvih, lani pa je postal tudi državni prvak v sprintu, eni izmed disciplin orientacijskega teka. Medalje osvaja tudi v precizni orientaciji.*





*Iznajdljivost, nepopustljivost in dolgoročna usmerjenost so zagotovo lastnosti, ki pomagajo tudi na poklicni poti.*

kontrolne točke obiskati čim hitreje in na podlagi tega izbira poti, ki jih opazi na karti.

**Kakšna oseba moraš biti, da se lahko ukvarjaš s tem športom? Samo to, da si dober tekač, verjetno ni zadosti.**

Biti samo dober tekač ni dovolj, je pa za najvišji nivo predpogoj. Potrebno je poznavanje orientacijske karte. To pa ne pride čez noč, zato menim, da moraš biti nepopustljiv in dolgoročno usmerjen. Zgodi se, ko na tekmi ali treningu izgubiš stik s karto, da ne veš, kje si. Takrat se je treba rešiti in naslednjič iti znova. Potrebno je biti analitičen, ugotoviti, kdaj in kje je nekaj šlo narobe, naslednjič podobno situacijo prepoznati ter jo preprečiti. Na splošno pa se s športom lahko ukvarja vsak.

**Kam v svetovnem merilu sodimo v orientaciji Slovenci? Kateri narodi so najboljši?**

V svetovnem merilu Slovenci spadamo v svetovni vrh v drugi panogi športne orientacije, tj. v precizni orientaciji. Tam po najvišjih mestih posega tudi Hidriin sodelavec in klubski kolega v orientacijskem klubu Azimut, Emil Kacin, ki je bil pred nekaj leti svetovni prvak v štafeti. Med narodi pa v orientacijskem teku prednjačijo predvsem Skandinavci in Švicarji. V teh državah je šport bolj poznan in razvit kot pri nas.

**Proge se razlikujejo po tehničnih in fizičnih lastnostih. Veljaš za enega najboljših orientacistov v Sloveniji. Katera je bila najtežja, takšna, da nisi vedel kako naprej?**

Glavne discipline so srednje, dolge proge in sprint ter štafete in sprint štafete. Pri prvih treh gre za individualni šport, start je kronometriški. Štafetne discipline (v vsaki štafeti so običajno po trije člani) imajo skupinski start, a so proge trasirane tako, da nikoli

ne veš, ali tekmovalc poleg tebe teče na isto kontrolno točko. Seveda je bilo veliko prog težkih, vendar se je na neki način vedno treba znati in najti pot naprej.

**Si se že kdaj izgubil?**

O, marsikdaj! Od začetka večkrat, potem pa vedno manj pogosto. Je pa tako, da je težko odteči popolno tekmo, težko je držati koncentracijo uro, uro in pol pri visokem srčnem utripu. S časom, predvsem pa s treningom se napreduje. V začetku je izziv odteči progo v celoti, obiskati vse kontrolne točke, pozneje, po letih treninga, se napake štejejo v sekundah, v podrobnostih.

**Pri orientacijskem teku potrebuješ tudi veliko iznajdljivosti.**

**Kako ti te veščine pomagajo pri delu v Hidrii?**

Iznajdljivost, nepopustljivost in dolgoročna usmerjenost so zagotovo lastnosti, ki pomagajo tudi na poklicni poti. Ko nekaj ne gre povsem po željah, je treba ostati miren in pozitiven. Sem pa poleg tekmovalne orientacije zelo aktiven tudi v klubu, Orientacijskem klubu Azimut, kjer kot predsednik izvršnega odbora in kot trener nabiram izkušnje, ki mi lahko pridejo prav v različnih situacijah tudi na poklicni poti.



*Za orientacijski šport je treba biti analitičen, ugotoviti kdaj in kje je nekaj šlo narobe in naslednjič podobno situacijo prepoznati ter jo preprečiti.*

**Kakšni izzivi te še čakajo? Imaš posebno željo, ki jo želiš uresničiti?**

V tej sezoni so glavni cilji državna prvenstva in tekmovanja na nočnih klubskih štafetah v Skandinaviji (Tiomila in Jukola), kjer bom skupaj s še nekaterimi člani Orientacijskega kluba Azimut zastopal barve našega švedskega kluba. Dolgoročna želja je predvsem stalni napredek, tako v športu kot drugje, ter prispevek k razvoju tega lepega športa pri nas.

# IDRIJSKI GODBI STOJIMO OB STRANI ŽE DVAJSET LET

AVTORJA: ERIK BLATNIK IN NIVES KOŽELJ BIZJAK. FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Letos se Godbeno društvo rudarjev Idrija srečuje s pomembnimi spremembami, ki bodo zaznamovale njegovo delo v naslednjih letih. Poleg tega, da se prav vsi godbeniki v celoti zavedajo pomena dolgoletne tradicije in poslanstva tega častitljivega društva, sta se pred posebno odgovornimi izzivi znašla nova predsednica Nives Koželj Bizjak in novi dirigent Aljoša Deferri.

*Nova predsednica društva Nives Bizjak Koželj in Aljoša Deferri, novi dirigent, obljubljata, da bo pod njunim vodstvom idrijska pleh muska nadaljevala poslanstvo, ki jo že več kot 355 let nosijo pripadni godbeniki in godbenice.*







Izvedbo novoletnega koncerta Godbenega društva rudarjev Idrinja v decembru 2021, ki se je snemal in po svetovnem spletu predvajal širši javnosti tudi v živo, sta finančno podprla Kolektor in Hidria. Občinstvo, ki je imelo priložnost prisostvovati dogodku v športni dvorani Gimnazije Jurija Vega v Idriji, sta tako poleg župana Tomaža Vencija nagovorila takratni predsednik uprave Kolektorja Radovan Bolko in glavni direktor Hidre Holding dr. Iztok Seljak.

**K**larinetistka Nives Koželj Bizjak, ki je nova predsednica Godbenega društva rudarjev Idrinja postala konec marca, se je orkestru pridružila leta 2003. Članica idrijske godbe je tako že skoraj dvajset let. Že pred funkcijo predsednice je opravljala različne organizacijske naloge v orkestru. Zato se že veseli novih izzivov, ki jih v tako obsežnem orkestru s skoraj 70 glasbeniki in več kot 350-letno tradicijo ne bo malo: »Izzivov mi vsekakor ne bo manjkalo. V veliko čast mi je, da so me člani orkestra soglasno izvolili in da sem tako postala prva predsednica v zgodovini godbe. Zavedam pa se, da je to zelo odgovorna naloga.

Za uspešnim izvajanjem glasbe stoji tudi cela vrsta organizacijskih prijemov, ki se na koncu povežejo v odmeven koncert, vmes pa terjajo poleg predanega dela tudi posluš za slehernega posameznika orkestra. Upam, da bom z delom in trudom uspešno prispevala k nadaljnjemu razvoju idrijske godbe.«

Aljoša Deferri, ki je za dirigentski pult idrijske godbe prvič stopil maja, je zaposlen kot strokovni

vodja Orkestra Slovenske vojske, sicer pa deluje v več slovenskih komornih glasbenih zasedbah. Sodeluje tudi pri Hišnem ansamblu Avsenik. Za seboj ima bogate izkušnje z vodenjem pihalnih orkestrrov, med katerimi so tudi Goriški pihalni orkester, Pihalni orkester Lesce in Papirniški pi-

halni orkester Vevče. Izvira iz Nove Gorice, idrijski kraji pa so mu že od nekdaj blizu. Po več kot dvajsetletnem zelo uspešnem obdobju, v katerem je pihalni orkester vodil muzikolog Domen Prezelj, za kar se mu godbeniki iskreno zahvaljujejo, ima novi dirigent tako lepo priložnost, da s svojimi izkušnjami nadaljuje triinpolstoletno prepoznavno glasbeno tradicijo idrijske godbe.

»V veliko čast mi je, da so me člani orkestra soglasno izvolili in da sem tako postala prva predsednica v zgodovini godbe.«

Nives Koželj Bizjak,  
nova predsednica Godbenega društva  
rudarjev Idrinja

Ne nazadnje je leto 2022 jubilejno tudi z vidika Hidriinega generalnega pokroviteljstva. Prav letos namreč mineva dvajset let od podpisa prve sponzorske pogodbe med Godbenim društvom rudarjev Idrinja in Hidrio. V tem obdobju je naša korporacija sodelovala pri vrsti skupnih projektov, ki so posegali na področja izvedb odmevnih koncertov, nakupa glasbil, izobraževanja glasbenikov in mladih talentov.



»Po mamini strani, moja družina izhaja z vojskarske planote, natančneje z Ogalc, kjer sem pri dedku Ludviku, babici Frančiški in njeni sestri Micki, v otroštvu preživel poletne počitnice. Dedek je bil rojen na Rovtarjevem vrhu, babica in sestra pa na Ogalcah. Vsi izhajajo iz družin Lapajne. Sicer sta dedek in babica pozimi stanovala v Novi Gorici, mojem rodnem kraju, babičina sestra pa v Idriji. Pred nekaj leti sem podedoval hišo na Ogalcah in se odločil, da si v bližnji prihodnosti tam ustvarim toplo ognjišče.«

Aljoša Deferri,  
dirigent Godbenega društva  
rudarjev Idrinja

# DOLGO PRIČAKOVANI **POLETNI DAN**

AVTORJA: **ERIK BLATNIK**, FOTO: **ROBERT ZABUKOVEC**

Dve leti smo ga čakali. In dočakali. Legendarni Hidriin Poletni dan. Po dveh letih zatišja zaradi epidemije covida-19 smo pred začetkom kolektivnih poletnih dopustov znova prišli na svoj račun vsi ljubitelji dobrega vzdušja, glasbe ter jedače in pijače. Neizmerno pa so se v topli julijski soboti zabavali tudi najmlajši, ki so uživali v obilo zanimivih aktivnostih.



Video o Poletnem dnevu si lahko ogledate s skeniranjem QR kode.

Zbrane je nagovoril glavni direktor Hidrie Bojan Gantar.





Različna igrala, napihljiv grad, simulaciji surfanja in reli vožnje, trampolin, plezalna stena, klovnovske vragolije, v vsem tem in še mnogočem so na začetku Poletnega dne lahko uživali naši



najmlajši. Potem so se razgibali še ob ritmih Ribiča Pepeta, naredili z njim nekaj plesnih korakov in se zadovoljni na koncu z njim še fotografirali.



Lep uvod v prihod mojstric kuhanja, prekaljenih izdelovalk pr'farskega štruklja, ki je tudi letos podiral rekorde v svoji dolžini. Ker je bil tako zelo dober, ga je hitro zmanjkalo, a je bilo za lačne,



Spodnjejdrijskim gasilcem sta sredstva predala direktor Hidrie Holding Dušan Lapajne in finančni direktor Hidrie Bojan Čuk.



tako kot vedno, z jedačo in pijačo dobro poskrbljeno. Na Poletnem dnevu pa smo poskrbeli tudi za spodnjejdrijske gasilce, ki smo jim na dogodku namenili sredstva za njihov razvoj in delovanje.

Ker pa se spodobi, da na našem tradicionalnem dogodku zavrtimo tudi pete, je bilo nadaljevanje večera namenjeno glasbenim ritmom. Najprej so ozračje ogreli brata Rok in Anej Piletič iz dvojca BQL skupaj z Budalami. Kasneje pa je olja



na ogenj priil še Rok Ferendja z Rok'n'bendom. Več kot dovolj razlogov za res dobro zabavo in spomine, ki nas čez eno leto zopet privabijo na sotočje Idrijce in Kanomljice, na Hidriin Poletni dan v Spodnjo Idrijo.



KUHAR FRANCI PIVK JE KENDOVEMU DVORCU ZVEST ŽE 28 LET

# NAJBOLJ ME RAZVESELIJO PRAZNI KROŽNIKI

AVTORICA: HELENA PREGELJ TUŠAR, FOTO: ANNE-CLAIRE HÉRAUD



Dobrosrčen. Dobrodušen. Dobrovoljček. Zabaven. Navihan. Večno mlad. Legenda. S temi besedami najbližji sodelavci opišejo Francija Pivka, dolgoletnega glavnega kuharja Kendovega dvorca. Sam pravi, da nosi inventarno številko ena, saj se je v spodnjeidrijskem hotelu zaposlil prvi. *"Celo kuhinjska oprema je medtem postala dotrajana in smo jo zamenjali, jaz pa kar še vztrajam,"* je pripomnil lani, ko je kuhinja Kendovega dvorca doživela celovito prenovo.

Človek bi mislil, da je nekdo s tako dolgo kilometrino vedno sanjal o kuharskem poklicu. Franci ni. Razmišljal je o veterini. Zanimale so ga živali, rastline, vrtnarjenje. A v osnovni šoli so mu svetovali, naj postane mehanik ali kuhar.

*"Prav, bom pa kuhar,"* se je takrat odločil Franci, saj je že kot osnovnošolec rad pripravljaval kuglice za žlikrofe in tudi sicer pogosto pomagal mami v kuhinji. *"Ni mi žal, da sem izbral ta poklic,"* pravi danes. *"Če bi se še enkrat odločal, bi ponovno postal kuhar."*

Po zaključeni osnovni šoli je Francija pot najprej vodila v srednjo kuharsko šolo v Izolo. Njegov ata ga je priporočil Ivanu Žonti, ki je takrat vodil hotel Nanos v Idriji, in Franci je postal njihov štipendist. V času šolanja je tako kar po pol leta namenjal praksi v idrijskem hotelu in pridobil veliko izkušenj. Kmalu so ga vpoklicali v vojsko. Tudi tam je kupal. Ko je odslužil vojaški rok, je bil hotel Nanos že pod okriljem Mercatorja. Kot nekdanjega štipendista so Francija pošiljali tja, kjer so ga potrebovali. Nekaj časa je delal v idrijski gostilni Soča, v Nebesih, na Vojskem, nazadnje v spodnjeidrijski gostilni Na vas'.

*"Na vas' je bila takrat edina gostilna v Spodnji Idriji. Na kosila in večerje so pogosto prihajali tudi iz tedanje Rotomatike, zdaj Hidrie. Že takrat so se v podjetju dogovarjali o tem, da bodo prevzeli Kendov dvorec, mene pa so začeli snubiti, da pridem za kuharja. Čudno se mi je zdelo, da me želijo zaposliti, saj je bil dvorec še sredi gradbenih del,"* se spominja Franci.

Odločil se je, da sprejme izziv. Sprva je delal v družbi Rotomatika, kjer sta z Jožetom Medletom, ki je bil takrat odgovoren za Kendov dvorec, pripravljala vse potrebno za odprtje hotela in restavracije. A obnova Kendovega dvorca je trajala dlje kot je bilo sprva načrtovano. Franci je zato predlagal, da z delom nadaljuje v kuhinji Rotomatike. Štiri leta kasneje, leta 1994, je nekdanja Kendova domačija





slednjič le odprla svoja vrata in Franci je postal glavni kuhar v lično prenovljenem butičnem hotelu.

Prvi meseci Francijevega dela na Kendovem dvorcu so bili prav zanimivi. "Zjutraj sem pripravil zajtrk za goste Kendovega dvorca, potem skočil na Rotomatiko, kjer sem pomagal pripraviti malice, zvečer sem ponovno delal na Kendovem dvorcu in skuhal večerjo za goste. Jože Medle je medtem odšel, skrb za Kendov dvorec je prevzela Ivi Svetlik. Kot prva restavracija v Sloveniji smo gostom ponujali slow food, kar se mi je takrat zdelo precej nenavadno. Lahko si mislite, da sem bil iz gostiln, kjer sem delal prej, navajen polnih krožnikov. Tu pa se je v enem večeru zvrstilo po deset krožnikov s par listki regrata in žličko namaza na enem, na primer. Pri izboru jedi sta precej pomagala Ivi in Edvard Svetlik, ki sta veliko potovala in v drugih restavracijah videla, kaj in kako strežejo."

Kakšnim vodilom je sledil pri snovanju kulinarčne ponudbe Kendovega dvorca? Že od vsega začetka je Franci pripravljaj jedi, ki zahtevajo veliko ročnih spretnosti in odličnih sestavin. Večino sestavin je, podobno kot še danes, našel na okoliških kmetijah.

Precej krožnikov, ki so danes stalnica v kuhinji Kendovega dvorca, Franci pripravlja že od samega začetka, na primer polento s skuto, postrv na oženjeni polenti, tradicionalne župe, kot so smukavc, krompir na žup' ali belo zelje. Med klasičnimi jedmi Kendovega dvorca so tudi bleki, krompirjevi in skutni štruklji, pečen jagenjček, zajček.

"To so jedi, ki bi se jih morali držati tudi v prihodnje. Vidim, da so gostje iz tujine najbolj zadovoljni prav z našo domačo hrano." Na vprašanje, kaj ga pri delu najbolj veseli, Franci odgovarja: "Najbolj sem

zadovoljen, ko strežba iz restavracije prinese prazne krožnike. In ko nas gostje, ki so že bili na Kendovem dvorcu, ponovno obiščejo."

Vvseh letih Francijevega dela so Kendov dvorec obiskali gostje z vsega sveta. "Vspomin so se mi vtisnili japonski princ in princesa, šejki iz Saudske Arabije in japonski predelovalec kisa in vina, ki je bil že tako v letih, da je med večerjo večkrat zakinkal," smeje pripoveduje Franci. Pogosto so Kendov dvorec obiskali tudi slovenski politiki, predsedniki vlade in države ter mnogi ministri. Pri srcu so mu vsi gostje, saj so večinoma zelo prijazni, še posebej Američani, ki jih vse zanima.

Franci je ponosen tudi na priznanja. Veseli ga, da je Kendov dvorec eden od dveh slovenskih članov Relais & Châteaux ter prejemnik Michelinovega krožnika. Ponosen je, da je leta 2002 osvojil laskavi naziv "slovenski kuhar leta". Na tekmovanju, ki se ga je udeležil skupaj s sodelavcem, kuharjem Klavdijem Pirihom, je komisijo prepričal s slovenskim krožnikom. Naslednje leto je sam sodeloval v komisiji tekmovanja, ki je potem žal zamrlo.



*Franci Pivk je že kot osnovnošolec rad pripravljaj kuglce za žlikrofe in pogosto pomagal mami v kuhinji.*

Franci Pivk letos vstopa v novo obdobje. Še vedno bo z veseljem poprijel za kuhalnico na Kendovem dvorcu. Hkrati pa bo več časa namenil vsemu, kar ga v življenju veseli: kolesarjenju, ženi, družini in nadvse zanimivima konjičkoma. V prostem času je namreč modelar in zbiratelj gramofonskih plošč.

"Za oboje me je navdušil brat. Do danes sem sestavil sedem lesenih ladij. Zadnje čase sestavljam letala, razgledni stolp, celotne diorame. To me pomirja in navda z energijo. Imam tudi zbirko starih plošč, okoli sedemsto. Zelo pazim nanje, redno jih čistim in poslušam, najraje starejšo muziko, rock ali jazz. Poleg plošč imam štiri gramofone, stare petdeset let in več. Popravil sem jih in delajo kot novi."



Marija Golja s hčerko Simono, ki je prav tako zaposlena na Kendovem dvorcu.

Micka ima spomladi najraje grmičke šmarnic.



MARIJA GOLJA, NEPOGREŠLJIVA SODELAVKA, KI SKRBI ZA ČUDOVIT VRT KENDOVEGA DVORCA

## SPOMLADI NA NOVO ZAŽIVIM

AVTORICA: HELENA PREGELJ TUŠAR, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC

Pod mogočnimi krošnjami lipe, kostanja, oreha in starih jablan, ki obdajajo Kendov dvorec, ob poslušanju petja ptic in pogledu na starodavno kaščo, čas teče počasneje. Gostje vrt pogosto opišejo kot košček raja, v katerem se umirijo in ponovno povežejo z naravo. Ob pogledu na cvetoče potonike, hortenzije, vrtnice marsikdo vpraša: »Imate svojega vrtnarja?«

S ponosom povemo, da za lepoto vrta skrbi Micka, nepogrešljiva članica ekipe Kendovega dvorca, ki je letos dopolnila že 82 let.

Marija Golja, za sodelavce in prijatelje Micka, je rojena v maju, ko je narava polna življenja. Morda se tudi zato nadvse veseli konca zime. »Ko pozimi kaj pojамram, mi hči Simona vedno reče, da bo vse drugače, da bom na novo zaživela, ko bo prišla pomlad,« pove nasmevano.

Z delom na Kendovem dvorcu je Micka začela leta 1996. Najprej je pomagala pri urejanju sob, kmalu pa prevzela skrb za cvetje, ki krasi vrt, terase in okna nekdanje Kendove kmetije. Pravi, da je bila sprememba zelo dobrodošla, saj se veliko bolje kot v zaprtih prostorih počuti na prostem. Vrtnarjenju na Kendovem dvorcu se posveča že skoraj četrstoletja. »Le eno leto nisem mogla delati, ker sem se precej hudo poškodovala,« se spominja. »A še takrat sta me Simona in Milka prišli

iskat, posedli sta me tja pod lipo in od tam sem jima dajala navodila, kaj je treba posaditi v lonce in kam jih postaviti.«

Micki so zelo všeč hortenzije, ki se poleti razcvetijo v številnih barvah. Spomladi pa občuduje grmičke šmarnic, ki rastejo za Kendovim dvorcem. Všeč so ji vse rože, pravi, in tudi delo na vrtu ji veliko pomeni. Živi blizu, tako da na Kendov dvorec pride peš, skoraj vsak dan za dve uri, razen če dežuje.


Njeno predanost, s katero se posveča rastlinam, je mogoče čutiti na vsakem koraku. Uspelo ji je urediti enega najbolj čudovitih vrtov v Sloveniji, a morda je pri vsem najlepše to, da ji uspeva ljubezen do rastlin in narave približati drugim – sodelavcem in gostom z vsega sveta.





Kendov dvorec je v začetku maja obiskala Åsa Wetterwald, ki je v združenju Relais & Châteaux odgovorna za podporo članom v Sredozemlju, Beneluksu, Vzhodni Evropi in Skandinaviji. Kendov dvorec je član združenja Relais & Châteaux že od leta 2001.



				GRADBENI MATERIAL IZ DREVEŠ, KI RASTEJO V TROPSKIH KRAJIH	MOČVIRSKA RASTLINA Z VOTLIM STEBLOM	ORIENTAL. SLAŠČICA V OBLIKI BARVNIH KOCK	ODPUŠČANJE GREHOV ALI CERKVENIH KAZNI	IGRALKA ZEMLJIČ	SIFON, VRTINEC	STEPSKI VOLK	ITALIJA	ZLOM, LOMLJENJE	SAMOSTOJNA HIŠA	SLAVKO ADAMLJE	
				ŠVICARSKA SMUČARKA BEHRAMI (LARA)											
											Ž. OSEBNI ZAIMEK STROKOVNJAK ZA ARABŠČINO				
AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	REČ, PREDMET	VEČJI KOS DEBLA ZA SEKANJE DRV	JADRANSKI OTOK OTROČJE RAVNANJE, OTROČIJA			LEONHARD EULER KOTANJA S STOJEČO VODO			CERKVENI ZBOR NAJDLJŠA REKA V RODOPIH				JURIJ GAGARIN PREBIVALEC ROVT		TRETJA GRŠKA ČRKA
AMERIŠKA FILMSKA IGRALKA (SHARON)						ŽENSKA KOT VIR NAVDIHA OLEG VIDOV				CILJ STRELCA					
KRATICA MOČNEGA EKSPLOZIVA			DEČEK NA ROLKI ŠPELA JAMBREK							OLIVER TWIST	UMETNIK, BOHEM VELIKA RIBA IZ ATLANTIKA				
GLAVNO MESTO POLJSKE							PESEM HVALNICA	POSODA ZA DOLIVANJE VINA V SOD UČENEC							
PESNIK GRADNIK						BUJNOST, BAHAVOST NERESNICA							ZAKUP PREMIČNINE, LEASING		MAJHNO OKNO
DRŽALO, ROČAJ			PEVEC IN GLASBENIK KRESLIN ŽIVAL V PAJČEVINI						HUNSKI KRALJ, BIČ BOŽJI	PODSTAVEK, STOJALO MELODIKA					
POMOČ: ALAMO ARDA GUT ONAN	HRVAŠKA DENARNA ENOTA	GL. MESTO ZAHODNE SAMOE JUDEŽEV SIN V BIBLIJI				UTRDBA V TEKSASU KISLINA						BIKOV GLAS DALJŠA POT V GORAH			
POGUM							URADNO PISMENO POTRDILO LETOVIŠČE PRI OPATJI						ZAC EFRON EVROPSKI VELETOK		
ZVEZA DRŽAV						PESNIK ZLOBEC NICK NOLTE					SEČ VID SNOJ				
NAJEMO-JEMALEC									OBČINA NA POHORJU						
ZELO VELIKA JUŽNO-AMERIŠKA KAČA									USTANOVI-TELJ WIKI-LEAKSA IN AKTIVIST (JULIAN)						

Zahvaljujemo se vsem bralkam in bralcem revije Hidria, ki ste nam poslali kupone z geslom nagradne križanke, ki je bila objavljena v 38. številki.

Pravilno geslo nagradne križanke v 38. številki revije Hidria se glasi: **POL STOLETJA INOVATIVNOSTI**. In kdo je imel tokrat največ sreče pri žrebu?

Gospod **Zoran iz Idrije** prejme glavno nagrado Kendovega dvorca, ki mu poklanja **kosilo ali večerjo za dve osebi**. Nagrajenec lahko nagrado izkoristi do 30. novembra 2022 z obvezno predhodno najavo na telefonski številki 05 37 25 100.

Nagrajencu iskreno čestitam!

Bralki ali bralcu, ki bo do 30. novembra 2022 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 ovojnicu lahko pošljete tudi več kuponov hkrati.

## KUPON 39



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**.

# Hidria



## PROSTA DELOVNA MESTA IN POČITNIŠKO DELO

Ponujamo priložnost zavzetim, inovativnim, kompetentnim in pozitivnim ljudem, ki želijo soustvarjati Hidriino zgodbo v družbi vodilnih proizvajalcev na področju avtomobilskih in industrijskih tehnologij.

**Razpisujemo več prostih delovnih mest v režiji in proizvodnji (m/ž).**

**Vabimo dijake in študente (m/ž), da se nam pridružijo pri opravljanju počitniškega dela.**

**Podrobnejše informacije ter prijavitni pogoji in možnost spletne prijave so objavljeni na spletni strani Hidrie.**

Kandidati za počitniško delo pišite na naslov: [kadri@hidria.com](mailto:kadri@hidria.com) ali pokličite na 05 3756 000.

[www.hidria.com](http://www.hidria.com)

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

Revijo brezplačno prejmejo vsi zaposleni v družbah korporacije Hidria, vsa gospodinjstva v občini Idrija, poslovni partnerji, stipendisti 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: Kobotizacija,** 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](http://www.hidria.com)

Na spletnih straneh Hidrie najdete vse dosedanje številke revije Hidria.

**Oblikovna zasnova in oblikovanje:** Meta Žebre

**Tisk:** GRAFIKA SOČA

**Naklada:** 6.350 izvodov

### Želite brezplačno prejemati revijo Hidria?

Revijo 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 bi jo 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](mailto:info@hidria.com).



KENDOV  
DVOREC

