

REVIJA KORPORACIJE HIDRIA
POLETJE 2018

32

Hidria



IMAMO VIZIJO.
POZNAMO POT.



Spoštovani sodelavci, poslovni partnerji in bralci revije Hidria

S projektom FORCE smo prišli do pomembnih izboljšav na različnih področjih poslovanja Hidrie. Z novo vodstveno strukturo smo poenostavili procese odločanja in vpeljali novo organizacijsko strukturo korporacije. Slovenske družbe smo povezali v enovito podjetje Hidria d.o.o. Njene podružnice s poslovnimi enotami uspešno poslujejo tako v Sloveniji (Spodnja Idrija, Koper, Tolmin, Kranj in Jesenice) kot v tujini (Nemčija, Madžarska in Kitajska).

Spremembe so se hitro izkazale za izjemno pozitivne. V prvem polletju beležimo zelo dober obseg poslovanja, naročila so 12 % nad lanskimi v enakem obdobju. Izjemno močna konjunktura se v svetovnem merilu nadaljuje že tretje leto zapored. Naši najpomembnejši kupci pa so še dodatno povišali naročila. Zaradi tega vlagamo v opremo, raziskave in razvoj ter tako krepimo naše poslovanje. To pa je pomembna podlaga za nadaljnji razvoj Hidrie. Izjemno cenimo tudi pozitivno partnersko sodelovanje z bankami, ki so pomembne za ohranjanje naše konkurenčnosti na trgu.

Z visokotehnološkimi izdelki in rešitvami rastemo in se razvijamo na vseh področjih našega delovanja. S pospešenim razvojem elektromobilnosti in strateškimi vlaganji v dodatne kapacitete v Sloveniji, Nemčiji in na Madžarskem rastemo v segmentu proizvodnje in načrtovanja ključnih delov elektromotorjev. Tu krepimo sodelovanje s tujimi partnerji, natančneje z ameriško družbo Orchid International iz Wisconsin. Rekordno prodajo beležimo tudi na področju ključnih delov aluminijastih volanskih sistemov in delov motorja, zaradi česar so vozila z našimi rešitvami lažja, učinkovitejša in čistejša.

Z inovativnim in mednarodno nagrajenim sistemom za hladni zagon dizelskih motorjev s senzorjem tlaka Optymus PSG in ostalimi zelenimi mobilnostnimi tehnologijami na področju optimizacije motorjev z notranjim izgorevanjem še vedno beležimo visok nivo naročil, tudi na Kitajskem. Strateško pomemben za nas je

tudi razvoj elektronsko komutiranih aksialnih ventilatorjev, zato v razvoj tega področja vlagamo pomembna sredstva. Hidriini jekleni in aluminijasti okvirji za motocikle krasijo ter dajejo trdnost in prožnost številnim premijskim dvokolesnikom najprestižnejših blagovnih znamk, med katerimi so najbolj poznane BMW, Ducati in KTM.

Stalno mislimo na prihodnost in nove rešitve, zato s posebno razvojno ekipo v Tolminu delamo na številnih novih prebojnih projektih, predvsem na področju senzorike. Tu želimo dolgoročno izkoristiti zelo visok nivo kompetenc naših tamkajšnjih sodelavcev v razvoju in industrializaciji. Pri tem so Hidriini strokovnjaki za industrijsko avtomatizacijo pomemben vir inovacij proizvodnih procesov. Zato smo v začetku leta še dodatno okrepili naše delovanje na tem področju in ustanovili kompetenčni center Industrijska avtomatizacija s tremi lokacijami – v Kopru, Tolminu in Spodnji Idriji. Pomembne tehnološke posodobitve načrtujemo tudi v kompetenčnem centru Komponente orodij, kjer tempo narekujejo vse višje zahteve prihodnjih proizvodov ključnih delov elektromotorjev in volanskih sistemov. Hkrati pa na trgu primanjkuje kompetentnih partnerjev na tem področju.

Najpomembnejši del korporacije pa ostajajo naši sodelavci, zato nenehno povečujemo vlaganja v njihov razvoj in kompetence za potrebe obstoječih ter novonačrtovanih procesov. Prav kompetentnim sodelavcem v proizvodnji, razvoju, tehnologiji in na ostalih področjih se zahvaljujemo za njihov doprinos k uspešnemu razvoju naše korporacije. Marca smo tako v Ljubljani odprli Razvojno-inovacijski center RIC, kjer bo potekal del razvojnih procesov Hidrie. Vse to nas še dodatno krepi, zato so naši nadaljnji koraki upravičeno odločni in samozavestni.

Boštjan Bratuš
direktor Hidrie d.o.o.

KAZALO

6

NAŠA ODLIČNOST

- IMAMO VIZIJO. POZNAMO POT.
- JASNE USMERITVE ZA MOTIVIRANE IN ZAVZETE SODELAVCE
- ZA URESNIČITEV CILJA JE TREBAV PEKEL IN RAJ
- POZITIVNOST POVEČUJE VERJETNOST USPEHA

14

PREBOJNA INOVATIVNOST

- SOUSTVARJAMO ČISTO DIZELSKO TEHNOLOGIJO PRIHODNOSTI
- V ELEKTROMOBILNOST TUDI S POMOČJO HIDRIE
- K NAŠIM VZHODNIM SOSEDOM PO NOVE IZKUŠNJE
- VRHUNSKE REŠITVE V ZIBELKI AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE
- RAZVOJ VENTILATORJEV ZA VRHUNSKO UGODJE BIVANJA
- SMO AKTIVNI ČLEN EVROPSKIH RAZVOJNIH PROJEKTOV
- SODELOVANJE IN ODPRTOST ZA UČINKOVITE PROIZVODNE PROCESSE

28

NAVDIHUJOČA SODOBNOST

- Z NAVDIHUJOČIMI RAZISKOVALNO-INOVACIJSKIMI PROSTORI TUDI V PRESTOLNICI
- Z VAJENIŠTVOM DO KAKOVOSTNEGA KADRA
- S PROJEKTOM »JOB ROTATION« KREPIMO KOMPETENCE UČITELJEV
- TUDI PROSTOČASNE DEJAVNOSTI PRIPELJEJO DO KORISTNIH IZBOLJŠAV



40

POZITIVNA ODGOVORNOST

→ VODNI IZZIV OGREL SKORAJ
100 MALIH HIDRIINIH JUNAKOV

→ USTREZALE SO MI BOLJ ENERGIČNE IGRE

→ BREZ NADARJENOSTI NE GRE,
SAMO Z NJO PA TUDI NE

→ POZITIVNO V POLETJE S POLETNIM
DNEVOM HIDRIE

VIZIJA

Smo vodilna družba za razvoj inovativnih rešitev za izbrane avtomobilske in industrijske aplikacije, ki jih ustvarjamo z visokotehnološkimi proizvodnimi procesi.

POT

Ustvarjamo navdihujoče okolje, razvijamo kompetence sodelavcev in živimo Hidriin sistem vodenja HLS. Smo zanesljiv razvojni partner. Odgovorno ustvarjamo novo vrednost in gradimo dolgoročna partnerstva.

KONKURENČNE PREDNOSTI

- kompetentni sodelavci
- visokotehnološki razvoj in prebojne inovacije
- globalna prisotnost
- agilnost in fleksibilnost





IMAMO VIZIJO. POZNAMO POT.

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

Vsakdo se je zagotovo že kdaj znašel na razpotju, ko se je odločal kako in kam naprej. Precej neprijeten občutek, če nimaš jasno definiranih vrednot, ciljev, kompetenc in konkurenčnih prednosti. Tega se v Hidrii dobro zavedamo, zato smo v okviru krepitvenega projekta FORCE oblikovali posebne strateške slogane in določili naše prednosti, zaradi katerih smo v svojih segmentih med najboljšimi na svetu.

Svetovna hokejska legenda Wayne Gretzky je nekoč dejal: »Dober hokejist igra, kjer je plošček. Izjemen pa je tam, kjer plošček šele bo.« Eden najboljših, če ne najboljši igralec najhitrejše moštvene igre na svetu, je jasno poudaril, da je treba za izjemne rezultate razmišljati več korakov vnaprej. V Hidrii se tega dobro zavedamo, saj se morajo v globalni in hitro se spreminjajoči ekonomiji podjetja preustvarjati že na vsakih tri do pet let. Spreminjajo se tehnika, tehnologija, poslovne prakse, običaji in navade ljudi ter delovna okolja. To pa terja poglobljene analize in strateške odločitve kako naprej. Poti sodobnega gospodarstva so namreč velikokrat prepredene s številnimi izzivi, ki so jim kos le tisti z največ izkušnjami in znanjem.

K pravnim odločitvam tako vodij kot ostalih zaposlenih zato lahko veliko pripomorejo jasne usmeritve, zbrane v kratkih in jedrnatih sloganih. V okviru krepitvenega projekta FORCE ali MOČ, o katerem smo že pisali v 30. številki revije Hidria, smo jih v Hidrii poimenovali Vizija in Pot. Hidriina Vizija je svetilnik, ki določa, kam

gremo oziroma kam smo odločeni priti, Hidriina Pot pa pojasnjuje, kako in s čim bomo tja prišli. Ob naštetem so zveste spremljevalke vse naše konkurenčne prednosti – kompetentni sodelavci, agilnost in fleksibilnost, visokotehnoški razvoj in prebojne inovacije ter globalna prisotnost, zaradi katerih smo v svojih segmentih avtomobilske in industrijske tehnike eni najboljših na svetu. Za uspeh se moramo svojih kakovosti zavedati in jih temu ustrezno znati uporabiti tudi v praksi.



*Hidriina Vizija, Pot
in Konkurenčne
prednosti nam
omogočajo lažje
in učinkovitejše
krmarjenje v
globalnem svetu.*

Hidria, naši sodelavci in vsi, ki so z nami povezani že skoraj 50 let z znanjem, izkušnjami, inovativnostjo, prebojnimi izdelki ter strateškimi odločitvami pomembno prispevamo k razvoju in trajnostnim rešitvam na področju so-

dobne mobilnosti in industrijske tehnike. Smo nosilci ključnih trendov prihodnosti in z njimi oblikujemo svet, ki šele prihaja. Vse to z namenom boljšega in čistejšega življenja za vse nas. Hidriina Vizija, Pot in Konkurenčne prednosti pri tem nedvomno igrajo pomembno strateško vlogo, saj nam omogočajo lažje in učinkovitejše krmarjenje v globalnem svetu.

JASNE USMERITVE ZA MOTIVIRANE IN ZAVZETE SODELAVCE

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

Tako kot so za vsakega posameznika pomembni njegovi načrti, cilji in pot do njih, je ključno tudi za podjetje, da te jasno definira in jih na primeren način predstavi zaposlenim. Zato smo naše štiri sodelavce vprašali, zakaj se jim zdi pomembno, da ima podjetje jasno definirane svoje načrte, cilje in konkurenčne prednosti ter kako ti pripomorejo k izboljšanju vsakodnevnega poslovanja.

“*Cilji so osnova za naše delo, ki nas vodi v bodočnost. Brez njih ne moremo napredovati, se vsakodnevno dodatno razvijati in izobraževati.*»



SIMON VELIKONJA

DIREKTOR POSLOVNE ENOTE HIDRIA LAMTEC

Jasno definirani cilji so najpomembnejši za našo prihodnost, poslovanje, v prvi vrsti pa za zaposlene. Cilji so osnova našega dela, ki nas vodi v bodočnost. Brez njih ne moremo napredovati, se vsakodnevno dodatno razvijati in izobraževati. Brez slednjega pa ne moremo ustvarjati in kreirati novih tehnologij, ki so nujne za proizvodnjo visokozahtevni izdelkov. Pomembno je zavedanje, da konkurenčne prednosti kreiramo ljudje. Seveda ob podpori ustrezne opreme. A tudi za razvoj ustrezne opreme, strojev, skrbijo naši zaposleni. Z jasnimi cilji in usmeritvami je seveda tudi naša učinkovitost bistveno boljše. Ni nepotrebnih vprašanj, pomislekov, ni nepotrebnih sestankov za ugotavljanje, ali je pot prava ali ne. Kljub velikim napredkom pri kreiranju dolgoročnih ciljev in načrtov v zadnjih letih je še vedno prostor za izboljšave pri postavljanju ciljev, ki so vezani na naše vsakodnevno delo. Premalokrat se vprašamo, katere stvari so ključne za uspešen delovni dan in kako lahko pohvalimo uspešnost naših sodelavcev.

TANJA KENDA

DIREKTORICA ZA RAZVOJ IN IZOBRAŽEVANJE KLJUČNIH KADROV

Zelo je pomembno, da poznamo cilje in načrte podjetja. Še bolje pa je, če jih lahko skupaj kreiramo. Na ta način cilje vzamemo za lastne, smo bolj motivirani in zavzeti. Zaposleni, ki so z njimi seznanjeni, lahko z večjo mero motivacije, odgovornosti, inovativnosti pa tudi varnosti opravljajo in se osredotočajo na svoje vsakodnevne naloge v podjetju. Če so cilji jasni, je običajno pot do njih lažja in lažje tudi razumemo odločitve ter usmeritve vodstva. Če kot posamezniki znamo in lahko združimo svoje osebne cilje s cilji podjetja, v katerem delamo, jih lažje dosegamo in smo tudi uspešnejši. Na strani podjetja in vodstva ter službe za razvoj in izobraževanje zaposlenih pa je prepoznavati osebne cilje sodelavcev in jih znati povezovati v njihovo delo.

“*Če poznamo cilje in načrte podjetja, jih lažje vzamemo za lastne, smo bolj motivirani in zavzeti.*»





ROK PODOBNIK

STROKOVNI SODELAVEC ZA EVROPSKE PROJEKTE

Na vsakodnevni ravni se kot proizvodno usmerjeno podjetje srečujemo z različnimi izzivi. Cilji, naše konkurenčne prednosti in jasno definirani načrti nam omogočajo, da nas vsakodnevno reševanje izzivov ne vrže iz začrtane poti. S pomočjo jasno določenih prioritet tudi vsi oddelki Hidrie podpirajo drug drugega, so odzivni in delujejo usklajeno. Ob izboljševanju vsakodnevnega poslovanja pa naša korporacija obenem lahko uporablja tudi inovativne nekonvencionalne pristope, »out-of-the-box«. Tako se lahko zelo hitro in učinkovito odzivamo na izzive, brez strahu, da ne bi izgubili sled za temeljnimi usmeritvami družbe. Smo kreativni (Vizija), a hkrati vemo, kam hočemo priti (Pot).

“ Z jasno definiranimi cilji, konkurenčnimi prednostmi in načrti se lahko zelo hitro ter učinkovito odzivamo na izzive.«



ANITA HRAST

VODJA LOGISTIKE V POSLOVNI ENOTI HIDRIA DIESELTEC

Za uspešno rast in obstoj na trgu potrebujemo dosegljive in ambiciozne cilje. Jasno definirani načrti, cilji in konkurenčne prednosti so kot cestna karta – kažejo ti, kje si, kam greš in kako do tja prideš. Pri uspešni izvedbi »kako do tja prideš« igramo pomembno vlogo vsi zaposleni, ki moramo opraviti določene naloge, razpolagati s potrebnimi veščinami za izvedbo nalog in biti motivirani za učinkovito izvedbo le-teh.

“ To je kot cestna karta – kaže ti, kje si, kam greš in kako do tja prideš.«

INTERVJU Z DR. IZTOKOM SELJAKOM, DIREKTORJEM HIDRIE HOLDING

ZA URESNIČITEV CILJA JE TREBA V PEKEL IN RAJ

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

»Imamo vizijo. Poznamo pot,« je slogan, ki Hidrio spremlja že 15 let. Odločili smo se, da mu damo še močnejši pomen, ga okrepimo, vsebinsko razširimo in vključimo v našo korporativno podobo. Pri kreativnem procesu, ki je v tovrstnih strateških zadevah neizogiben, je z vodstveno ekipo in ostalimi sodelavci aktivno sodeloval tudi direktor Hidrie Holding, doktor Iztok Seljak.

Z njim smo se pogovarjali o razlogih in pomembnosti takšnega strateškega koraka ter inovativni smeri, ki si jo je korporacija začrtala pri doseganju globalnih uspehov. A za to je najprej treba iti v pekel in raj.

Dr. Seljak, zakaj se je Hidria odločila za proces oblikovanja posebnih sloganov, poimenovanih Vizija in Pot? Kaj je bil vzrok za to strateško odločitev?

Gre za širši kontekst naslavljanja naše najboljše možne oz. najbolj učinkovite in konkurenčne organizacijske strukture Hidrie, ki bo odsev hitro spreminjajočih se časov in razmer oz. ki bo po možnosti pred njimi. S tem namenom smo v Hidrii oblikovali in lansirali ter izvedli projekt FORCE (**F**uture **O**rganization for **C**ompetitiveness and **E**fficiency). Pri tem smo se ob dejstvu, da mora biti organizacijska struktura vedno v funkciji učinkovite realizacije vizije in strategije, najprej lotili deloma osvežitve, deloma povsem novega kreiranja tega dela – jasne opredelitve vizije in poti Hidrie kot celote ter njenih posameznih ključnih poslovnih enot in funkcij. »Imamo vizijo. Poznamo pot,« je slogan, ki nas spremlja že skoraj 15 let, in želeli smo ga ustrezno izpopolniti in okrepiti.

Jasno ste določili tudi konkurenčne prednosti korporacije. Zakaj je to tako pomembno?

Naša vizija je postati evropsko oz. globalno vodilna družba na vseh segmentih, kjer nastopamo. Ključni predpogoj je, da definiramo in posledično vzpostavimo določene glavne primerjalne konkurenčne prednosti glede na našo konkurenco, ki nam bodo omogočale doseganje vodilnih pozicij. Pred seboj želimo kot zvezdo vodnico stalno imeti Vizijo Hidrie in naših poslovnih enot ter funkcij – kam gremo, in Pot Hidrie – kako bomo tja prišli. Prav tako pa pred seboj želimo stalno imeti in se samoopozarjati na naše ključne Konkurenčne prednosti – s ciljem, da o njih nenehno skupaj razmišljamo, jih krepimo in utrjujemo.

Kakšen vpliv imajo na ravni korporacije tovrstne strategije in prijemi?

Verjamemo, da ključnega, zato se z njimi ustrezno ukvarjamo. V današnjem vse bolj kompleksnem svetu in posledično v gospodarstvu je praktično nemogoče priti na cilj brez predhodnega jasnega definiranja poti, kako tja priti. Pri tem, ob nujno potrebnih individualnih odlikah in sposobnostih, naša dejavnost nikakor ni individualna. Močno namreč poudarjamo timsko, ekipno naravo. Jasno definirani Vizija in Pot nas do njenega uresničevanja vse v Hidrii, naše partnerje in vse, povezane z nami, poenotita ter nenehno povezujeta v tem, da pri doseganju opredeljenih ciljev nastopamo kar najbolj usklajeno in učinkovito.

Proces sprejemanja končnih besedil je bil verjetno dolgotrajen. Koliko časa je trajal in kako bi ga opisali z eno besedo?

Z eno besedo? Sodelovanje. Tudi strasti pri tem nikakor ni manjkalo, kar je izjemno pomembno. Tako kot mi sta tudi naši Vizija in Pot strastni, temu primerno zahtevni in zato toliko bolj navdihujoči. Proces je trajal dve leti. Predvsem v interakcijah znotraj posameznih timov, do vodstva korporacije, znotraj njega in ponovno v nov skupni luping. Resnično smo ubesedili, kdo smo, zakaj obstajamo, s kakšnim namenom in kako bomo konkretno prispevali k boljšemu prihodnjemu svetu za vse – za nas in vse z nami povezane.





Tako kot mi sta tudi naša Vizija in Pot strastni, temu primerno zahtevni in zato toliko bolj navdihujoči.»

Ste se pri tem zgledovali po tujih podjetjih ali ste razvili svojo inovativno poslovno metodo?

V osnovi smo zaupali lastnim izkušnjam, združenimi z veliko intuicije. Kot sicer ne želimo posnemati drugih in biti sledilci, ampak izrazito kreativni in inovativni – takšni, kot res smo. Uporabili smo metodo pekel in raj, »Hell & Heaven«. Definirali smo, kaj nas najbolj moti in kako bi morale biti zadeve urejene v idealnih situacijah. Na ta način smo v okviru celotnega projekta hitro naredili velik napredek. Na določeni točki smo zatem seveda realizirali tudi celovito konkurenčno in siceršnjo primerjavo ter iz tega potegnili še kakšno dodatno spoznanje. A v osnovi gre za nas same in za naše videnje samega sebe pri kreiranju prihodnjega boljšega sveta, za vse.

Kako pa hitro razvijajoči se svet vpliva na temeljne usmeritve poslovnih sistemov? Se morajo korporacije, kot je Hidria, nenehno spreminjati in redefinirati?

V čedalje večji kompleksnosti sveta je pomembno imeti sposobnosti, da znamo določene ključne stvari vedno tudi primerno poenostavljati in razumeti njihovo bistvo v enostavni, vsem razumljivi osnovi.

Eden ključnih trendov, s katerim se soočamo, je, denimo, dekarbonizacija, nujen prehod iz fosilnih na obnovljive vire energije. Posledično sledi radikalno povečanje učinkovitosti pri uporabi fosilnih goriv in povečevanje uporabe obnovljivih virov energije v vseh rešitvah, sistemih, proizvodih ... S tem je povezan koncept

krožnega gospodarstva, ki zagotavlja tudi siceršnjo racionalno uporabo čedalje bolj omejenih naravnih virov.

Od tu dalje postane uresničevanje procesov bistveno bolj kompleksno, a se vedno znova vrača k pomembnim odgovorom na osnovne usmeritve. V tem smislu so Vizija, Pot in Konkurenčne prednosti naša jasna konceptualna opredelitev in usmeritev, proces strateškega planiranja, denimo, BDP (Business Development Process) in TRM (Technology Road Map) pa sproti razvijata najboljše kompleksne inovativne proizvode, tehnologije ter materiale za doseganje teh ciljev.

Torej, jasna vizija, pot in zavedanje svojih prednosti pa tudi slabosti so svojevrstni poslovni svetilniki uspešnega podjetja. Kam torej pluje Hidria?

Hidria je na podlagi predhodnih skorajšnjih 50 let tradicije v zadnjih letih prav z jasno vizijo in njenim uspešnim uresničevanjem prerasla v evropsko in globalno vodilno podjetje v izbranih nišah, v okviru katerih smo nosilci ključnih smernic nadaljnjega razvoja. Prevzemamo torej konkretno odgovornost za razumevanje vseh ključnih megatrendov ter njihovega odraza in vpliva na prihodnost naših industrij. Konsistentno doprinašamo k temu, da se bo takšen pozitiven svet prihodnosti tudi resnično oblikoval. S tem pa si tudi zagotavljamo lastno pomembno mesto v njem. Pri tem smo odlični, kreativni, inovativni, spoštljivi in odgovorni. Takšni ostajamo tudi v naprej. Kam torej plujemo? V še boljšo prihodnost za nas vse in vse, z nami povezane.

POGOVOR S PSIHOLOGOM DR. ALEKSANDROM ZADELOM

POZITIVNOST POVEČUJE VERJETNOST USPEHA

////// SPRAŠUJE: TONJA BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////



Dr. Aleksander Zadel, psiholog in specialist klinične psihologije, poudarja, da so optimisti večinoma bolj uspešni v življenju. Ob enaki izobrazbi in na enakih delovnih mestih namreč zaslužijo več, hitreje napredujejo, manj časa so bolniško odsotni, svoje življenje ocenjujejo kot srečnejše. Prav tako opaža, da se tudi podjetja vse bolj usmerjajo pozitivno.

Usmerjanje podjetij v pozitivne vsebine se najbolje odraža v tem, kako ta zapišejo svoje poslanstvo, vizijo, kako definirajo svoje vrednote in slogane. Ključno je, da jih uspešno ponotranjijo predvsem zaposleni. Ko ti vedo, kam in kako se bo razvijalo njihovo podjetje, lahko oblikujejo tudi vizijo, kam in kako se bodo razvijali oni sami in njihova karierna pot.

Pravijo, da bolj optimistično kot zremo v prihodnost, lepša je. So to »psihologijo« prevzela tudi podjetja, kadar se lotevajo pisanja svojega poslanstva in vizije? Konec koncev gre za pozitivna sporočila, ki hrabrijo zaposlene in jim dajejo polet.

Podjetja se vse bolj usmerjajo v pozitivno – v iskanje prednosti, potencialov za rast in razvoj, vse bolj spodbujajo pozitivno miselno naravnost in skrbijo za dobrobit zaposlenih. Nekatera so se na lastnih izkušnjah naučila, da z usmerjanjem v negativno povečujemo verjetnost negativnih izidov (v počutju ljudi, rezultatih dela in odnosih) ter obratno. Z usmerjanjem v pozitivno povečujemo verjetnost pozitivnih izidov. Podjetja, ki so prišla do te ugotovitve, vse bolj vključujejo pozitivna sporočila v poslanstvo, vizijo in vrednote podjetja. Na ta način želijo, da bi se tudi zaposlenih pozitivnost dotaknila in se tako prenesla v kulturo in klimo organizacije.

Tovrstna sporočila razkrivajo tudi idealno smer razvoja določenega podjetja. Zakaj je pomembno, da vsi zaposleni vedo, kam in kako se bo razvijalo podjetje?

Zaposleni, ki vedo, v katero smer gre razvoj podjetja, lahko bolje razumejo, kakšna so pričakovanja glede njihovega doprinosa za skupno prihodnost. S poznavanjem vizije podjetja si namreč

lahko zastavijo cilje, ki vključujejo tudi pričakovanja podjetja. Ob tem pa lahko učinkoviteje oblikujejo tudi lastna pričakovanja do sebe in podjetja. To pomeni, da s poznavanjem, kam in kako se bo razvijalo njihovo podjetje, lahko oblikujejo tudi vizijo, kam in kako se bodo razvijali oni sami in njihova karierna pot. Tako si lahko oblikujejo (poslovne) cilje, ki vključujejo lastna pričakovanja, kot tudi pričakovanja podjetja.

Kako korporativni slogani pripomorejo k zavzetosti in pripadnosti zaposlenih ter posledično tudi k uspešnosti poslovanja?

V primeru, da zaposleni razumejo ter ponotranjajo vizijo in vrednote podjetja, lažje čutijo tudi njegov slogan. Razumejo, kaj stoji za njim in kaj želi podjetje z njim sporočiti – če v tem sporočilu vidijo nekaj skupnega s podjetjem, je to dobra osnova za krepitev občutka pripadnosti podjetju. Tako lahko slogan ponotranjijo kot spodbudno sporočilo, zakaj jim je pomembno njihovo delo.

Kakšni so psihološki učinki tovrstnih strateških sporočil (sloganov) v podjetju, zlasti z vidika potreb zaposlenih (preživetje, pripadnost, moč, svoboda, zabava)?

Tisto, kar zaposleni zase najdejo v vrednotah, viziji, sloganu podjetja, predstavlja zanje način, kako bodo lahko v podjetju kako-vostno poskrbeli za lastne potrebe oz. slogan v sebi povezujejo z lastnimi idejami/pričakovanji/slikami, kako bodo lahko v podjetju učinkovito skrbeli zase. Učinki so seveda večji, če se zapisano v sloganu dejansko prenese v vedenje pri delu. Zaposleni bodo videli večje priložnosti za zadovoljevanje svojih potreb, če bodo razumeli, da se organizacija obnaša skladno z vizijo, vrednotami in sloganom.

Kako doseči, da zaposleni dejansko tudi živijo in izvajajo, kar je zapisano – da se jih slogani dotaknejo? Kakšna je pri tem vloga vodilnih?

Pri zaposlenih ne moremo doseči, da bodo dejansko živeli in izvajali zapisano v sloganu, lahko le povečamo verjetnost tega. V skladu s sloganom bodo zaposleni pripravljene delovati, ko bodo ocenili, da je dobro tudi zanje, ne zgolj za podjetje. To pomeni, da bodo izbrali, da postane vizija podjetja njihova vizija in slogan podjetja njihov slogan – ko bodo v viziji in sloganu videli pridobitev zase na nivoju potreb. Slednje lahko zaposleni spoznajo v pogovoru z vodji o vrednotah in pričakovanjih njih samih, vodij ali podjetja, ki ima cilj iskanje skupnega. Zaposleni, ki najdejo skupne točke med lastnimi pričakovanji in pričakovanji podjetja, bolje razumejo, zakaj se jim splača živeti v skladu z vizijo in vrednotami podjetja. Še posebej pomembno je poudariti vlogo vodij kot nosilcev zgle-da. Vse prepričevanje in ves marketing za

podporo strateškimi namenom se razblini v nič, če zaposleni ne vidijo tega obnašanja pri svojih vodjih.

Kako bi na splošno ocenili slovenska podjetja z vidika jasnosti komuniciranja, kako navdihujoča in učinkovita so pri tem, se spoznamo na interni marketing?

Podjetja vse bolj živijo prepričanje, da so prav zadovoljni zaposleni temelj uspešne organizacije. Tista podjetja, ki skrbijo za ustvarjanje takšnega delovnega okolja, načinov komunikacije in odnosov, v katerih zaposleni vidijo več možnosti za konstruktivno zadovoljevanje lastnih potreb, spodbujajo razvoj pripadnosti in večje delovne zavzetosti. Zato je še kako dobrodošlo usmerjanje v interni marketing, a ne zgolj na deklarativni ravni, temveč na ravni implementacije. Pravi učinki se v podjetjih lahko pokažejo, če se vsa navdihujoča sporočila prenesejo v prakso, v konkretno vedenje in odnos do zaposlenih – vodje pri tem lahko dajejo zgled zaposlenim.

”
Zaposleni, ki najdejo
skupne točke med
lastnimi pričakovanji in
pričakovanji podjetja,
bolje razumejo, zakaj
se jim splača živeti
v skladu z vizijo in
vrednotami podjetja.

SOUSTVARJAMO ČISTO DIZELSKO TEHNOLOGIJO PRIHODNOSTI

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



Veseli me, da se v Sloveniji odpira visokotehnološka linija za razvoj zelene dizelske tehnologije in da se v avtomobilski industriji delajo odločni koraki, ki bodo pripomogli k čistejšemu in bolj zdravemu okolju.»

MAG. VIOLETA BULC
EVROPSKA KOMISARKA ZA MOBILNOST IN PROMET



Ena temeljnih vrednot Hidrie je odgovornost do okolja. S tem ciljem smo razvili inovativni mednarodno nagrajeni sistem za hladni zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka Optymus PSG, ki bistveno zmanjšuje porabo goriva in izpuste strupenih plinov. V Tolminu ga izdelujemo na visokotehnološki, popolnoma avtomatizirani proizvodni liniji, razviti in narejeni v naši korporaciji. Optymus PSG ima najboljši senzor tlaka na svetu, zato so ga v svoje motorje že začeli vgrajevati največji proizvajalci dizelskih vozil, tudi Skupina Volkswagen.

Hidria s prebojnim inovativnim sistemom Optymus PSG pomembno prispeva k nadaljnemu razvoju zelenih dizelskih tehnologij prihodnosti. Sistem je vgrajen neposredno v izgorovalni komori motorja, iz njega pridobiva kar 100 tisoč podatkov na sekundo in informacije o tem pošilja neposredno v osrednji motorni računalnik. Tako v realnem času uravnava vbrizgavanje goriva in druge za optimalno izgorovanje ključne parametre. Zaradi tega se poraba goriva in izpusti strupenih plinov zmanjšujejo tudi do 30 odstotkov.

Gre za enega največjih dosežkov slovenske industrije, z velikim odmevom tudi na evropski in globalni ravni. Evropska komisarka za promet Violeta Bulc si je zato v Hidrii osebno ogledala izdelavo sistema Optymus PSG. Poudarila je, da si Evropska komisija zelo prizadeva za razogličenje prometa, zato so prebojne inovacije in nove tehnologije v prometu nujno potrebne: *»Veseli me, da se v Sloveniji odpira visokotehnološka linija za razvoj zelene dizelske tehnologije in da se v avtomobilski industriji delajo odločni koraki, ki bodo pripomogli k čistejšemu in bolj zdravemu okolju.«*

Sistem v sodobne dizelske avtomobile z letošnjim letom že vgrajujejo največji proizvajalci tovrstnih vozil na svetu. S svojimi priljubljenimi blagovnimi znamkami Audi, VW, Seat in Škoda tudi Skupina Volkswagen. Njihovi novi motorji so prvi, ki uporabljajo Hidriin inovativni sistem s trenutno najboljšim senzorjem tlaka na svetu, zato izpolnjujejo vse trenutne zahtevne predpise o emisijah. Prav tako so pripravljene na nove okolijske regulative, ki bodo začele veljati leta 2020. Novi dizelski motorji bodo sprva vgrajeni v omejeno število novih avtomobilov priznanih blagovnih znamk. Pozneje pa jih bo uporabljalo čedalje več vozil. Tako bodo proizvajalci v celoti nadomestili prejšnje generacije dizelskih motorjev.

Direktor sodelovanja na področju globalnih raziskav dr. Stephan Neugebauer, tudi predsednik evropske avtomobilske platforme ERTRAC, kjer so zbrani pomembni igralci avtomobilskega sveta, kot so BMW, Bosch, Continental, Fiat, Renault, Volkswagen, Volvo in drugi, je zato prepričan, da vozila z zelenimi motorji na notranje izgorovanje, tudi dizelskimi, ne bodo kar tako izginila s tržišča: *»Za razvoj zelenih dizelskih tehnologij je še veliko priložnosti. Menim, da se bodo za daljše razdalje še vedno uporabljala vozila z motorji na notranje izgorovanje, saj so ta najučinkovitejša in zanesljiva. Manjša osebna vozila za krajše razdalje pa bodo elektrificirana. Dizelska vozila po mojem mnenju še desetletja, poudarjam desetletja ne bodo izginila s cest.«*

V razvoj in industrializacijo sistema Optymus PSG, ki je zaščiten s kar 15 mednarodnimi patenti in s katerim bo opremljen vsak tretji sodobni dizelski avtomobil, smo v preteklih petih letih vložili preko 25 milijonov evrov. V Hidrii razvita visokotehnološka in popolnoma robotizirana proizvodna linija za izdelavo sistema pa je ena najsodobnejših na svetu. Zgrajena je po načelu industrije 4.0 in zagotavlja popolno sledljivost proizvodnje. V njej se uporabljajo inovativne visokotehnološke tehnologije (denimo lasersko varjenje in uporaba Vision PRO sistema kamer), ki jih je morala Hidria razviti sama, saj nekatere rešitve do zdaj sploh niso obstajale oziroma so bile premalo natančne.

S tem Hidria omogoča pomemben razvoj mobilnosti prihodnosti, katerega del so tudi čisti in visoko učinkoviti motorji z notranjim izgorovanjem. Korporacija je zato še naprej odločena razvijati zelene tehnologije prihodnosti tako na področju motorjev z notranjim izgorovanjem kot elektromobilnosti. Vse z namenom zagotavljanja čistih, učinkovitih in okolju prijaznih rešitev, s katerimi jasno zasleduje eno temeljnih vrednot korporacije, to je odgovornost do okolja in soljudi.

Izdelavo sistema Optymus PSG sta si v Tolminu ogledala tudi predsednik ERTRAC-a in direktor sodelovanja na področju globalnih raziskav pri BMW-ju **dr. Stephan Neugebauer** (na sredini) ter **dr. Josef Affenzeller** (na levi) iz avstrijskega podjetja AVL, največjega neodvisnega svetovnega razvijalca motorjev z notranjim izgorovanjem. Prepričana sta, da vozila z zeleno dizelsko tehnologijo še desetletja ne bodo izginila s cest.

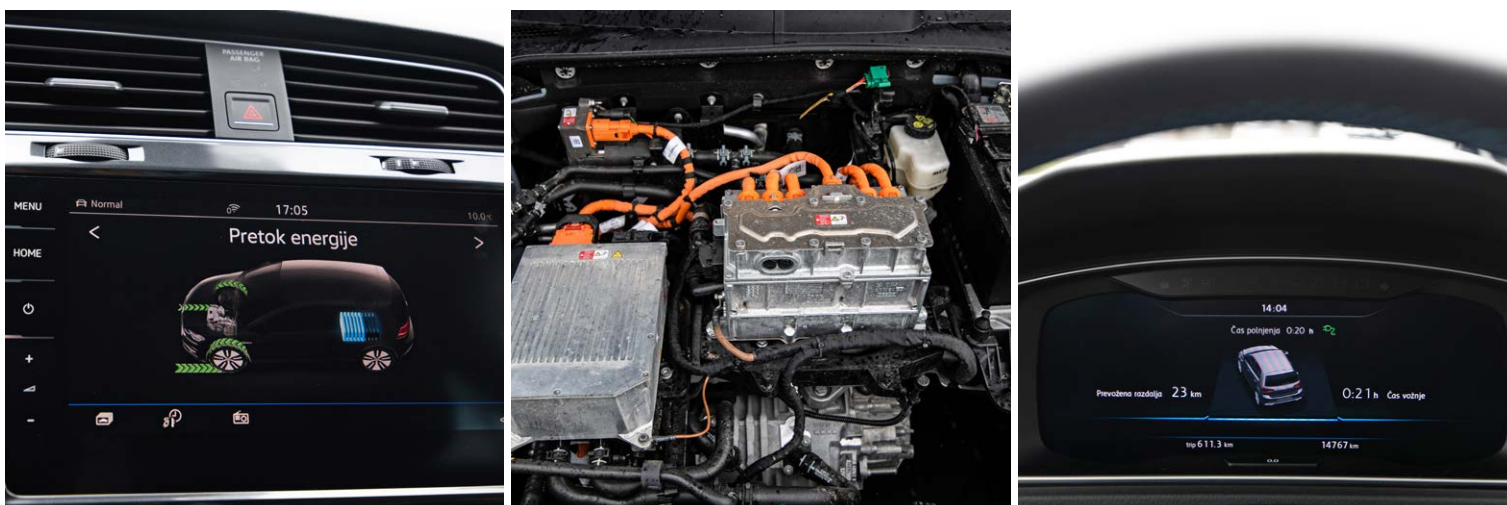




V ELEKTROMOBILNOST TUDI S POMOČJO HIDRIE

//// AVTOR: TOMAŽ MAKUC, FOTO: ANDRAŽ MARTINŠEK ////

O elektrifikaciji avtomobilov še vedno govorimo kot o stvari prihodnosti. A realnost je precej drugačna. Trdim lahko, da je prihodnost že tu. Električni avtomobili dobro polnijo naše ceste in uporabljajo številne polnilnice po vsej Sloveniji. Zasluge za to lahko pripišemo tudi Hidrii. Ta za številne velikane avtomobilistične industrije ponuja tehnološke rešitve za boljše delovanje različnih sistemov električnih vozil.



Elektromotor z enostopenjskim menjalnikom sodeluje v sožitju s polnilno postajo in pretvornikom energije. K temu pripomorejo tudi Hidriini akuatorji, ki sprejmejo določen signal ter ga pretvorijo v fizično akcijo.



Čudovita lastnost električnega avtomobila niso le izjemni pospeški, temveč tudi rekuperacija ali pretvarjanje kinetične energije v elektriko, ki polni baterijo.

Kljub temu da je elektrifikacija neizbežna, se pri ljudeh še vedno poraja dvom ob misli na električna vozila. A glede na povečevanje akcijskega radija teh vozil lahko rečemo, da smo na pravi poti. Električni avtomobil lahko kljub drugačni tehnologiji ohrani vso svojo funkcionalnost v primerjavi z avtomobili z motorjem na notranje izgorevanje, če je njegova baterija nameščena na mestu, kjer je običajno izpušni sistem in rezervoar za gorivo. A bistvo e-vozil se še vedno skriva pod pokrovom motorja, kjer pa zasije tehnologija Hidrie. V ta namen smo preizkusili najvarčnejši električni avtomobil v svojem razredu, ki s pomočjo Hidriinih inovativnih rešitev zagotavlja brezkompromisno vožnjo in zanesljivost.

Hidriini elektromotorski pogoni v volanskem in drugih pogonskih sistemih vozilu in njegovemu vozniku omogočajo boljše vodljivost. Elektromotor z enostopenjskim menjalnikom sodeluje v sožitju s polnilno postajo in pretvornikom energije. K temu pripomorejo tudi Hidriini akuatorji, ki

sprejmejo določen signal ter ga pretvorijo v fizično akcijo. Čudovita lastnost električnega avtomobila niso le izjemni pospeški, temveč tudi rekuperacija ali pretvarjanje kinetične energije v elektriko, ki polni baterijo. V našem primeru smo spoznali tristopenjsko rekuperacijo, ki s pomočjo elektromotorja samodejno zavira brez pomoči zavornega pedala. Na tretji stopnji je rekuperacija najmočnejša, s tem pa ne obrabljamo zavornih oblog. Vsa energija, ki se pretvarja v elektriko, le poviša doseg električnega vozila, k temu pa lahko pripomoremo tudi sami z nastavljanjem voznih profilov. ECO+ program je omejil najvišjo možno hitrost in občutno povišal učinkovitost v mestih.

V urbanih naseljih se električna vozila obnesejo bolje od običajnih, ki največ energije porabijo ravno pri speljevanju. Ker smo ljudje že po naravi malce nezaupljivi, je tako tudi pri relativno novi, elektro tehnologiji, saj še vedno mislimo, da nas bodo tovrstna vozila pustila na cedilu. Še pred časom je bil domet električnih avtomobi-

lov nezadosten za potrebe povprečnega uporabnika, danes pa je to že precej bolje. Spodnja Idrija je tudi zaradi Hidrie na področju polnilnic korak pred ostalimi kraji podobne velikosti. Preizkušali smo električno vozilo, s katerim v najboljših pogojih lahko prevoziš do 300 kilometrov. Dejstvo je, da so idealni pogoji skoraj nemogoči, zato je bil naš realni doseg ob povsem enaki vožnji kot z avtomobilom na fosilna goriva dobrih 200 kilometrov. To so številke, ki že zagotavljajo brezskrbno vožnjo (vsaj) do prestolnice in nazaj.

Strinjam se, da električna vozila kljub subvencijam še vedno niso cenovno dostopna večini Slovencev. Tokrat je bilo precej govora o prihodnosti. Vsake toliko časa pa se je treba ozreti tudi v preteklost, ki nam pokaže, kaj smo do danes dosegli. Zasluge, da lahko preizkušamo neslišna električna vozila, pripisujemo tudi Hidrii, ki z inovativnimi rešitvami premika meje mogočega. Verjamem, da bomo v zelo kratkem času dosegli tudi dostopnost teh zanimivih vozil »prihodnosti«.



Na sliki z leve: Rok Kalan, Jan Velikanje in Zmago Logar

K NAŠIM VZHODNIM SOSEDOM PO NOVE IZKUŠNJE

//// AVTOR: ROK KALAN, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

Gremo v deželo, kjer se zdi, da si govorico izmišljujejo sprti, kjer angleščina ni najbolj razširjena, kjer imate včasih občutek, da tujci niso ravno najbolj zaželeni, domačini pa se prehranjujejo predvsem s pekočim golažem in sladko juho. Tako bi na kratko humorno opisal naša razmišljanja, preden smo se s sodelavcema Zmagom Logarjem in Janom Velikanjetom odpravili na misijo na severovzhod Madžarske, kjer ima Hidria svojo proizvodno lokacijo. Po treh mesecih dela v madžarskem delu Hidrie Bausch ter usposobitvi nove, visokotehnološke proizvodne linije za izdelavo ključnih delov sodobnih elektromotorjev, smo ugotovili, kako zelo smo se motili.

Splošna gospodarska konjunktura, ki se dogaja na Madžarskem, se v regiji kaže v odpiranju novih lokacij večjih podjetij ter z rastjo in širitvijo obstoječih. Takšno situacijo smo v Hidrii začinili še s spodbujanjem nacionalnih dobaviteljev, tako da širši javnosti lahko postrežemo s podatkom, da je Hidria Bausch za našo korporacijo in globalno strateško zelo pomembno podjetje. Predstavitev s kančkom kulinarčne retorike seveda ni naključna, saj Madžari tudi na tem področju pozitivno presenečajo.

Naša zadnja večja investicija v novo proizvodno linijo, s katero smo se dodatno približali kupcu Bosch, jasno pokaže, da se lokacija razvija in raste skupaj z obstoječimi partnerji. S tem se na lokaciji predvsem na področju strojništva krepi tudi ekipa in tako smo v našo madžarsko zgodbo za nekaj mesecev vstopili Zmago – podpora tehnologiji, Jan – podpora orodjarni in moja malenkost, Rok – prenos projektov. Pri tem smo ugotovili, da naši madžarski sodelavci na lokaciji z angleščino nimajo težav in tudi mi smo se

HIDRIA BAUSCH v madžarskem mestu Gyöngyös izdeluje ključne dele visokozmogljivih elektromotorjev. Nova proizvodna hala je narejena namensko za štancanje in proizvodnjo nepogrešljivih delov sodobnih vozil in naprav, brez katerih ne bi bilo življenja, kot ga poznamo danes. V njej izdelujemo inovativne produkte za naše zveste kupce in partnerje, kot so Bosch, LG in Brose. Celoten proizvodni proces poteka pod taktirko dame, Agnes Urban in pod vodstvom Tiborja Fejfarja, ki je leta 2017 prevzel direktorsko mesto naše madžarske lokacije. V njej zaposlujeemo 50 ljudi in lokacijo smo odločeni krepiti še naprej.

naučili kar nekaj uporabnih madžarskih izrazov. Da, dejansko imajo pomen.

Trimesečna selitev za nas ni predstavljala večjega izziva. Sodelovanje med lokacijami je v naši korporaciji dobro urejeno. Z Zmagom sva pred dobrim letom dni že delala skupaj v nemškem delu Hidrie Bausch. Tokrat pa se nama je pridružil še Jan, najmlajši član ekipe, ki se je z optimizmom in zagnanostjo hitro vključil v ekipo. Delo je bilo razgibano, vedno se seveda pojavi nekaj težav in sprememb, ki se se z ustrežno podporo hitro uredijo. Najbolje je naše delo opisal Jan: »Izkušnja na Madžarskem je zame zelo dobrodošla. Postavi te pred nove izzive. Priložnost imamo implementirati določene izboljšave, dobre prakse in deliti izkušnje ter znanje s sodelavci. Orodjarstva se ne da naučiti čez noč in iz teorije. Znanje temelji na izkušnjah iz najrazličnejših situacij in težav. Potrebna je preciznost v mikronih in za osvojitve novega projekta je potreben določen čas.«

Bistvo našega dela je sodelovanje in podpora kolegom na lokaciji, saj na Madžarsko selimo projekte iz že utečene proizvodnje v Sloveniji. Tako naše sodelovanje opisuje Oliver Fehér, novi vodja projektov, ki se je Hidrii pridružil v začetku leta: »Vse skupaj se odvija zelo hitro. Iz začetne poplave informacij mi je s podporo ekipe uspelo vse ustrezno razporediti. V preteklih aktivnostih in mentorstvu nam je pomagal tudi naš sodelavec Edi Tratnik in tako gredo stvari veliko lažje, obenem pa se zelo veliko naučiš od izkušenejših kolegov.« Veliko novega znanja je ob vzpostavitvi nove proizvodne linije dobila tudi Agnes Urban, ki v Hidriini madžarski lokaciji vodi celoten proizvodni proces: »Bili so težki, a zelo poučni trije meseci, polni izzivov. Ne le da smo v tem kratkem času postavili celotno visokotehnološko proizvodno linijo, oblikovali smo tudi popolnoma novo ekipo strokovnjakov in sodelavcev, ki so močna podlaga za naš prihodnji razvoj lokacije. Ob tem bi se rada zahvalila sodelavcem iz Slovenije za res dobro in kakovostno sodelovanje in podporo.«

Tako skozi razne izzive raste kolektiv na Madžarskem in takšne male zmage dajo vsem prijeten zagon in motivacijo za naprej. Čeprav smo na lokacijo prišli kot mentorji in podprli naše madžarske sodelavce, bomo tudi mi odnesli kar nekaj novih izkušenj, zato se že se veselimo nadaljnega sodelovanja.

AGNES URBAN, vodja proizvodnega procesa v Hidrii Bausch, Gyöngyös



Bili so težki, a zelo poučni trije meseci, polni izzivov.«



OLIVER FEHÉR, vodja projektov v Hidrii Bausch, Gyöngyös



Vse se odvija zelo hitro. Iz začetne poplave informacij mi je s podporo ekipe uspelo vse ustrezno razporediti.«

JAN VELIKANJE, orodjar



Izkušnja na Madžarskem je zame zelo dobrodošla. Postavi te pred nove izzive.«



HIDRIA V NEMČIJI

VRHUNSKE REŠITVE V ZIBELKI AVTOMOBILSKE INDUSTRIJE

//// AVTORJA: SANDRA HAUSER (HIDRIA BAUSCH, NEMČIJA) in ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////



S sodobno mobilnostjo in novimi avtomobilskimi tehnologijami se dodatno krepi tudi nemški del Hidrie Bausch. Ta deluje v mestu Vaihingen, nedaleč stran od Stuttgarta, kjer imajo sedeže podjetja, kot so Porsche, Mercedes-Benz in Bosch, s katerimi tesno sodelujemo že dalj časa. Da bi bili naši izdelki še kakovostnejši, smo v Vaihingu zato odprli center za izdelavo tako imenovanih T-segmentov, ki sodijo med ključne dele sodobnih elektromotorjev.



Posebna merilna naprava za vrhunsko izdelavo T-segmentov, razvita v Hidrii, nam omogoča, da je celotni proces izdelave ključnih delov elektromotorjev izredno natančen.



Center za izdelavo T-segmentov je najnovejša pridobitev naše nemške lokacije, ki s tem postaja še bolj konkurenčna in inovativna. Našim zvestim partnerjem in kupcem zagotavlja vrhunske in visokokakovostne izdelke, s katerimi največja svetovna imena avtomobilskega sveta premikajo meje sodobne mobilnosti. V centru bodo namreč ključne dele elektromotorjev, brez katerih si ne moremo predstavljati današnjih avtomobilov, izdelovale tri proizvodne linije, katerih kakovost izdelkov bo nadzirala posebna visokotehnološka merilna naprava. Razvili in izdelali so jo naši sodelavci iz Hidriinega Kompetenčnega centra Industrijska avtomatizacija v Kopru in je popolnoma avtomatizirana, kar omogoča hitrejšo in natančnejšo izdelavo specialnih izdelkov za visokoučinkovite sodobne elektromotorje.

In kaj konkretno to pomeni? V Hidrii razvita inovativna merilna naprava je v popolnosti usklajena s hitrostjo oz. frekvenco štancne naprave, ki izdeluje omenjene T-segmente. Ko so ti narejeni, gredo po tekočem traku naravnost v merilno napravo, ta pa jih potem s 100-odstotno natančnostjo izmeri in pridobljene podatke shrani v računalnik za poznejše analize. Sledi čiščenje izdelkov po zahtevah kupca in pakiranje v primerne embalaže. Naša najnovejša pridobitev nam tako omogoča, da je celotni proces izdelave ključnih delov elektromotorjev izredno natančen. Kakovost naših izdelkov pa je zaradi tega vedno na najvišji možni ravni. Poleg tega pri proizvodnji teh specialnih delov prihaja tudi do minimalnega izmeta odvečnega materiala, kar še dodatno izboljšuje našo konkurenčnost na izzivih polnem globalnem avtomobilskem trgu.

Center T-segmentov v Nemčiji je tako že drugi po vrsti, ki deluje v okviru naše poslovne enote Hidria Lamtec. Prvega smo pred dvema letoma postavili na naši lokaciji v Kranju. Trenutno v njem delujejo 4 sodobno opremljene proizvodne celice, ki jih želimo v prihodnosti še nadgraditi. Vzpostavljamo pa tudi že tretjega, ki ga gradimo na Hidriini lokaciji v madžarskem mestu Gyöngyös, kjer smo v začetku leta 2018 že investirali v sodobno stiskalnico, nadgrajeno z avtomatizirano merilno napravo. S tovrstnimi visokotehnološkimi proizvodnimi centri tako v naše procese pospešeno vpeljujemo koncept pametne specializacije, s čimer je Hidria postala ključni proizvajalec T-segmentov v Evropi.

Hidria Bausch je za našo korporacijo strateškega pomena. Zaposluje 260 sodelavcev in je locirana v samem jedru nemške, s tem pa tudi evropske in svetovne avtomobilske industrije. Stuttgart, od katerega je Hidria Bausch oddaljena le 30 kilometrov, namreč velja za zibelko avtomobilske industrije, kjer je njen pionir Carl Benz leta 1885 izdelal prvi bencinski avtomobil. Tu najdemo tudi podjetja, kot so Porsche, Mercedes-Benz, Bosch in druga, s katerimi Hidria že dalj časa odlično sodeluje.

RAZVOJ VENTILATORJEV ZA VRHUNSKO UGODJE BIVANJA

//// AVTOR: MARKO ŠRAJ, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

Po več kot letu intenzivnega razvoja je Hidria znotraj poslovne enote, ki izdeluje industrijske ventilatorje in motorje, v začetku letošnjega leta predstavila prvih šest modelov EC centrifugalnih ventilatorjev. S tem je še dodatno razširila svojo ponudbo najsodobnejših in varčnih EC ventilatorjev za ugodje bivanja.



Naše nove EC centrifugalne ventilatorje najdemo v klimatskih napravah, ventilacijskih enotah za prezračevanje in hlajenje podatkovnih centrov ter toplotnih črpalkah.

V začetku letošnjega leta je Hidria predstavila trgu hladilnih, ogrevalnih, ventilacijskih in zamrzovalnih naprav povsem novo družino centrifugalnih ventilatorjev. Njihova visoka energetska učinkovitost temelji na uporabi trajnomagnetnega EC motorja z integriranim EC krmilnikom. S tem nismo le dopolnili obstoječe ponudbe visokozmogljivih in varčnih ventilatorjev, ampak smo kupcem predstavili tudi razvojno nadgradnjo obstoječih EC motorjev, ki so do sedaj poganjali zgolj aksialne ventilatorje. Čeprav se morda na prvi pogled zdi, da za pogon centrifugalnih koles ni treba več kot le zamenjava tipa kolesa na že obstoječem motorju ter najti primeren način pritrditve elise na rotor, pa temu še zdaleč ni tako. Za razvoj prvih EC centrifugalnih modelov je ekipa iz baznega razvoja naredila pomembne napredke tako na mehanskih in elektronskih kot tudi aerodinamičnih karakteristikah celotnega izdelka.

Z novimi EC centrifugalnimi ventilatorji si Hidria odpira povsem novo tržišče, ki ga za razliko od aksialnih ventilatorjev že sedaj v polovici zapolnjujejo EC rešitve. Če so do sedaj stranke naše produkte vgrajevale predvsem v aplikacije, kot so kondenzacijske

enote, toplotne črpalke, grelci, evaporatorji ipd., pa tokrat govorimo predvsem o napravah, ki služijo za prezračevanje in klimatizacijo. Primeri takih naprav so npr. modularne in kompaktne klimatske naprave, raznovrstne ventilacijske enote za prezračevanje, enote za hlajenje podatkovnih centrov ipd. Seveda pa takšne ventilatorje lahko najdemo tudi v nekaterih napravah, ki jih poznamo že iz industrije aksialnih ventilatorjev, kot so npr. toplotne črpalke.

Kupcem trenutno ponujamo šest različnih modelov – od premera 280 mm do 450 mm in vhodnih moči od 350 W vse do 1,5 kW. Najsodobnejša elektronika in visoko učinkoviti elektromotorji našim EC centrifugalnim ventilatorjem zagotavljajo visok izkoristek in zmanjšujejo porabo energije. Zaradi svojega varnega, enostavnega in kompaktnega dizajna pa uporabniku omogočajo tudi enostavno vgradnjo in optimalne zmogljivosti. Z našimi ventilatorskimi sistemi tako kupcem zagotavljamo maksimalni izkoristek njihovih aplikacij. Z inovativnimi rešitvami pa pomembno prispevamo k varovanju okolja, varčevanju z energijo in nižanju stroškov.



DR. MATEJ MILAVEC,
vodja projekta in razvoja novih Hidriinih EC centrifugalnih ventilatorjev

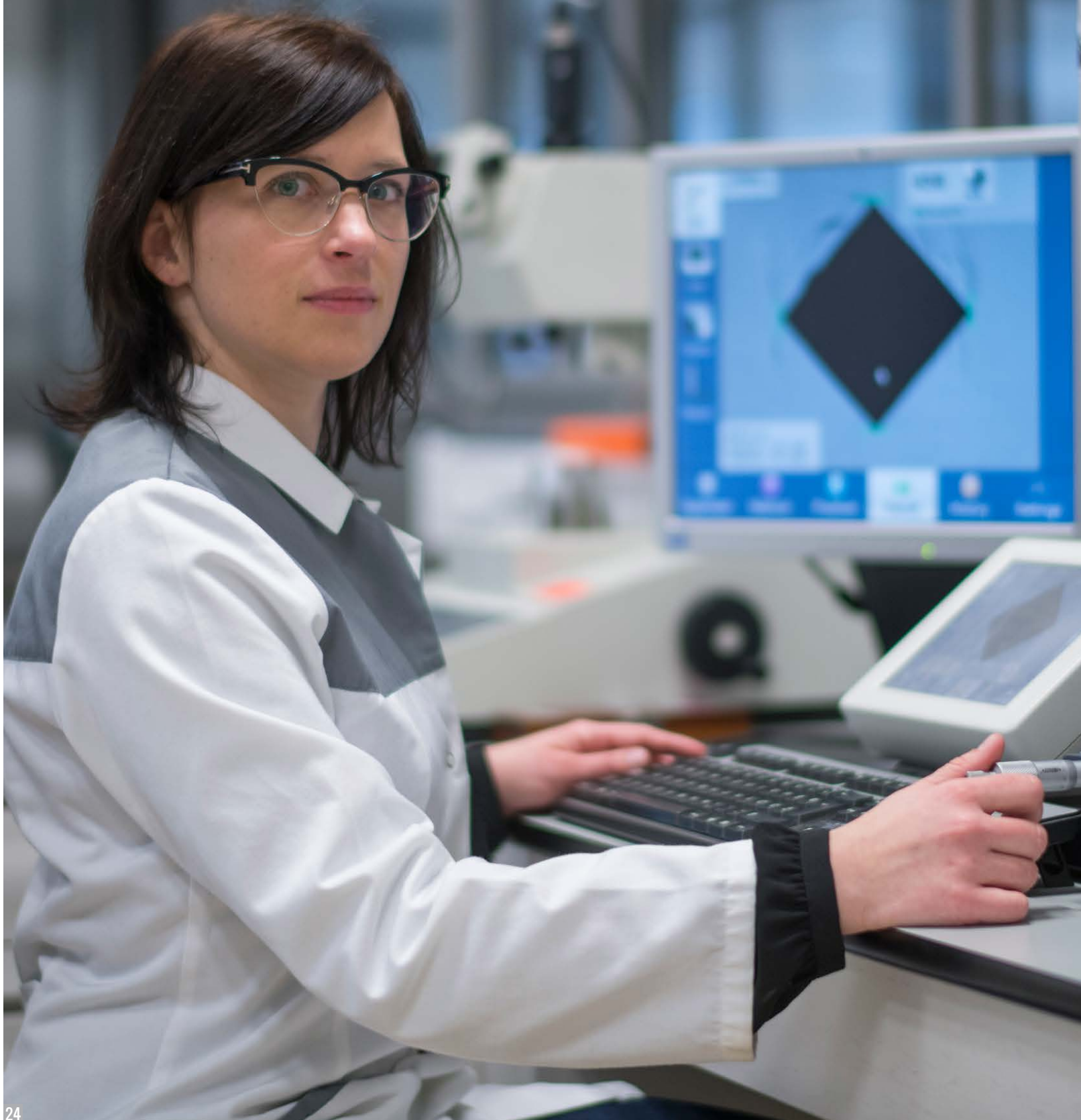
„Naši novorazviti ventilatorji dosegajo izredno visoke izkoristke in majhno izsevano zvočno moč. Zaradi načina krmiljenja in možnosti merjenja pretoka se lahko enostavno prilagajajo potrebam, kar še dodatno pripomore k prihranku energije. Delež enostavno reciklabilnih materialov je velik. Robusten dizajn v kombinaciji z izbranimi materiali pa omogoča dolgo življenjsko dobo produkta.“



Naše nove EC centrifugalne ventilatorje smo premierno predstavili marca na mednarodnem sejmu MCE Mostra v Milanu. Njegova rdeča nit so prav aplikacije, ki potrebujejo takšne ventilatorje. Prvi odzivi potencialnih kupcev so bili pozitivni, tako da Hidriina razvojna ekipa že razmišlja o razvoju novih ventilatorjev različnih premerov in moči.

SMO AKTIVNI ČLEN EVROPSKIH RAZVOJNIH PROJEKTOV

//// AVTORICA: DR. ŠPELA BOLKA, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////





Hidria daje veliko težo stalnemu razvoju in izboljšavam na področju svojih ključnih kompetenc. K temu so zavezane vse poslovne enote, saj novoosvojeno znanje predstavlja veliko prednost na trgu. Pomemben vidik pri uresničevanju razvojnih ciljev so tudi državni in evropski razvojni projekti. Ti omogočajo sredstva in okolje za razvoj novih idej in nadgradnjo obstoječih izdelkov.

V razvojne projekte se vključuje tudi Hidriina poslovna enota Lamtec, specializirana za načrtovanje, razvoj in izdelavo ključnih delov visokozmogljivih elektromotorjev, ki se jih uporablja tako v električnih in hibridnih vozilih kot tudi v industrijski tehniki. Trenutni aktivni projekt poslovne enote Lamtec je EVA4Green oziroma Ekološki Varen Avtomobil za Tehnologije Prihodnosti. Z njim želijo partnerji razviti nove rešitve na področju električne mobilnosti. Hidria se pri tem osredotoča na električne motorje predvsem za električna in hibridna vozila. Cilj je, da razvijemo nov način spajanja lamel v statorske in rotorske pakete, ki bo omogočal večjo trdnost paketov in spajanje brez mehanskih povezav, pri čemer bi vse to dosegli znotraj štancnega orodja.

Projekt se je pričel septembra 2016, zaključek pa je načrtovan februarja 2019. Sklop je razdeljen v dve fazi. Namen prve, ki se je zaključila februarja letos, je bil poiskati možne načine za doseganje zelenega cilja ter potrditi izvedljivost rešitve v laboratoriju. V tem času smo sami in z zunanjo pomočjo pregledali obstoječe rešitve ter pripravili in potrdili idejo, kako bi se takšnega spajanja lotili. Rezultat, to je laboratorijski vzorec, kaže, da je ideja dobra in ima veliko možnosti, da uspe tudi v praksi. V drugi fazi, ki trenutno poteka, pa

nadaljujemo z delom proti končnemu cilju – prototipu iz štancnega orodja.

Razvojni projekti poleg dobrega dela domače razvojne ekipe, s katerim se lahko v okviru EVA4Green res pohvalimo, zahtevajo tudi vključevanje zunanjih razvojnih partnerjev. S tem pridobivamo nove kompetence, predvsem pa nove ideje, ki niso obremenjene z našim znanjem o proizvodnem procesu. V okviru prve faze projekta EVA4Green sodelujemo s Kemijskim inštitutom iz Ljubljane. Razvojna ekipa pod vodstvom dr. Ivana Jermana nam pomaga pri razumevanju spajanja lamel s samolepljivi

Hidria razvija nov način spajanja lamel v statorske in rotorske pakete, ki bo omogočal večjo trdnost paketov in spajanje brez mehanskih povezav, pri čemer bi vse to dosegli znotraj štancnega orodja.

vimi premazi, hkrati pa nam s svojim znanjem in opremo pomaga realizirati idejo o prenosu obstoječe tehnologije z ločene linije v štancno orodje. Sodelovali bomo tudi v nadaljevanju projekta, ko bomo vključili še druge zunanje razvojne partnerje.

Projektu trenutno kaže dobro tudi zaradi zares dobrega sodelovanja Hidriine ekipe in sodelovanja z zunanjimi partnerji, ki so pokazali poslušnost za naše ideje ter jih nadgradili s svojim znanjem. Čeprav so dodatni izzivi in presenečenja sestavni del vsakega razvojnega dela, verjamemo, da bomo v naslednji številki revije že lahko predstavili končni rezultat projekta.

SODELOVANJE IN ODPRTOST ZA UČINKOVITE PROIZVODNE PROCESSE

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

Več kot pet let je minilo, odkar smo v Hidrii zagnali projekt Leonardo – partnersko sodelovanje, kjer skupaj z našimi dobavitelji iščemo najboljše rešitve v Hidriinih proizvodnih procesih in nabavni verigi. Projekt se je izkazal za nadvse uspešnega, saj smo z njim našli marsikatero inovativno rešitev, ki je izboljšala našo učinkovitost in kakovost.

Od marca 2015, ko so bili v Kopru prvi dnevi Leonardo, poimenovani po enem največjih inovatorjev v zgodovini človeštva, Leonardu da Vinciju, do danes smo za naše dobavitelje organizirali številna srečanja in strokovne delavnice. V teh letih se jih je skupaj udeležilo več kot 100 strokovnjakov iz Slovenije, Nemčije, Švice, Avstrije, Italije in Japonske. Dogodki so vedno dobro obiskani. Skupaj z našimi partnerji namreč skozi strokovne debate in izmenjavo znanj iščemo inovativne ideje in rešitve, ki lahko pomembno vplivajo na učinkovitost proizvodnih procesov tako Hidrie kot naših dobaviteljev. Na podlagi skupnih idej oblikujemo rešitve, ki jih potem selektivno, po prioritetah smiselno vključujemo v naše proizvodne procese. Najboljše ideje vedno tudi nagradimo. Naši nagrajenci s tem postanejo edinstveni ambasadorji sodelovanja, odprtega inoviranja in prebojnega razvoja, ki ga s projektom Leonardo promovira naša korporacija.

V Hidrii Alutec, specializirani za izdelavo inovativnih aluminijastih volanskih sistemov in ključnih delov pogonskih sklopov hibridnih in električnih vozil ter vozil z motorji z notranjim izgorevanjem, smo z intenzivnim sodelovanjem in strokovnim partnerskim delom tako že izboljšali izdelavo proizvodnih orodij, procese tlačnega litja aluminijastih legur, njegove mehanske obdelave in varčevanja z energijo. S porastom elektromobilnosti in zelenih tehnologij smo v Hidrii Lamtec iskali najboljše rešitve za izdelavo lamel in paketov, ki sodijo med ključne dele sodobnih visokoučinkovitih elektromotorjev. V Hidrii Mototec smo izboljšali in nadgradili postopke varjenja, mehanske obdelave in lakiranja okvirjev motociklov. Poleg tega pa smo v Hidrii Movent iskali tudi inovativne rešitve na poti optimizacije procesa lakiranja hermetičnih, ventilatorskih in kondenzatorskih motorjev za njihov kar se da hiter in stroškovno učinkovit proizvodni proces ter kako znižati emisije hlapno-organskih komponent v zrak, ki se sproščajo ob tem procesu.

Na vseh delavnicah od partnerjev vedno znova dobivamo potrditev, da so pripravljeni aktivno sodelovati na poti razvoja Hidrie, medsebojno deliti razvojne ideje in strategije, sprejemati in podpirati Hidriine vrednote ter tako rasti skupaj z nami. Trdno namreč verjamemo, da le s sodelovanjem, z razvojem skupnih idej in rešitev lahko še izboljšujemo tako našo konkurenčnost in poslovanje, kot tudi konkurenčnost naših dobaviteljev v zahtevnem globalnem svetu.





S sodelovanjem pri skupnem iskanju idej in rešitev še izboljšujemo tako našo konkurenčnost in poslovanje, kot tudi konkurenčnost naših dobaviteljev v zahtevnem globalnem svetu."



IRENA RIMAC GASPARI,

ambasadorka Leonarda, direktorica
nabave v Hidrii in nabavna menedžerka
leta o projektu



Zakaj je projekt Leonardo tako zelo pomemben za Hidrio?

Hidria trdno verjame, da s poslovnim modelom Leonardo, ki temelji na odprtem inoviranju ter poglobljenem sodelovanju partnerjev znotraj nabavne verige, lahko generiramo najboljše ideje in prebojne rešitve na področju razvoja novih tehnologij, proizvodov, procesov, materialov ter poslovnih modelov, na osnovi katerih se razvija tako Hidria kot njeni dobavitelji. Vsi imamo namreč skupni cilj, to je biti čim bolj konkurenčen in prepoznaven na globalnem tržišču.

Kaj z njim pridobiva Hidria in kaj dobavitelji oz. partnerji?

Tako Hidria kot Hidriini dobavitelji s skupnimi močmi izmenjujejo obstoječa znanja, skupaj razvijamo nove ideje in iščemo prebojne rešitve, ki jih na pravi način vključujemo v razvojno strategijo, ki nas še bolj povezuje in združuje. Torej si tiramo skupno razvojno pot, v kateri vsak dobavitelj Hidrie predstavlja pomemben delček mozaika, na katerem temelji skupna prihodnost.

Kakšni so načrti za naprej? Razmišljate o nadgraditvi projekta?

Vsekakor s projektom Leonardo nadaljujemo in ga nadgrajujemo. Smo že na poti, ko v delavnice Leonardo vključujemo tudi poddobjavatelje, dobavitelje poddobjavateljev, naše kupce in podobno. Leonardo torej presega meje Hidriine nabavne verige (»supply chain«) in postaja model sodelovanja v partnerski nabavni mreži (»supply networking«), s katero združujemo še več specifičnih znanj ter dosegamo še boljše rešitve, ki nas peljejo v povezane strategije. Pripravljamo se tudi na izvedbo delavnic Leonardo v proizvodnjah naših dobaviteljev. Kulturo Leonardo torej premika-

mo izven meja Hidrie in tako sledimo našemu poslanstvu, ki smo si ga zadali ob načrtovanju projekta.

Postali ste tudi nabavna menedžerka leta po izboru Združenja nabavnikov Slovenije in podjetja Planet GV. Ob prejemu tega prestižnega priznanja ste poudarili, da ga je prejel celoten nabavni tim Hidrie, ki je v zadnjih letih trdo delal na razvoju nabavne funkcije in doseganju strateškega pomena na nivoju korporacije. S čim ste prepričali komisijo?

Komisijo Združenja nabavnikov Slovenije in Planeta GV smo prepričali z dosežki, ki predvsem temeljijo na graditvi sistema upravljanja z materialnimi skupinami na nivoju korporacije s projektom Leonardo, poslovnim inovacijskim modelom sodelovanja z dobavitelji ter poglobljenim medfunkcijskim sodelovanjem, z lastnim inovacijskim portalom za dobavitelje, ki smo ga več let skrbno razvijali s Hidriino IT-skupino in ekipo Omikrona, z digitalizacijo nabavnega procesa in uvajanjem naprednih nabavnih orodij ter metod, z uvajanjem digitalnega orodja, ki podpira razvoj nabavne strategije materialnih skupin in z izmenjavo dobrih praks tako znotraj korporacije kot tudi navzven.

Izkoriščam to priložnost, da se zahvalim celotnemu vodstvu Hidrie, ki nas podpira na tej poti uvajanja sprememb in ki me je predlagal za to priznanje. Predvsem pa se zahvaljujem svojim najožjim sodelavcem, saj smo s skupnimi močmi dosegli pomemben premik v razvoju Hidriine nabavne funkcije. Upam, da nam bo nagrada dobra popotnica za še boljši jutri in nove dosežke, pomembne za Hidrio. Vsekakor se ob tem zavedamo, da nas čaka še veliko skupnega dela in pomembnih odločitev.



DR. TIMOTHY KEPPERT,
Voestalpine (AVS)

Prijetno sem bil presenečen nad odprto in iskreno komunikacijo med partnerji v projektu Leonardo. Več kot vemo o zahtevah glede izdelkov Hidrie, boljši material zanje lahko dobavimo. S tem tudi znižujemo stroške, kar je zelo pomembno v izredno konkurenčnem okolju svobodne trgovine. Zelo sem zadovoljen, da je naše podjetje del tega inovativnega projekta, saj je tovrsten pristop lahko ključen za poslovanje kateregakoli podjetja v prihodnje.

GAŠPER GARTNAR, Mariborska
livarna Maribor

Leonardo je odličen primer povezovanja med dobavitelji in Hidrio. Omogoča pretok informacij in tehnoloških spoznanj o konkretnih izzivih iz proizvodnje. Ker udeleženci prihajajo iz različnih branž, so problemi obravnavani v več zornih kotov, kar pripomore k hitrejši in učinkovitejši rešitvi. Razvoj in svetla prihodnost podjetij v Sloveniji temeljita na povezovanju in izmenjavi izkušenj. Le tako lahko slovenska podjetja držijo korak tudi z večjimi tujimi družbami.

CLAUDIO GISLON, Costamp (ITA)

To je prava pot za doseganje optimalnih nabavnih in proizvodnih rešitev. Seveda pa ključne razlike naredijo ljudje. Dobri sodelavci v slabih organizacijah lahko prispevajo k pomembnim rešitvam. Slabi v dobrih organizacijah pa ne vedno. Na srečo je Hidria prepletena z dobro usposobljenimi in kompetentnimi sodelavkami in sodelavci, ki razvijajo inovativne prebojne rešitve v dobro delujoči organizaciji.

DAVID LOWE, Regloplas (ŠVI)

Za uspeh v poslu so ključne inovacije in hitrost. To lahko dosežemo le s povezovanjem vseh deležnikov v dobaviteljski verigi. Regloplas že vrsto let tesno sodeluje z dobavitelji in naročniki, s katerimi razvija in izdeluje nove, boljše izdelke ter rešitve. Naš skupni uspeh je zato dokaz, da projekt Leonardo zares pozitivno vpliva na poslovanje podjetij.

HIDRIIN RAZVOJNO-INOVACIJSKI CENTER RIC

Z NAVDIHUJOČIMI RAZISKOVALNO-INOVACIJSKIMI PROSTORI TUDI V PRESTOLNICI

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





V Hidrii se zavedamo, da je navdihujoče in stimulatívno okolje nujno potrebno za kakovosten in konkurenčen razvoj tako zaposlenih kot družbe. V ta namen v korporaciji intenzívno vlagamo v visokotehnološko opremo, raziskave in razvoj. V Tehnološkem parku Brdo v Ljubljani smo zato odprli specializirani Razvojno-inovacijski center RIC. Ta je namenjen mladim strokovnjakom za njihov razvoj in oblikovanje prebojnih inovativnih zelenih rešitev na področju avtomobilske in industrijske tehnike.

Ker sodobni tehnično-tehnološki razvoj od podjetij zahteva fleksibilnost, hitro odzivnost in povezovanje, pri tem pa so ključni motivirani strokovni in kompetentni kadri, smo se v Hidrii odločili, da bomo našim razvojnikom s področja strojništva, metalurgije, fizike, kemije, informatike in elektrotehnike omogočili uresničevanje inovativnih idej tudi v glavnem mestu Slovenije. V Tehnološkem parku Brdo v Ljubljani smo zato odprli specializiran Hidriin Razvojno-inovacijski center RIC. Atraktivna lokacija za visoko izobražene kadre bo razvojnemu osebju korporacije – predvsem rezidentom Ljubljanske kotline, povezanimi z razvojem na lokacijah Hidrie v Spodnji Idriji, Tolminu, Kopru, Kranju ali na Jesenicah, pa tudi drugim Hidriinim sodelavcem – omogočila raziskovanje, iskanje in razvoj novih idej.

Hidria ima z dolgoročnim razvojem svojih programov na področju avtomobilske in industrijske tehnike stalne potrebe po visokoizobraženih strokovnjakih. Poleg lokalnih Hidriin okolij zdaj naslavlja tudi specifično ljubljanski bazen, kamor se praviloma stekajo strokovnjaki, inženirji, razvojniki in inovatorji iz vse Slove-

RIC se bo pomembno strateško približal tudi izobraževalnim institucijam, kjer se šolajo in študirajo naši študenti.

nije. V RIC-u bo Hidria strokovnjakom nudila najsodobnejšo razvojno opremo za strojni vid in elektro meritve. Center Hidrii omogoča tudi medsebojno povezovanje Hidriin razvojnih središč v Sloveniji, Nemčiji, na Madžarskem in Kitajskem ter izmenjavo

pomembnih informacij z inštituti, fakultetami Univerz v Ljubljani in Mariboru ter ostalimi centri znanja.

Ljubljanske fakultete in inštituti so pomemben vir mladih inovativnih razvojnikov, ki jih Hidria zdaj naslavlja tudi z navdihujočim in vzpodbudnim delovnim okoljem v prestolnici. Pri razvoju posameznih rešitev jim prepušča tudi prostor za nekonvencionalno razmišljanje, »out of box«, nujno za hiter tempo sodobnega napredka. RIC se bo tako s Hidriinim strokovno-tehničnim timom pomembno strateško približal izobraževalnim institucijam, kjer se šolajo in študirajo tudi Hidriini študenti in jih na ta način še dodatno motiviral za sodelovanje s korporacijo. Ta kot evropsko in globalno vodilna v svojih segmentih za svoje inovativne rešitve dobiva številne mednarodne nagrade.



Z VAJENIŠTVOM DO KAKOVOSTNEGA KADRA

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

Slovenija je v lanskem šolskem letu v izbrane programe srednjega poklicnega izobraževanja vzporedno s klasično obliko šolanja ponovno uvedla program vajeništva. Pri tem se je zgledovala po nekaterih evropsko in svetovno najbolj uspešnih državah: Nemčiji, Avstriji, Švici in Danski. V program se je vključila tudi naša korporacija, saj nam vajeniški sistem omogoča pridobitev kakovostnega kadra.

Vajeniške programe bodo v šolskem letu 2018/2019 ponovno izvajale nekatere srednje poklicne in strokovne šole po vsej Sloveniji. Izobraževati se bo mogoče za osem poklicev: oblikovalec kovin-orodjar, gastronom/hotelir, mizar, kamnosek, papirničar, strojni mehanik, slikopleskar in steklar. Vsi ti poklici so zelo iskani, veljajo za deficitarne, po koncu izobraževanja pa bodo mladi na trgu dela lahko hitro in zanesljivo našli primerno zaposlitev. Vajeništvo bodo izvajali nekateri nam najbližji centri, s katerimi že zdaj dobro sodelujemo. Šolski center Škofja Loka, Šolski center Kranj, Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad – Ljubljana bodo šolali vajence za oblikovalca kovin, orodjarja in strojnega mehanika, poklici, ki jih v Hidrii še posebej potrebujemo.

Vajeniški sistem je zasnovan tako, da dijak-vajenec polovico izobraževanja preživi v realnem delovnem okolju, to je v podjetju, kjer si ob podpori usposobljenega mentorja pridobiva delovne izkušnje in se uči ob praktičnem delu. Teoretično znanje, pridobljeno v šoli, nadgrajuje s praktičnimi izkušnjami. Tako spoznava svoj izbrani poklic, se privaja na delovno okolje, sodelavce, spoznava podjetje in si pridobiva potrebne kompetence. Skozi sodelovanje lahko podjetje dobro spozna kandidatove osebne lastnosti, njegov potencial in na osnovi tega načrta njegovo poklicno pot. Tako mu omogoči strokovno podkovanost, da postane sodelavec z višjo dodano vrednostjo, ki lahko po končanem šolanju takoj začne z delom.



Države, ki izvajajo vajeniški sistem, imajo nizko stopnjo brezposelnosti.«

Vajeništva smo že bili vajeni

Vajeništvo je bilo v Sloveniji že prisotno. Začetki segajo v čas pred drugo svetovno vojno, ko so vajenci dva dni pridobivali najosnovnejša teoretična znanja iz slovenščine ter spoznavanja orodij, materialov in tehnologij v šoli. Ostale dneve pa so bili vključeni v neposredni proizvodni proces. Po dveh ali treh letih izobraževanja jim je bil tako priznan poklic varilec, orodjar, strugar, kalilec, električar in podobno.

Potreba po hitrem razvoju in obnovi porušene države je terjala hitro usposabljanje kadra. Odpirali so se strokovni centri, ki so jih ustanovljale takrat večje tovarne Iskra, TAM, Lito-stroj, Železarna Jesenice in druge. Takšen center je imel lastne, dobro opremljene delavnice in laboratorije za praktično učenje. Tamkajšnji učitelji so bili podkovani v teoretičnih in praktičnih znanjih, prihajali so neposredno iz proizvodnje. Dijaki so prakso opravljali v matičnih podjetjih – ustanoviteljih, kjer so se po končanem šolanju tudi zaposlili.

Sledilo je obdobje usmerjenega izobraževanja in številne šolske reforme, ki naj bi izboljšale sistem, pa temu žal ni bilo tako. Na račun ukinjanja ur praktičnega pouka se je večalo število ur pridobivanja teorije. Proizvodno in obrtniško delo sta začela zgubljeni na veljavi. Tako se je prenehalo tudi vajeništvo. Zdaj Slovenija vajeniški sistem zopet vzpostavlja.

Hidriin sistem mentorstva mladim že zdaj omogoča lažjo in uspešnejšo vključitev v delovni proces. Dober mentor s svojim poslovnim in strokovnim znanjem ter izkušnjami ustvarja osnovne pogoje za nadaljnji strokovni razvoj kandidata. Omogoča mu uspešno opravljanje nalog, pomaga pri sprejemanju odločitev, prevzemanju odgovornosti in pristojnosti, doseganju zastavljenih ciljev ter osebnem in profesionalnem napredovanju. Vsega tega bodo deležni tudi vajenci v Hidrii, če se bodo odločili za sklenitev pogodbe z nami. Prednosti vajeniškega sistema je namreč veliko. Mladi z njim že v zgodnejših letih pridobijo ogromno praktičnih znanj, se poklicno socializirajo, so bolj usposobljeni

glede na potrebe gospodarstva, predvsem pa so bolj usklajeni s ponudbo in povpraševanjem po kadrih. Pomembno vlogo igra tudi dolžina usposabljanja, ki jo je pri zdajšnjih klasičnih šolskih programih občutno premalo, in možnost, da se delodajalec in vajenec vzajemno spoznata ter ugotovita možnost medsebojnega sodelovanja.

Pretekle prakse so pokazale pozitivne učinke vajeništva. Dejstvo je, da imajo države, ki izvajajo vajeniški sistem, danes nizko stopnjo brezposelnosti. In to je eden izmed tehničnih razlogov, da vajeništvo ponovno zaživi tudi pri nas.

S PROJEKTOM »JOB ROTATION« **KREPIMO KOMPETENCE UČITELJEV**

//// AVTORJA: MAG. BOŠTJAN VOUK in ERIK BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

Brez znanja in kompetentnosti ni razvoja in inovacij. Zato v Hidrii ne le da spodbujamo izobraževanje in strokovno usposabljanje dijakov, študentov in ostalih sodelavcev, s projektom »Job rotation« omogočamo tudi krepitev kompetenc učiteljem. Na delovni izmenjavi v naši tolminski lokaciji je bil magister Boštjan Vouk, na Šolskem centru Nova Gorica zaposlen kot višješolski predavatelj in srednješolski profesor.



S projektom »Job Rotation« želi izvajalec, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, dvigniti poklicne kompetence učiteljev v letih 2016–2022. Hidria v njem nastopa skupaj s Šolskim centrom Nova Gorica.



Novopridobljeno znanje prispeva k dvigu učiteljeve poklicne usposobljenosti in je tesno povezano z njegovim posredovanjem na dijaka.

Magister Vouk na šolskem centru Nova Gorica poučuje strokovnoteoretične predmete s področja računalništva in informatike. Njegova ožja področja so sistemi za upravljanje s podatkovnimi bazami, sistemi za upravljanje vsebin, algoritmi in podatkovne strukture ter metode umetne inteligence. Na naši tolminski lokaciji je sodeloval pri razvoju sistema za hladni zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka Optymus PSG. Njegove naloge so bile povezane z metodami umetne inteligence. V svojem štirimesečnem usposabljanju pa se je seznanil tudi s celotnim postopkom proizvodnje Optymusa PSG in se posvetil metodologiji kalibracije senzorjev tlaka. Njegovo delo je temeljilo predvsem na določitvi kalibracijskih parametrov s pomočjo predhodno izdelanih predikcijskih modelov. Najpomembnejši cilj izmenjave pa je bil izdelava predikcijskih modelov s pomočjo algoritmov strojnega učenja.

S tem smo srednješolskemu profesorju in višješolskemu predavatelju omogočili osveževanje in nadgradnjo njegovih kompetenc. Namen

projekta »Job rotation« je namreč dvig usposobljenosti ter izboljšanje kompetenc strokovnega kadra in izvajalcev, vključenih v sistem poklicnega, strokovnega in višješolskega izobraževanja. Projekt vzpostavlja posebno obliko krožnega zaposlovanja med delom in usposabljanjem. V okviru krožnega zaposlovanja se učitelji poklicnih, strokovnih in višjih strokovnih šol pri delodajalcih udeležijo usposabljanja, v tem času pa jih v šolah nadomeščajo bodisi strokovnjaki iz gostiteljskega podjetja bodisi usposobljene brezposelne osebe.

Novoprisvojeno znanje prispeva k dvigu učiteljeve poklicne usposobljenosti in je tesno povezano z njegovim posredovanjem dijaku. Tovrstna delovna izmenjava je zelo priporočljiva za vse učitelje. Z njo osvežijo že pridobljena znanja, dobijo nova in se aktivno vključijo v delovni proces v podjetju. Na podlagi te izkušnje lahko učitelj naredi realno primerjavo med delom v šolskem sistemu ter delom v gospodarstvu. Izkušnje pa prenese na bodoče strokovnjake, ki so nujno potrebni za kakovosten in trajnostni razvoj.

MAG. BOŠTJAN VOUK,
šolski center Nova Gorica

“Vsem zaposlenim, ki so mi omogočili delovno izmenjavo v tolminski lokaciji Hidrie, se iskreno zahvaljujem. Ob tem naj pohvalim še razvojni tim v projektu Optymus PSG. Delati v taki ekipi je bilo veliko veselje in ne nazadnje tudi velik strokovni izziv.”

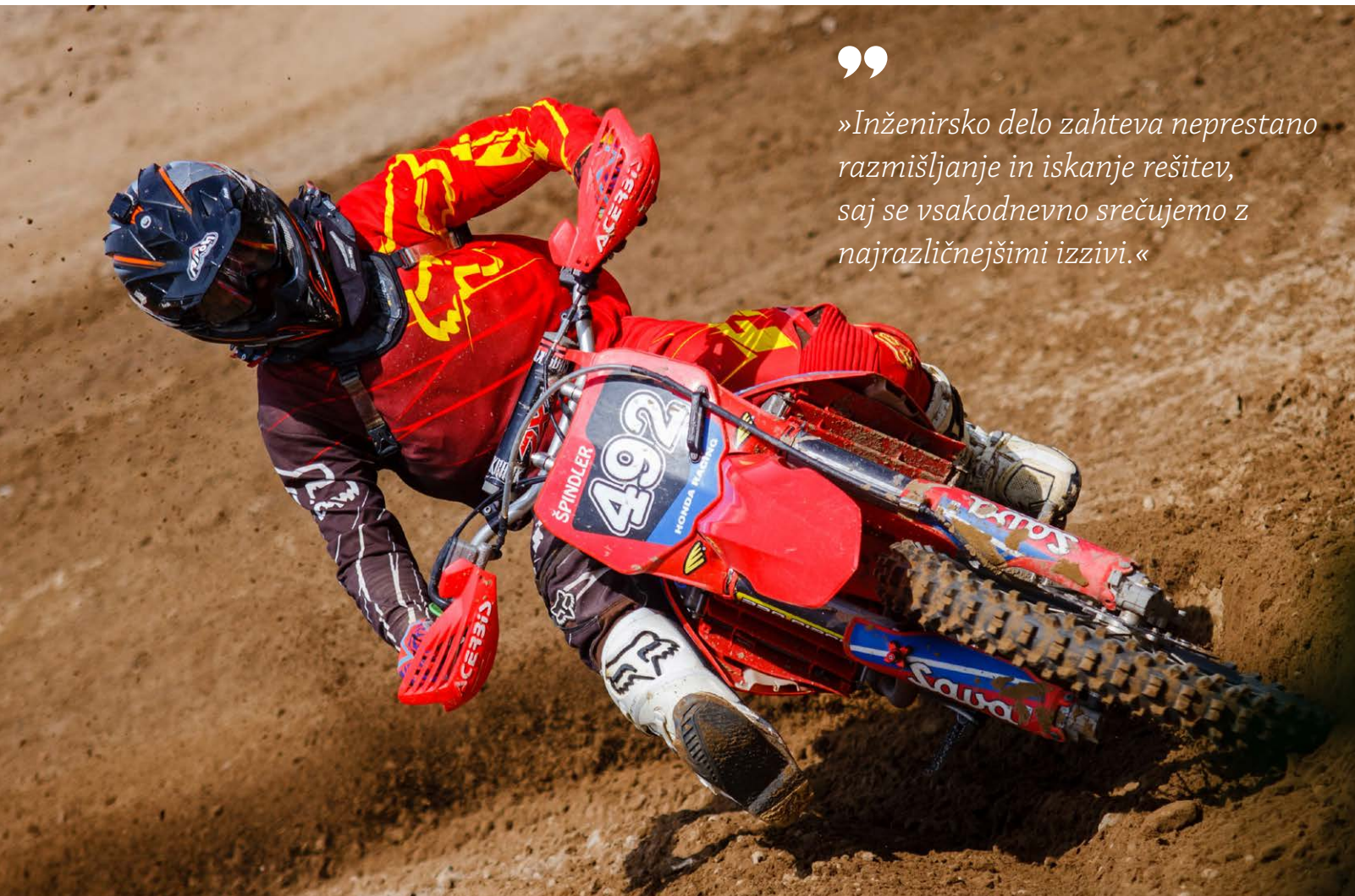
DVOJNI INTERVJU S TEHNOLOGOMA HIDRIE
KRISTJANOM ŠPINDLERJEM IN MITJO ČEBOKLIJEM

TUDI PROSTOČASNE AKTIVNOSTI PRIPELJEJO DO KORISTNIH IZBOLJŠAV

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

”

*Hidria v največji možni
meri omogoča moj osebni
in poklicni razvoj.«*



»Inženirsko delo zahteva neprestano razmišljanje in iskanje rešitev, saj se vsakodnevno srečujemo z najrazličnejšimi izzivi.«

V tokratni predstavitvi poklicev, pomembnih za Hidrio, smo se pogovarjali z našima mladima razvojnima tehnologoma Kristjanom Špindlerjem, ki v prostem času rad vozi motokros, in Mitjem Čeboklijem, ki je z zračno puško pripomogel tudi k razvoju sistema Optymus PSG.

Kako sta se navdušila nad poklicem inženirja? Kaj je botrovalo temu, da zdaj delata kot razvojnika v poslovnih enotah Hidria Mototec, specializirani za izdelavo jeklenih in aluminijastih okvirjev motociklov, ter Hidria Dieseltec, ki je v avtomobilskem svetu sinonim za vrhunske sisteme za hladni zagon dizelskih motorjev?

(KRISTJAN) Nad strojništvom sem se navdušil že v osnovni šoli, pot do inženirja je bila zanimiva, polna vzponov in padcev. A s trdim delom je bil zadan cilj tudi osvojen. Hidrii sem se pridružil zaradi zanimanja za motocikle. To me navdušuje že od malih nog, saj sem svojo kariero tako kot vsak pravi motorist začel s Tomosom (smeh). Najprej sem le popravil in raziskoval, kako stvari delujejo. Potem pa so sledile predelave in modifikacije ter skrita želja, da bi bil v prihodnosti prisoten tudi pri izdelavi motociklov.

(MITJA) Za ta poklic sem se odločil že v otroštvu, ko sem si rekel, da bom šel po očetovih stopinjah. Imel je veliko zanimivih inženirskih zgodb o svojem delu. Starši so me spodbujali za ta poklic, ki ima veliko širino. Možnosti za zaposlitev so tu večje.

Kaj vama je pri vajinem poklicu najbolj všeč?

(MITJA) Ko voziš avto, delaš z računalnikom ali uporabljaš mobilni telefon in poznaš ozadje delovanja, veš, da je to bistvo, ki dela inženirski poklic najbolj zanimiv. Neposredna povezanost z izdelkom. Svoje znanje in izkušnje uporabiš pri izboljševanju izdelka in procesa. Ko je ideja realizirana, lahko z zadovoljstvom opazuješ, kako se je, denimo, zmanjšal izmet in izboljšala produktivnost.

(KRISTJAN) Pri svojem poklicu imam najraje dinamično delo, ki se skoraj nikoli ne ponavlja. Čeprav so si situacije včasih na prvi pogled podobne, so detajli tisti, ki dodajo zadnjo noto. Inženirsko delo zahteva neprestano razmišljanje in iskanje rešitev, saj se vsakodnevno srečujemo z najrazličnejšimi izzivi. Monotono delo ni zame.

Kako vama Hidria omogoča razvoj?

(KRISTJAN) Osebnostni razvoj je v večini primerov odvisen od posameznika in njegove želje po rasti. V Hidrii lahko v polnosti razvijam področje svojega dela, raziskujem nove tehnologije in pridobivam tehnična znanja. Prav tako se učim tudi mehkih veščin, ki so ključnega pomena za uspešno reševanje vsakodnevnih situacij.

(MITJA) Hidria maksimalno omogoča moj osebni in poklicni razvoj. Vzpodbud za izobraževanje in nadgrajevanje kompetenc je ogromno. Če bi se odločil za poznavanje upravljanja robota na stroju



MITJA ČEBOKLI se je po končani Fakulteti za strojništvo v Ljubljani v Hidrii zaposlil kot razvojni tehnolog. Skrbi za zagotavljanje maksimalne kakovosti izdelkov, brezhibno delovanje strojev, vzdrževanje in povečevanje produktivnosti, zmanjševanje izmeta, razvoj novih tehnologij ter naročanje novih, boljših in zmogljivejših proizvodnih strojev. V prostem času rad strelja in razvija svojo zračno puško ter veliko bere o matematiki, statistiki in astronomiji.

in da bi znanje s pridom uporabil pri svojem delu, bi mi v naši korporaciji to z veseljem omogočili.

Kaj vama predstavlja največji izziv?

(MITJA) Želim se še bolj približati idealom nič izmeta, nič poškodb, nič zastojev v proizvodnem procesu. Prav tako iščem rešitve, kaj naj bo vodilo pri naročanju strojev v povezavi z industrijo 4.0. Katera orodja naj operater zamenja sam in katera naj se sama zamenjajo v stroju? Kako iz pridobljenih podatkov vnaprej zaznati odstopanja v procesu? Kako graditi bazo ukrepov, da delavec lahko sam odpravi težavo na stroju? Kako se pravilno organizirati, kako naj poteka moj dan, da mi bo uspelo narediti zastavljeno nalogo? Veliko izzivov in omejen čas. Pri razvoju pa velja pravilo, da zadnjih 20 odstotkov izboljšav zahteva kar 80 odstotkov časa in resursov.

(KRISTJAN) Težko vprašanje (premislek). A če se že moram odločiti, mi največji izziv predstavlja razvoj tehnologij varjenja okvirjev motociklov. Ta mora biti namreč izdelan po najvišjih standardih kakovosti. To pa je povezano s pripravo materiala, delovnih mest,

izvajanjem simulacij in še bi lahko našteval. Kar kompleksen proces, ki pa ga je treba na koncu tudi realizirati.

Kaj pa počneta, ko nista v službi?

(KRISTJAN) V prostem času veliko časa posvetim športu, največ motokrosu – ostali športi, gorsko kolesarstvo, fitnes, tek so priprave in vzdrževanje kondicije. Odločitev za več športov izhaja iz dinamčnosti, da se ne naveličam ukvarjanja samo z enim. Kar nekaj časa pa preživim tudi v delavnici, kjer se ukvarjam s servisiranjem motociklov.

(MITJA) Fascinirata me balistika in optika. Imam zračno puško na stisnjen zrak. Uživam, ko imam kakšno uro zase in poskušam na 50 metrov zadeti vse v črno. Rad imam tudi avtomatske ročne ure, matematiko, statistiko in astronomijo. O teh temah precej berem.

Ali ob svojih prostočasnih užitkih dobite tudi kakšno inovativno idejo?

(MITJA) Seveda. Moji hobiji so precej povezani s tehniko. Ravno 250-barska zračna posoda na moji zračni puški in delovanje nje-

nega ventila, ki spusti tlak na izstrelek, sta bila zametek prvih debat o testiranju inovativnega prebojnega in mednarodno nagrajenega sistema Optymus PSG z visokimi tlaki. Da, tudi prostočasne, za koga nepomembne aktivnosti, lahko pripeljejo do zanimivih in koristnih izboljšav (smeh).

(KRISTJAN) Vse se vrti okoli tega, kako nekaj izdelati ceneje in bolj kakovostno. Z malo kreativnosti, razmišljanja in računalniškega znanja je možno izdelati marsikatero komponento. Sam sem izdelal večino zaščitnih delov motocikla, ki so izpostavljeni vplivom vožnje ali padcev. Pogosto je treba uporabiti tudi princip vzratnega inženirstva, kjer se kos izdelava na podlagi poškodovanega dela.

Kaj bi svetovali iskalcem prve zaposlitve, ki želijo delati v Hidrii?

(KRISTJAN) Iskalcem prve zaposlitve želim sporočiti, da se stvari ne zgodijo čez noč. Potrebni sta potrpežljivost in predanost delu.

»Stvari se ne zgodijo čez noč. Potrebni sta potrpežljivost in predanost delu.«

Velikokrat pa je treba verjeti vase in poznati svoje konkurenčne prednosti. V splošnem je dobro izkušnje nabirati že v času izobraževanja. Sam rad upoštevam življenjski pregovor, da je »za vsakim mojstrom velik kup odpadka«. Tega se sam dobro držim, saj kup pridno raste (smeh). Izkušnje se pridobijo le s prakso, ki pa je med šolskim izobraževanjem žal manjka.

(MITJA) Če se še niste odločili, kam bi se vpisali v sredno šolo ali na fakulteto, odločite se za elektrotehniko ali strojništvo. Trenutno najbolj perspektiven poklic je programer strojev in naprav. To bi bila zdaj poleg strojništva ena mojih prvih izbir. Ne odlašajte z dokončanjem vašega šolanja. Za diplomsko nalogo izberite nekaj konkretnega. Vključite se v dejanske projekte. Če iščete zaposlitev, se prijavite na naše razpise. Veliko jih je. Želimo si strokovne, zagnane in samostojne sodelavce, ki bodo prispevali svoj del, da naredimo še korak bliže k že omenjenim idealom.

KRISTJAN ŠPINDLER je kot razvojni tehnolog v Hidrii zadolžen za izdelavo tehnološke dokumentacije, 3D-skeniranje okvirjev motociklov in ostalih komponent ter razvoj kontrolnih in varilnih priprav. Nad motociklizmom je navdušen že od malih nog, zadnjih pet let pa se poleg razvoja v naši korporaciji intenzivno ukvarja še z motokrosom. Redno obiskuje domača in mednarodna tekmovanja, kjer se uvršča tudi na najvišja mesta.





VODNI IZZIV OGREL SKORAJ 100 MALIH HIDRIINIH JUNAKOV

//// AVTORJA: TONJA BLATNIK FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////

V sklopu projekta Gradimo močna partnerstva za bodoče zmagovalce smo otrokom naših zaposlenih in njihovim prijateljem zimske šolske počitnice polepšali s prav posebnim športnim doživetjem. Prvi Hidriin Vodni izziv za male junake je navdušil skoraj 100 otrok, ki so uživali v olimpijskem bazenu Žusterna v Kopru.

Le redkokd si v zimskih dneh ne želi skoka v toplo vodo, še posebej otroci. Tudi med nami je bilo skoraj 100 takšnih, starih od 3 do 17 let, ki so že pogrešali razburljive igre brezskrbnega in živahnega poletja na morju. Našim malim junakom iz Tolmina, Spodnje Idrije, Ljubljane in Jesenic smo zato v pokritem olimpijskem bazenu v Žusterni omogočili prav posebno športno dogodivščino. Samo še skok v vodo – in pravi vodni izziv z zabavo v bazenu, ki so jim ga pričarali, se je začel!

Skupaj z izkušenimi inštruktorji in trenerji Plavalnega kluba Koper smo poskrbeli, da so lahko neplavalci izbirali med obilico zabavnih rekvizitov za varno in pravilno učenje plavalnih gibov. Malo večji junaki pa so lahko raziskovali različne vodne športe – od veslanja s kajakom, skakanja na in z napihljivih blazin v vodo do

vaterpola in vodne košarke. Otroci so bili nad vodnimi vragolijami nad vse navdušeni. Zato so vsi skupaj obljubili, da se zagotovo srečamo na naslednjih Hidriinih atraktivnih izzivih!

Vodni izziv za male junake je del projekta Gradimo močna partnerstva za bodoče zmagovalce, s katerim mladim talentom omogočamo kakovostni razvoj. Podpiramo idrijske košarkarje, jeseniške hokejiste, tenisače, rokometaše, nogometaše in glasbenike v Godbenem društvu rudarjev Idrija. Med jesenskimi počitnicami pa smo poskrbeli, da so otroci Hidriinih zaposlenih na Lednem izzivu za male junake na Jesenicah spoznali hokej na ledu in borilne veščine. S tem krepimo našo družbeno odgovornost ter mladim omogočamo, da поблиže spoznajo različne športne panoge in na edinstven način vstopijo v zanimiv svet športa.



SAŠO KAVČIČ

KK Hidria

„Z letošnjo sezono smo zelo zadovoljni. Resda smo bili letos v mlajših kategorijah na ravni prejšnjih sezon, smo pa v klub uspeli pridobiti lepo število novih košarkarjev. Prvič v novejši zgodovini pod okriljem kluba vadi tudi skupina deklet. Zelo uspešna je bila tudi članska zasedba, saj je košarko ponovno vrnila na košarkarski zemljevid Slovenije. Z nestrpnostjo že čakamo novo sezono, v kateri bo naš košarkarski kolektiv praznoval okroglih 50 let.«



MIHA REBOLJ

predsednik HD Hidria Jesenice in podžupan Jesenic

„Letošnjo sezono ocenjujem za zelo uspešno. Veliko fantov je tekmovalo v dveh različnih starostnih kategorijah, opravili so veliko treningov in na avtobusih prevozili veliko število kilometrov. V štirih kategorijah smo igrali v finalnih in osvojili dve drugi mesti. V kategorijah U-16 in U-18 smo ponovno postali državni prvaki! Ekipe U-20 pa je ponovila lanskoletni uspeh in osvojila drugo mesto v ligi EBYSL. Veseli me tudi, da imamo vsako leto množičen vpis novih članov v jeseniško hokejsko šolo. S pomočjo in podporo Hidrie bo soočenje s hokejskimi izzivi prihodnosti še lažje!«



Športniki z našo pomočjo tudi letos zelo uspešni

športniki, ki jih podpiramo v Hidrii, so tudi letos dosegali zavidljive rezultate. Mladi hokejisti HD Hidria Jesenice so v selekcijah U-16 let in U-18 let osvojili prvo mesto v mednarodni hokejski ligi IHL in s tem postali tudi državni prvaki. Njihovi starejši kolegi v selekciji U-20 – nekateri izmed njih so postali tudi članski prvaki – pa so bili drugi v mednarodni ligi EBYSL. Uspešni so bili tudi košarkarji Hidrie. Članska ekipa je v krstni sezoni v tretji košarkarski ligi po prvem delu osvojila odlično 3. mesto in vrnila številne navijače na tribune Modre dvorane. Medtem ko so bili v mlajših selekcijah najuspešnejši igralci v kategoriji U13, ki so se kvalificirali v prvo ligo, uvrščeni tudi med najboljše štiri ekipe Primorske na turnirju Športkluba.

HOKEJSKA LEGENDA ANDREJ RAZINGER

USTREZALE SO MI BOLJ ENERGIČNE IGRE

//// SPRAŠUJE: TONJA BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////



Andreja Razingerja, znanega tudi pod vzdevkom Raza ali Kralj bande, pozna tako športna kot splošna javnost. Je član slovenskega hokejskega Hrama slavnih, je živa legenda dvorane Podmežakla in nepogrešljivi del veteranske sekcije HD Hidria Jesenice, sestavljene iz znanih imen jeseniškega, slovenskega in jugoslovanskega hokeja.

A eden najbolj uspešnih slovenskih hokejistov je že v času svoje športne kariere razmišljal o življenju po tem. Legendarni Raza je namreč prepričan, da morajo športniki pridobivati delovne navade in izkušnje že med svojo športno kariero. Zato popolnoma podpira odločitev Hidrie, ki je podprla jeseniški hokej in njegove mlade talente.

Profesionalno kariero ste prekinil pred več kot 10 leti, sedaj pa stik s hokejem vzdružujete preko veteranske sekcije, ki deluje v okviru HD Hidria Jesenice. Še vedno ne morete brez hokeja?

Želje po Ilovrikah nimam več, a brez hokeja kljub temu ne morem. Sem aktivni veteran, vsako sredo imam treninge. Prav tako se rad udeležujem turnirjev, ki imajo za glavni cilj seveda druženje in prijateljstvo. Ne gre za hokej, kot sem ga igral včasih, sedaj ni nobenih pritiskov niti obveze, ostaja zgolj reakcija. Čeprav veterani radi obujamo spomine na aktivno kariero, pa Ilovrik nismo več željni. Pokale je zamenjala nostalgija.

Pomemben del uspešne športne kariere je finančna podpora. Igrali ste v času, ko je jeseniški hokej podpirala Železarna Jesenice. Igralci so bili uradno zaposleni, nakazila redna. Kako pomembno je bilo zavedanje, da vam za ta del ni treba skrbeti?

Leta 1984 sem se zaposlil v Železarni Jesenice, opravljal sem enostavna dela. Tako sem pri 18 letih zaslužil svojo prvo plačo, imel sem urejeno socialno in zdravstveno zavarovanje, lahko rečemo, da so bili to najboljši časi. Bili smo pravi gospodje. Zelo rad sem hodil v službo, pridobil sem si delovne navade. Imam 32 let delovne dobe in še danes delam, seveda.

Kaj svetujete mladim hokejistom, zlasti tistim, ki menijo, da je pomembno le igranje hokeja in nič drugega?

Samo to ne! Trdno sem prepričan, da je ob športu treba tudi delati, vsaj polprofesionalno.

Hidria je to storila – hokejistom smo ponudili zaposlitvene možnosti.

Odlično! Morda je smiselno razmisliti tudi o prilagojeni obliki zaposlitve, ki upošteva njihov ritem. Če imajo tekmo v tujini in se vrnejo domov ob treh zjutraj, bodo težko ob šestih v službi. Morda se zanje uvede polovični delovni čas. V vsakem primeru pa toplo pozdravljam odločitev Hidrie. Mladi se enostavno morajo pričeti zavedati, da šport v karieri športnika ni vse, sploh pa ne dolgoročno. V Sloveniji v športu ni toliko denarja.

Mlade hokejiste seveda sprva podpirajo starši. Nato pa je podpora gospodarstva ključna. Pri čemer je poleg sponzorstva pomembna tudi oblika – kot jo ponuja Hidria – saj omogoča socialno varstvo, mladi pa

pridobijo delovne navade. Na ta način se širi tudi dober glas o podjetju in zgodba je sklenjena.

Hidria podpira vse mlajše selekcije jeseniških hokejistov, medtem ko večina podjetij podpira zgolj člane. Kako pomembno je, da gospodarstvo podpre že mlade talente? Takrat se pravzaprav začne?

To je lepo. Tudi mladi morajo dobiti denar. Hokej je namreč zelo drag šport, oprema je velik strošek in starši nosijo celotno finančno breme. Za tovrstno podporo se bi moralo odločiti še več podjetij.

Lahko obrneva perspektivo, če je gospodarstvo sponzoriralo hokej, kako ste hokejisti sponzorirali gospodarstvo?

Materialnega našim sponzorjem, podjetjem seveda nismo mogli ponuditi ničesar. Vsekakor pa smo jim zagotovili užitek ob gledanju naših dvobojev, druženje po tekmah, vrhunsko atmosfero in možnost sprostitve po težkih delovnih dneh.

Je bil hokej včasih bolj gledan? Ste imeli veliko oboževalcev, navdušencev?

Seveda. Vsi so nas poznali. Pred večjimi tekmami, denimo, derbiji Jesenice – Olimpija so me ogovorili v vsaki trgovini, me spraševali, kakšna bo igra, kdo bo igral. Nato se je zgodba ponovila še vsaj desetkrat na dan, ne glede kam sem vstopil. Ljudem smo dajali navdih. Celotne Jesenice so dihale z nami in navijale za nas. Ko smo bili jugoslovanski prvaki leta 1987, smo doživeli vrhunec, ki jih današnje generacije verjetno ne bodo nikoli. Spomnim se, da smo po vrnitvi iz Beograda iz avtobusa dobesedno »stopili« na ljudi. Počutil sem se kot Tito.

Menda vas je rad pogledal tudi Franc Košir, znameniti Avsenik in se za dobro igro zahvalil tudi s kakšno večerjo.

Franc Košir nas je zelo podpiral, bil je velik navdušenec. Spremljal nas je tudi ob treningih, organiziral je tombolo. Res je živel za jeseniški hokej.

V enem izmed intervjujev ste slikovito opisali svoj hokejski značaj: »Bolj me je mlatil, z večjih užitek sem mu spustil pak med nogami in dosegel gol.« Bi rekli, da je za uspeh nujno, da smo izzvani ali da nas nekdo razjezi? Ali velja enako tudi v življenju izven hokejskih dvoran?

Vse je odvisno od značaja – nekatere igralce spodbudi malce trši prijem, spet druge to povsem odvrne. Trener, zlasti pri mladinskih selekcijah, mora biti zato odličen psiholog in svoj način dela mora prilagajati posamezniku.

Drži, ustrezale so mi bolj energične igre. A to velja le za hokej. Doma sem nežen, čustven. Prisegam na poštenost, delavnost in iskrenost. Za svoja otroka bi naredil vse, živim zanju in sem nanju zelo ponosen.

ANDREJ NA LEDU

Na tekmah državne lige je odigral **601 tekmo**, dosegel **270 golov** in **244 podaj**.

Z jeseniškim klubom je v devetnajstih sezonah osvojil pet državnih naslovov, dva jugoslovanska in tri slovenske.

Med letoma 1989 in 1998 je za jugoslovansko in slovensko reprezentanco nastopil na devetih svetovnih prvenstvih, na katerih je odigral 58 tekem ter dosegel 18 golov in 20 podaj.

Leta 2004 je v Podmežakli odigral poslovilno tekmo proti večnim tekmeccem iz ljubljanske Olimpije.

BREZ NADARJENOSTI NE GRE, LE Z NJO PA TUDI NE

//// SPRAŠUJE: TONJA BLATNIK, FOTO: ROBERT ZABUKOVEC ////



ELVIRA HASANAGIĆ je prejemnica glavnih in prvih nagrad na velikih mednarodnih tekmovanjih. Z odliko je končala magistrski študij koncertnega in opernega petja na Visoki šoli za glasbo in gledališče München («Hochschule für Musik und Theater München»). Takoj po diplomi je debitirala v državni operi v Berlinu. Kot operna pevka gostuje na domačih in tujih odrih (Buenos Aires, München, Dunaj, Berlin, Dresden, Ljubljana, Maribor itd.). Kot koncertna pevka pa je redno vabljen na odre svetovno znanih festivalov, filharmonij in koncertnih hiš.

Elvira Hasanagić je ena najboljših sopranistk pri nas in v Evropi, ki ji je pri uspehu pomagala tudi Hidria. Kljub izjemnim mednarodnim dosežkom vedno, ko se vrne domov, rada zapoje z Godbenim društvom rudarjev Idrija, prisluhnemo pa ji lahko tudi na dogodkih, ki jih organizira Hidria.

Kje so meje nadarjenosti?

Brez nadarjenosti ne gre, le z njo pa tudi ne. Talent je osnova, s katero se rodiš, je nujen za začetek, kljub temu pa predstavlja zgolj 10 odstotkov končnega rezultata. Operni pevec mora imeti sposobnost prenašanja sporočil in občutij občinstvu, znati mora »stati« na odru, dobro je, da pozna več jezikov, da je sposoben razumeti, kaj je avtor opere želel sporočiti. Razumeti mora torej širše okoliščine, pri čemer širino dobimo tako, da »žgečkamo« radovednost tam, kjer nova spoznanja najmanj pričakujemo.

Kje je to v vašem primeru? Kje iščete navdih?

Največkrat na potovanjih, v spoznavanju različnih kultur, odnosov, tudi arhitekture.

Kakšna je vaša zgodba? Odraščali ste v Idriji brez možnosti poklicne pevske izobrazbe.

Moji prvi občutki prihajajo iz trebuha: »Želim peti. Pojem.« Sprva to ni pomenilo, da hočem biti pevka. Enostavno je ta želja po petju iz mene kar vrela, kipela. Tako zgodaj seveda nisem vedela, kaj to resnično pomeni. Zelo hitro pa se je izkazalo, da moram svoje predispozicije usmerjati in jih nadgrajevati. Začelo se je v glasbeni šoli v Idriji. V tistem času samostojnega oddelka za solo petje ni bilo. Imela pa sem neznansko srečo, da me je takratna učiteljica glasbe na gimnaziji Tonja Lapanja Brenčič povabila na glasbeno šolo, kjer se je solopevski oddelek ravno odprl. Takrat sem šele prvič upala pokazati, kako pojem samostojno. Ko me je slišala, je stekla iz učilnice. Vrnila se je z ravnateljico in skupaj sta me poslušali. Tri mesece za tem sem se udeležila regijskega tekmovanja in ne da bi sploh znala brati note, zmagala. Odpela sem arijo iz opere Julio César (Haendel). Šele mnogo pozneje sem resnično uvidela, kako zahtevna pesem je to. Razmišljala sem, kako sem sploh zmogla odpeti vse te okraske. No, takrat je pel talent, entuziazem, mladost mojih glasilk. Za vrhunskost je bilo seveda treba prehoditi še dolgo pot.

Bi se strinjali, da je odličnost zgolj predpogoj za uspeh, pravi cilj ustvarjalcev mojstrov in pa je genialnost? Kaj za vas pomeni biti vrhunski? Kaj je vaš cilj?

Moj cilj je biti vrhunski tako dolgo, kolikor to zmoreš. Danes je v svetu veliko dovršenih glasbenikov, orkestrov, instrumentalistov, režiserjev, pevcev, po drugi strani pa imamo tudi vedno nove platforme, denimo, YouTube, kjer si lahko v vsakem trenutku ogledamo najboljšo izvedbo določene skladbe. In ravno to, najboljše, imamo nato ves čas pred očmi, ne glede da se je morda snemala z več kot 50 ponavljanji v studiu, mi pa jo moramo izvesti v živo. Smo pod velikim pritiskom svetovne konkurence, pod pritiskom biti nenehno perfekten. Zato se moramo naučiti, kako slabe misli in kritike odklopiti.

Kakšno je vaše življenje izza odra? Nekoč ste dejali, da se vse skozi izobražujete na najvišji mogoči ravni, ste maksimalno delovni in požni. Koliko jezikov govorite?

Tekoče govorim štiri do pet jezikov, vsaj še tri pa razumem. Sicer vadim petje štiri do šest ur na dan, komuniciram z opernimi hišami in visokimi šolami, delam z grafično oblikovalko ... Nisem tipična operna pevka, razmišljam širše. Že sedaj razmišljam o tem, kaj vse mi je bilo dano in to bi rada podelila dalje. Ustanovila sem akademijo, namenjeno mladim pevcem ob koncu fakultete. Otvoritev bo junija v Italiji. Moja akademija bo mladim nudila brezplačno strokovno oporo – vse od petja do priprav na avdicije. K sodelovanju sem pritegnila svetovna imena.

Podprli boste mlade talente. Nekoč je na podoben način vas podprla Hidria. Kdaj in kako?

Nekega dne me je klicala sodelavka prvega moža Hidrie Edvarda Svetlika, rekoč, če lahko pojem na obletnici Rotary kluba. Z veseljem sem sprejela povabilo. Po zaključku je sledilo presenečenje. Edvard Svetlik, danes predsednik nadzornega sveta Hidrie, ki je takrat praznoval tudi svoj rojstni dan, se je odpovedal darilom; goste pa prosil, da za ta namen predvidene zneske zberejo za mojo štipendijo. To je bila čudovita gesta, ki se jo bom spominjala vse večne čase. Vse od takrat sem s korporacijo Hidria povezana, občasnoma nastopam na njihovih dogodkih, ko sem v Sloveniji, me pridejo predstavniki poslušat. Pela sem tudi na krstu vnukinje gospoda Svetlika. Skratka, vez je trdna in lepa.

Povezavo z Idrijo ohranjate tudi prek Godbenega društva rudarjev Idrija.

Absolutno; takih ljudi človek ne sme pozabiti. Če je le mogoče, vedno, ko se vrnem domov, zapojem z njimi. To so srčni ljudje z veliko predanostjo glasbi. Vodi jih strast, s takimi ljudmi resnično »delaš glasbo«. To je užitek!

Delujete na tujih opernih odrih, gostovali ste v skoraj vseh evropskih državah. Kakšni so vaši trenutni projekti, kakšni so načrti za prihodnost?

Sem redna članica operne hiše v Nemčiji. Nemčija ima sicer sto opernih hiš, kar je več kot polovica vseh opernih hiš na svetu – Slovenija ima, denimo, dve. V opernem smislu je to pravi New York, za katerega pravijo: »If you can make it there, you can make it anywhere.« oz. »Če uspeš tam, lahko uspeš povsod.« Čakajo me torej nastopi v Nemčiji, Italiji, na Hrvaškem, čaka me tudi turneja z novo zgoščenko, ki je izšla februarja letos. Naslov Hrepenenje je rdeča nit vseh 31 pesmi – od ljubezni, domotožja, odnosov s starši. Hrepenenje je lastno vsakemu umetniku.

Imate radi tišino?

Tišina je moja glasba.



POZITIVNO V POLETJE S POLETNIM DNEVOM HIDRIE

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

Vstop v najbolj vroče obdobje leta je v Hidrii tradicionalno zaznamovan s Poletnim dnevom. S sodelavci, družinami in otroki smo letos uživali v številnih družabnih aktivnostih, animaciji ter bogati gurmanski in glasbeni ponudbi. Z nami so bili obetavni duo BQL ter legendarni Modrijani in Kingstoni.

Tradicionalna in odmevna prireditev Hidrie, ki se jo je tudi letos udeležilo veliko naših zaposlenih, njihovih najbližjih in tistih iz širšega lokalnega okolja, nam je postregla s pestrim programom. Na svoj račun so v popoldanskih urah prišli otroci in mladi, ki so se v zabavnem ambientu lahko sprostili že v popoldanskih urah. Medse smo povabili mlade jeseniške hokejiste. Obiskovalcem so razkrili skrivnosti te najhitrejše moštvene igre na svetu. Pridružili so se jim tudi idrijski košarkarji iz Košarkarskega kluba Hidria. Za visoke oktane pa je poskrbela študentska inženirska ekipa Superior Engineering s svojo formulo, katere ključne dele smo v sodelovanju s študenti razvili tudi v naši korporaciji.

Zanimivemu popoldanskemu dogajanju je sledil tradicionalni nastop Idrijskih godbenikov z živahnimi mažoretkami, eno najstarejših godb na pihala na svetu z več kot 350-letno tradicijo. Ob tem je sladokusce seveda razveselil več kot 20-metrski prfarski štrukelj in dvojec BQL, koroška nadobudna mladca, letošnja zmagovalca EME po izboru občinstva. Že tako razgreto ozračje so v večernih urah še dodatno razplamteli legendarni Modrijani in Kingstoni, ki so s svojimi vižami in hiti poskrbeli, da smo dodobra ogreli grla in zasukali pete. Obiskovalci so bili seveda nad videnim in slišanim nadvse navdušeni. Zato nam ni preostalo drugega, kot da nazdravimo na uspešno poletje in si obljubimo, da se naslednje leto zopet srečamo. Na Poletnem dnevu Hidrie, na sotočju Idrije in Kanomljice.



»Vrhunska zabava za staro in mlado!«

DRUŽINA OREJAŠ





MODRIJANI ▶

„Na Poletnem dnevu Hidrie smo Modrijani uživali, saj so bili z nami vsi zelo prijazni in gostoljubni, kar nam veliko pomeni, pa tudi zato, ker res radi spoznavamo nove ljudi. Najlepše je to početi s pesmijo in plesom. Tega pa ni manjkalo. Odlično smo se zabavali. Hvala prav vsem za res lep dan.«





»Tukaj je najboljši žur.«

◀ DRUŽINA GNEZDA RUPNIK



◀ RENO ČIBEJ, KINGSTON



Na Poletnem dnevu Hidrie smo že večkrat nastopali in kot vedno je bilo vzdušje odlično. Publika je bila sproščena in občutki so fenomenalni, lahko rečem magični, kot se imenuje tudi naša nova skladba, ki smo je seveda z veseljem zaigrali. Kot zaposlen v Hidrii pa sem seveda izkoristil priložnost za druženje s prijatelji in njihovim družinami.«





OAZA MIRU SREDI NEOKRNJENE NARAVE

//// AVTORJA BESEDIL: HELENA PREGELJ TUŠAR in E.B. .
FOTO: FIORENZO CALOSSO, RICCARDO LAVEZZO, ALJOŠA VIDETIČ,
SAŠA ERLIH, MARIJAN MOČIVNIK, ROBERT ZABUKOVEC, DARKO REBEC ////



NAJLEPŠI DRUŽINSKI TRENUTKI NA VRTU

V poletnih mesecih se življenje na Kendovem dvorcu preseli na prosto, na vrtove, polne cvetočih hortenzij. Hanin vrt z vrtno lopo, iz katere se odpira pogled proti stari Kendovi kašči, nudi gostom prijeten počitek pod krošnjami stoletnih jablan. Na preprogi travniškega cvetja mnogi pari naredijo prve korake na skupni življenjski poti, vrt pa je tudi priljubljeno prizorišče družinskih praznovanj.

RAJ ZA MUHARJENJE

Kendov dvorec je iz leta v leto bolj priljubljen med ribiči z vsega sveta. Kako privlačne so kristalno čiste reke v naši bližini, pove mnenje gosta Andresa N., ki je ob koncu počitnic na Kendovem dvorcu zapisal: "Iz Puerto Rica sem prišel zaradi muharjenja v vaših čudovitih rekah in nisem bil razočaran. Na Kendovem dvorcu smo prosili za "vedro, polno sreče" in osebjem nam je prineslo modro vedro, ki je bilo resnično polno sreče, saj je bil ribolov na ta deževen dan zelo uspešen." Na Kendovem dvorcu ribičem nudimo posebne pakete s kosilom v košari, prodajo ribolovnih dovolilnic, možnost izposoje ribiške opreme in ribiško vodenje z izkušenimi vodniki.



VIPAVSKA REBULA – CESARJEV IZBOR

Vipavska dolina je že od nekdaj dežela odličnih vrhunskih vin, rojenih na soncu in burji. Med njimi je še posebej čislana vipavska rebula. Tako zelo, da jo je že 1503. leta cesar Svetega rimskega cesarstva Maximilian I. ukazal pripeljati v Augsburg, kjer je lahko užival v tem čudovitem slovenskem vinu. Vipavski vinarji zato 18. avgusta, na 515. obletnico cesarjevega izbora, organizirajo dogodek, imenovan Vipavska rebula. Simpozij o Rebuli bo v idiličnem Vipavskem Križu, enem najstarejših krajev z mestnimi pravicami, ki ima ta status že od leta 1532.



V Kendov dvorec sva se dobesečno zaljubila. Zaradi odličnih hotelov, kot je vaš, vedno izbirava oddih v hotelih Relais & Châteaux. Kendov dvorec z okolico je nadvse očarljiv. Z enajstimi sobami daje občutek intimnosti, ki ga je težko opisati. Vsi, ki delate na Kendovem dvorcu, ste zelo gostoljubni in prijazni. Od trenutka, ko sva prispela, sva se počutila, kot bi bila del vaše družine, kot bi prišla domov. Namestitev je bila popolna, kulinarika odlična, postrežba izjemna in brezhibna!"

ALICIA IN RALPH S., ZDA

JUBILEJNO LETO ROTARY KLUBA

Rotary klub Idrija, ki se že vse od ustanovitve srečuje na Kendovem dvorcu, letos obeležuje 20. obletnico delovanja. Na prvi poletni večer so člani kluba na Haninem vrtu pripravili prijetno slovesnost ob uradni predaji dolžnosti klubskega predsednika 2017/18 Mira Božiča klubskemu predsedniku 2018/19 Lojzetu Rejcu.



MED FINALISTI

Kuhinja Kendovega dvorca, v kateri ustvarjajo Franci Pivk, Klavdij Pirih, Matic Bevk in Maj Gorkič, se je uvrstila med regionalne finalistice izbora najboljših slovenskih restavracij The Slovenia Restaurant Awards 2018. Priljubljenost kuhinje, ki črpa navdih v izvorni tradicionalni kulinariki, je spomladi letos dokazala tudi rekordna udeležba na tednu restavracij. Kendov dvorec je med 16. in 25. marcem obiskalo kar 420 ljubiteljev kulinarike.



NARAVNO BOGASTVO, KI NAVDUŠUJE GOSTE

V kuhinji Kendovega dvorca pripravljamo jedi iz svežih sestavin, ki jih ponuja bližnja okolica. Med odličnimi lokalnimi dobavitelji je Čebelarstvo Lapanja s Cerkljanskega. Čebelar Aleš Lapanja je ob letošnjem svetovnem dnevu čebel, 20. maju, predstavil nadvse okusne vrste medu: akacijev, lipov, cvetlični, gozdni, hojev in kostanjev, ki jih gostje Kendovega dvorca z velikim navdušenjem poskusijo ob zajtrku.



PRIHAJA FESTIVAL MODRIH PINOTOV

Na Kendovem dvorcu bomo od 20. do 21. oktobra letos v sodelovanju s Tilia Estate in Kofein Design gostili Festival in Master class modrih pinotov. Vabljeni!

NA IZLET V VIPAVSKO DOLINO

Verjetno že veste, da je Lonely Planet med 10 najboljših destinacij v Evropi izbral Vipavsko dolino. Prelepa dolina z rodovitnimi vinogradi, le uro vožnje oddaljena od Spodnje Idrije, je priljubljena izletniška točka gostov Kendovega dvorca, ki z veseljem obiščejo vasico Kamnje, kjer zori vrhunsko belo macerirano vino Rebula Svetlik.



Na sejmu Euroguss v Nürnbergu v Nemčiji



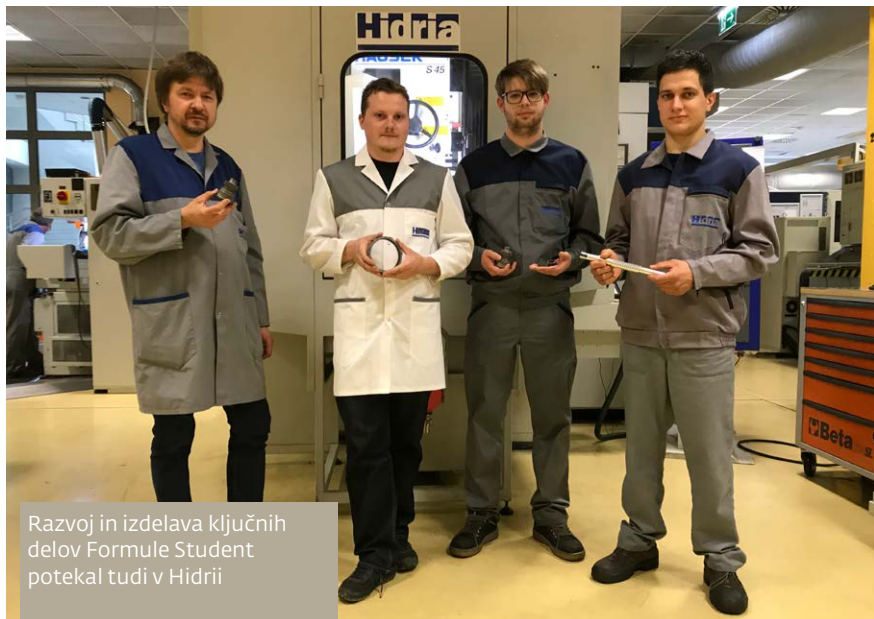
Osnovnošolci na ogledu naših stružnic



Uspešen zaključek projekta COMBILASER



Strokovni ogled proizvodnih procesov Hidrie



Razvoj in izdelava ključnih delov Formule Student potekal tudi v Hidrii



Predstavili smo se na jeseniškem zaposlitvenem sejmu.

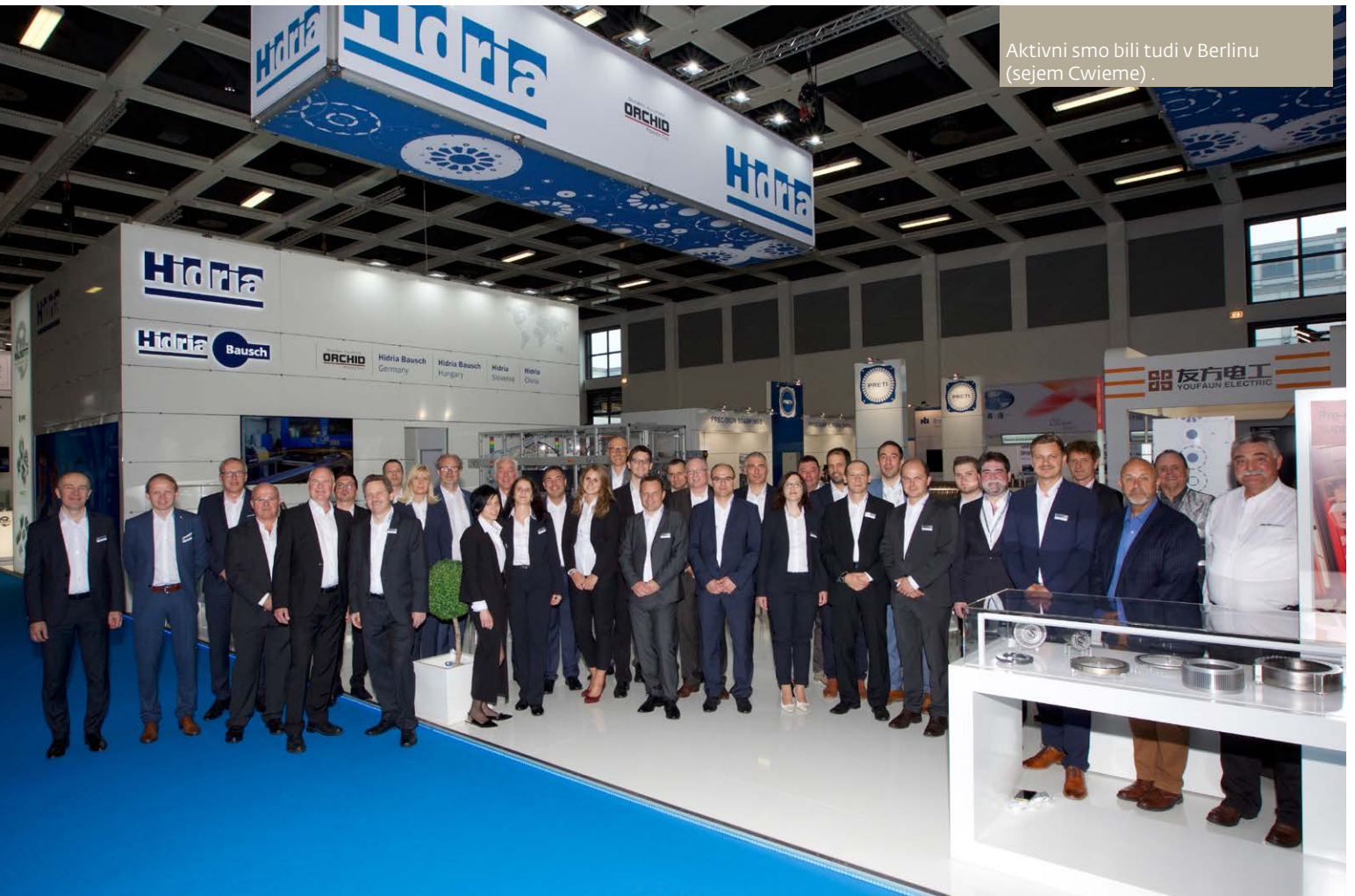


Strokovne delavnice za učinkovitejšo nabavo

Poslovni utrinki



Dijakom in študentom vedno radi odpremo svoja vrata.



Aktivni smo bili tudi v Berlinu (sejem Cwieme).



Tradicionalno že na 37. Maratonu Franja 2018

Družabni utrinki



Z akcijo Čisto veselje smo pomagali otrokom v stiski.

Letni koncert
Godbenega društva
rudarjev Idrija na gradu
Gewerkenegg





1. Porsche Mini-Maxi Challenge 2018 za podporo mladim teniškim talentom



Čistilna akcija strojev v Tolminu



Naš sodelavec in svetovni prvak v orientaciji Emil Kacin ob prejemu nagrade Občine Idrija za vrhunski prispevek k orientacijski in promociji Idrije v svetu



Svoja sadna drevesa imajo tudi sodelavci na Jesenicah.



					DOBA V ČLOVEŠKEM ŽIVLJENJU OD OTROŠTVA DO ZRELIH LET	NAJVEČJA BRITANSKA ŽELEZNIŠKA REVUJA	VRV, ŠPAGA	4. IN 10. ČRKA	JUPITROV NARAVNI SATELIT	RAZKOŠNEJE GRAJENA HIŠA Z VRTOM	JUNAKINJA MIRE MIHELIC V ROMANU APRIL	VISOKO-GORSKI BOR, PINUS CEMBRA	ODSOTNOST, POMANJKANJE MORALNIH NAČEL			
					DRHTAVICA, MRAZ, SRH											
					ELEMENT LATINŠČINE V KAKEM DRUGEM JEZIKU											
					VZDEVEK MICHAELA JORDANA MAKEDON. LJUD. KOLO					UTRDBA V TEKSASU NAŠ KOLESAR (PRIMOŽ)						
											PRIMOŽ RAMOVŠ					
											OTOŽNOST					
AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	RUSKI AVTO	PESNIK ŽUPANČIČ	SPELEOLOG	€					NAŠ NOGOMETNI TRENER (MATJAŽ)			BRITANSKA PEVKA (RITA) ZBIRANJE PODATKOV, RAZISKAVA				
ŽIVALSKO MAŠČOBNO TKIVO				TEK V NARAVI PO NE POSEBEJ PRIPRAVLJENIH STEZAH				VOJAŠKI OBRAMBNI NASIP	PLAZILEC							
OČE				IVAN HUDNIK												
DOMAČA HIŠA, DOMAČIJA				NEKDANJA RUSKA UTEZNA ENOTA, CCA. 16,4 KG			ROČNI VOZIČEK NA DVEH KOLESIH BIKOBORC						RDEČELASA MORSKA DEKLICA	TRETJA POTENCA ŠTEVILA		
SMUČARKA BUCIK				STROKOVNJAK ZA ANATOMIJO NEČEDNA ZADEVA						VEZNI ELEMENT ANGLEŠKA DOLŽINSKA MERA						
POMOČ: ANANKE, KINKEŽ, PUD, RAIL, RAZSTOP	JAVK	ODMIK ENEGA TELOVADCA OD DRUGEGA FAJFA							GLAVNO MESTO LESOTA TOČILNA MIZA							
SERGEJ PAHOR			INDIJSKI ASKET IN ČAROVNIK VELIK AFRIŠKI PTIČ					AMERIŠKA POP ROCK PEVKA OBLAČILO MUSLIMANK					IVO BOSCAROL KANON			
FILOZOF HRIBAR					NADALJEVANJE GESLA ANŽE KOPITAR									TOMO ČESEN		
OPORNI, PODPORNI PREDMET						VLADAR, MONARH								ENOTA ZA ELEKTRIČNO NAPETOST (V)		
LAHEK, NA OBEH KONCIH KONIČAST ČOLN						GLAVNA, NAJVEČJA ARTERIJA								SEVERNO-AMERIŠKI INDIJANEC		

Zahvaljujemo se vsem bralkam in bralcem revije Hidria, ki ste nam poslali kupone z geslom nagradne križanke, ki je bila objavljena v 31. številki.

Pravilno geslo nagradne križanke v 31. številki revije Hidria se glasi:

ZAPOSILTVENE PRILOŽNOSTI V HIDRII. In kdo je imel tokrat največ sreče pri žrebu?

Valter Kirm iz Kopra prejme glavno nagrado Kendovega dvorca, ki mu poklanja **kosilo ali večerjo za dve osebi** v vrednosti 100 evrov. Nagrajenec lahko nagrado izkoristi do 30. novembra z obvezno predhodno najavo na telefonski številki 05 37 25 100.

Nagrajenci/-cu iskreno čestitam!

Bralki ali bralcu, ki bo do **30. novembra 2018** poslal priloženi kupon s pravilnim geslom tokratne nagradne križanke na naslov: Hidria d.o.o., Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, s pripisom »Za nagradno križanko«, bo Kendov dvorec prav tako podaril kosilo ali večerjo za dve osebi v vrednosti 100 evrov.

Veni ovojnic lahko pošljete tudi več kuponov hkrati.

KUPON 32



Ime in priimek: _____

Naslov: _____

Pošta in poštna številka: _____

Davčna številka: _____

Rešitev križanke:

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

Odgovore pošljite do 18. novembra 2018 na naslov: Hidria d. o. o., Spodnja Kanomlja 23, Spodnja Idrija, s pripisom »za nagradno križanko«.



BI ŽELELI POSTATI DEL HIDRIINE EKIPE?

Vabimo vas, da kandidirate na razpisane štipendije v šolskem letu 2018/2019.

Naziv izobrazbe:

DIPL. INŽ. STROJNIŠTVA (6/2)

(smer proizvodno strojništvo, varilstvo)

DIPL. INŽ. ELEKTROTEHNIKE (6/2)

(smer elektronika, smer zagotavljanje kakovosti)

DIPL. INŽ. METALURGIJE (6/2)

DIPL. EKONOMIST (6/2)

INŽ. STROJNIŠTVA (6/2)

VARNOSTNI INŽENIR (6/2)

STROJNI TEHNIK (V)

ORODJAR (IV)

MEHATRONIK (IV)

PRIJAVA NAJ VSEBUJE:

- prošnjo za štipendijo z navedbo izbrane smeri ter letnika šolanja,
- življenjepis,
- zadnje šolsko spričevalo oz. potrdilo o opravljenih izpiti,
- potrdilo o vpisu za šolsko leto 2018/2019 (v kolikor potrdila še nimate, ga lahko pošljete naknadno),
- priznanja in pohvale za dosežke,
- kratek opis vaših pričakovanj in kariernega razvoja.

POLEG MESEČNE ŠTIPENDIJE OMOGOČAMO:

- opravljanje praktičnega izobraževanja,
- mentorstvo pri izdelavi strokovnih nalog,
- možnost financiranja dodatnih izobraževanj,
- svetovanje glede osebnega in strokovnega razvoja med šolanjem,
- srečanja, ki jih pripravimo posebej za štipendiste,
- opravljanje počitniškega dela za polnoletne štipendiste.

Prijave pošljite najkasneje do **10. 8. 2018**

Na naslov **HIDRIA d.o.o., Sp. Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija**, s pripisom **'RAZPIS ŠTIPENDIJ'** ali na elektronski naslov: stipendije@hidria.com

KONTAKT IN VEČ INFORMACIJ

W: www.hidria.com
E: stipendije@hidria.com
T: 08 20 28 266



Revijo Hidria izdaja: Hidria 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, štipendisti in drugi zainteresirani partnerji.

Odgovorni urednik: Erik Blatnik

Uredniški odbor: Erik Blatnik, Tanja Kenda, Tonja Blatnik, Tjaša Pervanja, Boštjan Tušar, Renato Leoni, Robert Zabukovec

Urednik fotografije: Robert Zabukovec

Naslovnica: Držimo skupaj

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

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

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

Tisk: NONPAREL d.o.o.

Naklada: 6.000 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 d. o. o., Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija, s pripisom »Za revijo Hidria« ali po elektronski pošti na naslov: info@hidria.com.



HOTEL
Kendov dvorec

