

45

POLETJE 2025

Hidria

MAGAZIN

Misli na varnost

Varuj sebe in druge / 26

Zmanjšujemo emisije v prometu

Med tehnologijo, zdravjem
in okoljem / 38

Kilometri

Najnovejša vozila s
Hidriinim znanjem / 50

V svetu knjig

Branje je za duha to, kar je
telovadba za telo / 58

VSAKA POT SE ZAČNE
S PRVIM KORAKOM

Bodi sprememba

/ 04







Bojan Gantar, glavni direktor Hidrie
Simon Velikonja, direktor Hidrie
Miguel Ángel Pérez Sánchez, direktor Hidrie

SKUPAJ, KER ŽELIMO PRITI DALEČ

Prvo polovico leta kljub izjemno nestabilnim razmeram na trgu in nepredvidljivemu poslovnemu okolju v Hidrii zaključujemo s stabilnim poslovanjem. O zahtevnem poslovnem ter širšem gospodarskem okolju govorimo že nekaj let, in vedno znova zaključimo z mislijo, da se situacija mora slej ko prej normalizirati in izboljšati. A dogajanje nas vedno znova sooča z novimi in vse zahtevnejšimi globalno-ekonomskimi izzivi.

Zdi se, da ves čas govorimo o mantri, da so spremembe edina stalnica. Prav zato je pomembno spomniti tudi na drugo znano mantro, ki pravi, da smo ljudje izrazito nenaklonjeni spremembam. Ljudje – še posebej zaposleni v Hidrii – se namreč znamo soočiti s spremembami, če razumemo cilje, zaradi katerih jih uvajamo.

V Hidrii z zadovoljstvom ugotavljamo, da z znatno podporo novega lastnika, Gonvarri Industries, odločno in uspešno odgovarjamo na številne strateške izzive. Priložnosti ne iščemo le na evropskem, temveč tudi na globalnih trgih, čemur največ pozornosti posvečamo v poslovni enoti Hidria Lamtec.

V vseh poslovnih enotah transformiramo produktni portfelj. To priložnost zagotovo najodločneje naslavljamo v poslovni enoti Hidria Advantec, kjer bomo v prihodnje svoje poslovanje z avtomobilskega trga razširili še na trg industrijskih rešitev – s poudarkom na učinkovitem in trajnostnem upravljanju naravnih virov.

Nabor produktnih rešitev dopolnjujemo tudi v segmentu ventilatorjev poslovne enote Hidria Movent. V poslovni enoti Hidria Alutec, v okviru konsolidacije poslovanja na eni – koprski – lokaciji, že pričenjamo s proizvodnjo v prenovljenih prostorih in tako skupaj z vstopom

v nove tržne segmente vzpostavljamo pogoje za podvojitev prodaje v naslednjih petih letih. V omenjenih štirih poslovnih enotah bomo v prihodnje razvijali svoje poslovanje, medtem ko bomo proizvodnjo varjenih okvirjev za motocikle iz poslovne enote Hidria Mototec postopoma predajali strateškim partnerjem.

Tisto, kar se v Hidrii zagotovo ne bo spremenilo, so nadaljnja vlaganja v rast in razvoj zaposlenih. Že danes opravimo dvakrat več ur izobraževanja na zaposlenega, kot je povprečje v slovenskih podjetjih. Zato smo lahko prepričani v uspeh, ki ga zagotavljajo tudi inovacije – tako na produktni kot tudi na procesni ravni.

Vse te priložnosti bomo uresničevali skupaj, saj, kot pravijo *Kdor želi iti hitro, naj gre sam. Kdor pa želi priti daleč, naj gre v skupini*. In v Hidrii gremo daleč!

Rdeča nit tokratne revije Hidria so spremembe. Znani rek se glasi *Kdor želi, da svet ostane, kakršen je, ta ne želi, da sploh obstane*. V Hidrii se potrebe po spremembah zavedamo in jih uspešno naslavljamo. Prepričani smo, da se bomo tudi v prihodnje skupaj uspešno in trajnostno spreminjali v dobro posameznikov in skupnosti.

Lepe dopustniške dni želimo vam in vašim najbližjim.



04

KAZALO

BODI SPREMEMBA

Vsaka pot se začne s prvim korakom

04

MISLI NA VARNOST

Varuj sebe in druge

26

POSLOVNI UTRIP

Mejniki, na katere smo ponosni

36

ZMANJŠUJEMO EMISIJE V PROMETU

Med tehnologijo, zdravjem in okoljem

38

KILOMETRI

Najnovejša vozila s Hidriinim znanjem

50

SPODBUJAMO

Zdrav življenjski slog in odgovornost do okolja

52

V SVETU KNJIG

Branje je za duha to, kar je telovadba za telo

58



DOBRODOŠLI NA STRANEH

45. ŠTEVILKE REVIJE HIDRIA

Bodi sprememba. Znana misel nas spodbuja, da ne čakamo na boljši svet, temveč ga začnemo soustvarjati sami. V središče tokratne številke postavljamo prav to: odgovornost posameznika, pogum za premike in moč majhnih dejanj, ki vodijo k velikim spremembam.

Pišemo tudi o varstvu in zdravju pri delu – temelju vsakega trajnostnega delovnega okolja. Predstavljamo rešitve Hidrie, s katerimi pomembno prispevamo k zniževanju emisij v prometu ter oblikujemo čistejšo prihodnost mobilnosti. V stalnih rubrikah izpostavljamo ključne poslovne dogodke in družbenoodgovorne projekte, ki jih podpiramo. Primož Makuc v Kilometrih predstavlja vozila s Hidriinimi rešitvami. Za poletne dni pa dodajamo še prijetno priporočilo Monike Manfreda – izbor knjig, ki širijo obzorja ali preprosto razveselijo. Iskrena hvala vsem, ki ste v reviji delili svoje zgodbe in izkušnje, ter vsem, ki jo boste z veseljem prebrali.

Helena Pregelj, urednica







Bodi sprememba

VSAKA POT SE ZAČNE S PRVIM KORAKOM

Besedilo: Helena Pregelj

Fotografije: Robert Zabukovec, Bojan Tavčar

Spremembe nas spremljajo na vsakem koraku. Včasih večje, drugič manjše, a prav vse so pomembne. Znana misel, ki jo pripisujejo Mahatmi Gandhiju – »Bodi sprememba, ki jo želiš videti v svetu« – nas je spodbudila k razmisleku o tem, kako kot ekipe in posamezniki s svojimi mislimi, dejanji in odločitvami soustvarjamo in spreminjamo poslovni utrip Hidrie.

Na naslednjih straneh vodstvo deli poglede na spremembe v Hidrii ter osebne izkušnje s sprejemanjem in uvajanjem sprememb. Predstavljamo sodelavce in ekipe, ki v Hidrii spodbujajo spremembe na najrazličnejših področjih. Za navdih smo zbrali tudi misli sodelavk in sodelavcev ter znanih osebnosti, ki nas spodbujajo, da spremembe sprejmemo kot priložnost za rast in razvoj.

Pogovor z glavnim direktorjem Hidrie Bojanom Gantarjem
in članom poslovnega odbora Hidrie Simonom Velikonjo

Zavreči moramo mantro, da ljudje ne marajo sprememb

V današnjem svetu, kjer so spremembe edina stalnica, se spreminja in razvija tudi način vodenja. Eden izmed najbolj sodobnih pristopov vodenja, model Crossan-Sejits-Stephenson, prepozna enajst ključnih značilnosti, ki jih mora imeti vodja, da bi bil uspešen v današnjem hitro spreminjajočem se okolju. Model je zasnovan tako, da vodja postane zgled sprememb, ki jih želi videti v svoji ekipi, in da svojim zaposlenim pomaga pri obvladovanju sprememb na način, ki spodbuja zaupanje, sodelovanje in rast.

O teh lastnostih in sprejemanju sprememb sta spregovorila glavni direktor Hidrie **Bojan Gantar** in član poslovnega odbora Hidrie **Simon Velikonja**.



11

značilnosti dobrega voditelja

Vir: Crossan, Seijts, Stephenson, 2010



Katera sprememba po vašem mnenju najbolj zaznamuje današnji poslovni utrip Hidrie in zakaj?

Bojan: Gledano s krajšo časovno distanco je ključna sprememba ta, da smo se po kar nekaj stabilnih poslovnih letih, povezanih s stabilno tržno situacijo ter rastjo prihodkov, tudi v Hidrii soočili z zahtevnejšim poslovnim okoljem. Z vidika daljše časovne distance pa je zagotovo največja sprememba, s katero se soočamo, potreba po izvedbi celovite produktne transformacije, kot tudi potreba po transformaciji procesov v smeri avtomatizacije, digitalizacije in trajnostne preobrazbe procesov. V Hidrii nimamo težav prilagoditi in spreminjati se. Verjamem, da bomo tudi tokrat – kot že tolikokrat v preteklosti – uspešni.

Simon: Zagotovo najbolj občutimo trenutno tržno situacijo v Evropi, ki je nepredvidljiva, brez jasnih trendov in novosti. Od nas zahteva prilagajanje v zelo kratkem času.

Kako vi kot vodja doživljate spremembe?

Simon: Sprememba vedno predstavlja izziv, ki pa je rešljiv, le pravo pot moramo poiskati. Zame osebno sprememba ni nekaj, česar bi se bal ali se pred njo ustavil. Bolj mi predstavlja spodbudo za iskanje poti naprej. Trenutna tržna situacija od nas zahteva hitre odzive, veliko večjo prilagodljivost in hitrejše lansiranje izdelkov na trg.

Bojan: Vsako poslovno situacijo, s katero se soočimo, naslovimo s skupkom pridobljenih znanj in preteklih izkušenj, predvsem pa takšne situacije naslavljamo skupaj z vodstvenim timom in sodelavci. Vse navedeno nam omogoča, da še tako velike spremembe samozavestno in uspešno naslavljamo ter izkoristimo v prid uspešnega nadaljnega razvoja podjetja in posameznikov v njem.

V uvodu smo omenili model enajstih značilnosti dobrega sodobnega voditelja. Katere izmed teh značilnosti so vam najbolj pomembne in kako jih vnašate v svoje vodenje?

Bojan: Z izpostavljenim modelom vodenja se tudi sam veliko ukvarjam, saj menim, da bistveno prispeva k uspešnemu sodelovanju s sodelavci in posledično k uspešnemu poslovanju Hidrie. Deset karakteristik definira karakter vodje in naloga pravega vodje je, da stalno krepí in izboljšuje posamezno karakteristiko. Kako uspešni bomo pri uporabi modela, pa je vedno odvisno od tega, kako uspešni smo pri presoji, koliko katere karakteristike vnesemo v delovanje in odločanje.

Simon: Z mojega vidika so vse značilnosti pomembne. Težko se opredelim, katera je ključna oziroma bi jo postavil v ospredje. Osebno visoko cenim korektno medsebojno sodelovanje, iskrenost in pošten odnos. Tudi brez odločnosti in vztrajnosti pri vodenju enostavno ne gre. Ustrezen nivo poguma pa je v poslu prav tako nujno potreben.

Katera vaša osebna preobrazba ali premik v razmišljanju vas je najbolj oblikovala kot vodjo? Kaj vas je k temu spodbudilo? Kaj ste se naučili?

Simon: V Hidrii imamo odlične sodelavke in sodelavce, ki jih je treba poslušati in tudi slišati. Odkrita komunikacija ter izmenjava različnih videnj in mnenj sta nujno potrebni. Tako lahko delujemo hitreje in smo bolj kreativni. Nihče ni uspešen vodja kot posameznik. Skupaj s timom pa lahko dosegamo odlične rezultate ter na najboljši način podpiramo naše stranke.

Bojan: Če govorimo o preobrazbi, ki je zagotovo bistveno več kot le sprememba, bi izpostavil izkušnjo, ko sem prevzel vodenje podjetja v panogi, ki je pred tem nisem poznal. Takrat sem uvidel, da zaradi nepoznavanja panoge sodelavcem lahko pomagam le na način, da jih natančno poslušam in se jim pomagam odločati. V takšnem primeru mora biti zaupanje na izjemno visokem nivoju. To in pa posledično spoznanje, kako pomembno se je posvečati motivaciji zaposlenih, sta bili na eni strani velika prelomnica na moji karierni poti, na drugi strani pa najboljša lekcija iz vodenja in sodelovanja.

Kako se vi osebno trudite biti dober zgled sprememb – ali kot pravimo v tej številki – »biti sprememba«?





Bojan
Gantar

Lastne izkušnje, stalno učenje in pa spoznanje, celo trda vera, da lahko s predano in motivirano ekipo sodelavcev dosežemo vse zastavljene cilje, mi vlivajo optimizem in me delajo odpornega.

Bojan: Poskušam razumeti posamezne poslovne in tudi osebne, človeške situacije. Stalno učenje mi pri tem pomaga. Na osnovi vsega navedenega poskušam rahločutno presojati situacije, se po potrebi prilagoditi, če hočete spremeniti, vedno v dobro podjetja.

Simon: Trudim se razmišljati inovativno ter motivirati ekipo k iskanju dodatnih idej in rešitev na obstoječih ter novih trgih, kjer iščemo nove kupce in nove tržne niše. Evropa za Hidrio namreč ne more več predstavljati edinega trga. Globalizacija je nujno potrebna, kar je danes Hidrii z novim lastnikom dosti bližje kot v preteklosti, saj je Gonvarri dejansko globalno podjetje. Hitrejše odločanje in novi pristopi za osvajanje novih projektov so z mojega vidika

ključni, da se izvijemo iz zatišja, ki je na trgu nastalo lani in se nadaljuje v letošnjem letu.

Če bi lahko vsakemu sodelavcu v Hidrii dali eno konkretno spodbudo glede sprejemanja sprememb ali ga spodbudili k majhni spremembi v načinu dela ali razmišljanja – kaj bi mu rekli?

Simon: V preteklosti sem pogosto uporabil slogan: »Just do it.« Zdaj raje rečem le: »Do it.« S tem želim

poudariti, da je danes nujno reagirati še hitreje, delati učinkoviteje in pogledati izven obstoječih okvirjev.

Bojan: Najprej moramo zavreči mantro, da ljudje ne marajo sprememb. Ljudje namreč samo ne marajo oziroma nočejo biti spreminjani od drugih. Če pa do njih pristopimo z ustreznimi razlagami, argumenti in jasno komuniciranim ciljem, smotrom in vizijo, bodo sodelavci le-tej brez težav predano sledili in tudi sami pri sebi ozavestili potrebne spremembe.

In še osebno – katera je tista majhna navada ali prepričanje, ki vam vsak dan pomaga ostajati osredotočeni



Simon
Velikonja

V preteklosti sem pogosto uporabil slogan: »Just do it.« Zdaj raje rečem le: »Do it.« S tem želim poudariti, da je danes nujno reagirati še hitreje, delati učinkoviteje in pogledati izven obstoječih okvirjev.

in odporni v svetu hitrih sprememb?

Bojan: Na svoji karierni poti sem nabral veliko izkušenj v različnih poslovnih situacijah. Lastne izkušnje, stalno učenje in pa spoznanje, celo trda vera, da lahko s predano in motivirano ekipo sodelavcev dosežemo vse zastavljene cilje, mi vlivajo optimizem in me delajo odpornega.

Simon: Verjamem, da je v vsaki situaciji mogoče najti ustrezno rešitev. Če pogledam trenutno situacijo v Hidrii, imamo kupce, s katerimi imamo dobre odnose, pri njih uživamo ugled, vključeni smo v njihove projekte, kar nam daje upanje za nove nominacije. Vstopamo na nove trge, razvijamo nove izdelke, zato sem prepričan, da bomo nadaljevali uspešen razvoj.

Osebnostno mi k večji osredotočenosti in odpornosti v svetu hitrih sprememb pomaga ravnotežje med poslovnim, družinskim in osebnim življenjem. Vzeti si je treba čas zase, pa naj bo to sprehod, kolesarjenje ali razmišljanje.

Katere strateško pomembne spremembe zaznamujejo današnji poslovni utrip Hidrie?

- Širimo in preobražamo produktni portfelj z iskanjem novih inovativnih in trajnostno naravnanih izdelkov, npr. rešitev za električna in hibridna vozila.
- Intenzivno preobražamo procese v smeri avtomatizacije, robotizacije, digitalizacije in trajnostne preobrazbe.
- Po lanskem spremembi lastništva Hidrie iščemo nove sinergije z družbo lastnico – Gonvarri Industries.
- Poslovne priložnosti in nove nominacije iščemo ne le na evropskem, pač pa tudi globalnem tržišču.

SPREMEMBA SE ZAČNE Z NAMI

Spremembe se ne zgodijo same od sebe. Za njimi vedno stojijo ljudje – navadno tisti ljudje, ki vidijo priložnosti tam, kjer drugi vidijo ovire. Predstavljamo posameznike in ekipe v Hidrii, ki pogumno iščejo rešitve in sooblikujejo našo skupno prihodnost. Od trajnosti in umetne inteligence, opolnomočenja žensk v tehničnih poklicih, do iskanja rešitev za najbolj aktualne izzive v Hidrii in podajanja predlogov za izboljšave – to so zgodbe sodelovanja, poguma in inovativnosti.

Vsakdo na izviren način odgovarja na vprašanje, kako biti sprememba.

URŠA SKRT Rekorderka v predlogih za izboljšave



Urša Skrt, operaterka na liniji sestave žarilne svečke v Hidrii Advancetec, je v lanskem letu oddala rekordno število predlogov za izboljšave, skupno kar 80. Večina jih je bila tehnične narave in tesno povezana z njenim delovnim okoljem – čeprav lahko zaposleni v Hidrii predlagamo izboljšave s kateregakoli področja. Ker se je ekipi pridružila pred kratkim, je na delovanje linije pogledala z drugačne perspektive in hitro prepoznala številne priložnosti za spremembe.

Urša Skrt: »Zelo sem vesela, da imamo v Hidrii dobro razvit sistem za podajanje predlogov za izboljšave. Med predlogi, ki sem jih podala, ima po mojem mnenju največjo vrednost omarica za rezervne dele – zdaj imamo vse sistematično urejeno in vedno pri roki. To res olajša delo. Hvaležna sem delovodji Simonu, ki spodbuja inovativnost v naši ekipi. Tudi sama zdaj motiviram sodelavce, da podajajo predloge, in sicer predvsem s pogovorom, ki nas spodbudi k iskanju dobrih idej. Ko smo odprti za spremembe, povsod vidimo priložnosti za izboljšave. Sama na ta način razmišljam in delam v službi in doma.«

HIDRIA IMPACT TEAM

Skupina za strateške preboje



Februarja letos je z delom začel prvi Hidria Impact Team (HIT), s strani vodstva Hidrie imenovana strateška skupina, odgovorna za naslavljanje ključnih izzivov podjetja. Hidria Impact Team uporablja inovativne tehnike, se uči facilitacije (veščine vodenja skupinskih procesov) in hkrati rešuje ključne izzive v podjetju. Prvi nalogi ekipe sta najti učinkovite odgovore na izziva, s katerima se soočamo v Hidrii: zmanjševanje bolniških odsotnosti in znižanje fluktuacije oz. prostovoljnih odhodov zaposlenih. V prvi strateški skupini Hidria Impact Team sodeluje devet sodelavk in sodelavcev z različnih področij.

Dr. Boštjan Berginc, *direktor za inovativnost in razvoj v Hidrii*: »Z delom prve skupine Hidria Impact Team želimo nasloviti ključne izzive, kot sta zmanjševanje bolniških odsotnosti in fluktuacije zaposlenih, ter hkrati postaviti temelje za trajnostne spremembe v podjetju. V ekipi HIT si želimo, da bo naše delo vplivalo na odprtost Hidrie do sprememb, kulturo inovativnosti in spodbudilo proaktiven pristop k reševanju izzivov. HIT ni enkraten projekt, v prihodnosti si želimo oblikovati nove ekipe motiviranih zaposlenih, ki se bodo lahko ukvarjale s pomembnimi strateškimi izzivi podjetja in tako prispevale k osebni rasti in rasti podjetja. S tem bomo okrepili Hidriino prilagodljivost, konkurenčnost in dolgoročni uspeh.«



Umetna inteligenca se hitro razvija in spreminja naš način dela. V Hidrii ne želimo le slediti spremembam, ampak jih soustvarjati. Zato smo povezali sodelavke in sodelavce, ki jih zanima umetna inteligenca, so radovedni, pripravljeni preizkušati nove stvari in deliti svoje ugotovitve z drugimi. Hidriini AI pionirji [HAIP] imajo priložnost soustvarjati prihodnost dela v Hidrii, dostop do orodij umetne inteligence, izobraževanj in mentorjev, možnost eksperimentiranja in preizkušanja novih idej.

Andrejka Likar Kofol, strokovnjakinja za rast in razvoj ljudi v Hidrii: »Z ustanovitvijo Hidriinih AI pionirjev se Hidria strateško odziva na vse večjo prisotnost umetne inteligence v vseh porah našega delovanja in poslovanja. Naloga HAIP je preizkušati konkretne možnosti, kjer lahko umetna inteligenca prispeva k večji učinkovitosti, manjšemu obsegu rutinskih opravil in kakovostnejšim odločitvam. Z uporabo sodobnih orodij, izmenjavo znanja ter sodelovanjem med oddelki odpiramo prostor za nove rešitve – od izboljšav v procesih do podpore inovacijam. Tako v Hidrii gradimo digitalno prihodnost, kjer je ta tehnologija sredstvo za ustvarjanje večje vrednosti za sodelavce, podjetje in kupce.«

MONIKA MANFREDA IN SARA SOVDAT

Pobudnici srečanja Hidriinih sodelavk v STEM poklicih



Ob mednarodnem dnevu žensk in deklet v znanosti, ki ga obeležujemo 11. februarja, so se letos že drugič zapovrstjo srečale Hidriine sodelavke s STEM področij (znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika). S srečanjem so želele še nadgraditi medsebojno povezanost in poudariti pomembno vlogo, ki jo imajo v podjetju. Pobudnici srečanja sta Hidriini sodelavki, **Monika Manfreda**, inženirka kemije, in **Sara Sovdat**, inženirka matematike in računalništva. Na fotografiji sta skupaj z gostjo letošnjega srečanja v Hidrii, nominiranko za inženirko leta in inženirko proizvodne odličnosti v podjetju Henkel **Emino Mešić**.

Sara Sovdat, strokovna sodelavka za digitalizacijo, in **Monika Manfreda**, strokovna sodelavka za ravnanje z okoljem v Hidrii: »Pobudo za povezovanje sodelavk na STEM področjih sva dali, ker sva obe čutili željo po večji povezanosti, izmenjavi izkušenj in medsebojni podpori med ženskami, ki delujemo na teh pogosto moško prevladujočih področjih. Zavedava se, kako pomembno je ustvarjati povezave, si med seboj pomagati, deliti izzive in dosežke ter graditi občutek skupnosti.

Po prvih dveh srečanjih sva že opazili pozitivne spremembe – več odprte komunikacije, pripravljenosti na sodelovanje in predvsem občutek, da nismo vsaka zase, ampak del večje zgodbe.«

ODBOR ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ V HIDRII

Ekipa za odgovorno in trajnostno rast



V Hidrii verjamemo, da je trajnostni razvoj neločljiv del naše identitete. Področje vodi direktor za trajnostni razvoj **Boštjan Tušar**, skupaj z vodjo trajnostnega razvoja **Natašo Gabršček**. V tesnem sodelovanju z vodstvi poslovnih enot in ključnih funkcij skrbita za uvajanje trajnostnih praks in usklajenost z zakonodajnimi zahtevami. Pri tem pomembno vlogo igra Odbor za trajnostni razvoj, ki združuje predstavnike vseh poslovnih enot in korporativnih funkcij. Na rednih srečanjih člani odbora usklajujejo aktivnosti ter spremljajo napredek pri doseganju zastavljenih ciljev na področjih upravljanja, okolja, zdravja, varnosti pri delu, energije, trajnostne nabave, razvoja izdelkov in procesov, skrbi za zaposlene in širše družbene odgovornosti.

Boštjan Tušar, direktor za trajnostni razvoj, in **Nataša Gabršček**, vodja trajnostnega razvoja v Hidrii: »Skladno s strategijo trajnostnega razvoja želimo s skupnimi pregledi odbora pospešiti uvajanje novih zelenih tehnologij, trajnostne nabave in zelenih investicij, s katerimi bomo bistveno zmanjšali negativen okoljski vpliv naših proizvodnih procesov. Izdelke, ki jih proizvajamo, želimo izdelati iz okolju prijaznejših materialov, z nižjo težo in večjo energetsko učinkovitostjo. Skozi najrazličnejše projekte ter iniciative, ki jih obravnavamo na kvartalnih srečanjih odbora, želimo zaposlenim zagotavljati še bolj varno in zdravo delovno okolje ter tudi vplivati na dobrobit našega ožjega družbenega okolja, v katerem delujemo.«



Vsaka ideja šteje

MALENKOSTI NAREDIJO POPOLNOST

Ko sem bil povabljen k pisanju prispevka o predlogih za izboljšavo, sem se sam pri sebi nasmehnil. To je bila namreč tema, ki je bila ena izmed prvih večjih zadolžitev na moji poslovni poti. Pred natanko dvajsetimi leti sem bil namreč v Tolminu imenovan za organizatorja zbiranja predlogov zaposlenih. To sem kasneje obravnaval tudi v svojem diplomskem delu. Ja, zanimivo, kako se stvari v življenju obračajo in vračajo.

Danes, po dvajsetih letih, je zbiranje predlogov izboljšav v Hidrii nekaj najbolj običajnega. Vsem je popolnoma naravno, da predloge zbiramo, da vsi zaposleni sodelujejo in prispevajo pri podajanju le-teh. Imamo sistem, v katerega zaposleni brez ovir oddajo svoj predlog. Imamo proces obdelave in zaključitve predloga. Vse poteka dokaj gladko. Spomini izpred dvajsetih let so nekoliko drugačni. V podjetju ni bilo podajanja predlogov že dobrih petnajst let. Po pilotnem projektu še v času Jugoslavije so projekt prekinili zaradi stalnih sporov glede nagrajevanja. V prvih dveh mesecih, ko smo ponovno začeli, smo dobili natanko en predlog. Danes imamo v Tolminu na primer letno tri predloge na zaposlenega.

Kaj je torej pomembno, da zbiranje predlogov živi in zaživi?

Na koncu smo vedno najbolj pomembni ljudje. Naši medsebojni odnosi. Ko zaposleni čuti, da ga poslušamo in nas zanima, kaj je opazil na svojem delovnem mestu, bo marsikaj povedal. Če mu pomagamo in ga spodbujamo, da poda svoj prvi predlog za izboljšavo, bo naslednjega in vse naslednje podal sam. Če poskrbimo, da je njegov predlog izveden, za to organiziramo službe vzdrževanja, tehnologije, zaposlenega obvestimo, da je njegov predlog izveden in mu podelimo nagrado, potem je krog sklenjen. Imamo novega inovatorja.

Zakaj potrebujemo sodelovanje vseh zaposlenih?

Včasih sem zaposlenim predstavil primerjavo: Vse komunalne službe bi za čiščenje Pariza potrebovale več kot leto dni. Če bi vsak prebivalec počistil okoli svoje hiše, pa mogoče teden dni.

V podjetju je to še toliko bolj pomembno. Zaposleni na delovnem mestu namreč najbolje ve, s katerimi težavami se srečuje vsak dan. Ker torej ve, kakšne so težave in ga to moti, ima tudi motiv, da si delo olajša in si ga prilagodi. Potrebuje le še podporo svojega vodje, ki mu pomaga to uresničiti. Nagrada na koncu tega procesa ni samo nagrada, ki jo zaposleni dobi zaradi predloga. Nagrada za vse nas je, da smo izkoristili potencial vseh zaposlenih in težave rešili na mestu samem.

In to je glavni pomen zbiranja predlogov izboljšav. Gotovo potrebujemo velike inovacije, da nas kot podjetje vsakih nekaj let pomaknejo na neki višji nivo, z novim izdelkom, novimi tehnologijami, digitalnimi projekti. Prav tako pa potrebujemo vsakodnevne male spremembe na vsakem delovnem mestu, z vključenostjo vseh zaposlenih. S temi malimi izboljšavami namreč delamo razliko med tem, ali stagniramo med obdobji velikih inovacij ali pa tudi takrat rastemo. In ta rast, ki se dogaja takrat, je najpomembnejša. Če rastemo na tak način, pomeni, da imamo kot podjetje osveščene zaposlene, ki samoiniciativno odkrivajo in odpravljajo vzroke za svoje težave. Pomeni, da imamo vodje, ki podpirajo njihovo samoiniciativno reševanje težav in jih spodbujajo k iskanju vedno novih boljših poti. Konec koncev to pomeni, da je celotno podjetje ena ekipa, ki sodeluje in je zgled vsem naokoli.

Kot je rekel že Michelangelo: »Malenkosti naredijo popolnost, popolnost pa ni malenkost.«

V Hidrii spodbujamo kulturo nenehnega izboljševanja – vsak od nas lahko prispeva ideje, ki vodijo k boljšemu delovanju podjetja.

Predloge za izboljšave lahko zaposleni oddamo s kateregakoli področja, ne glede na to, kje sami delamo. Pogosto prav svež pogled »od zunaj« pripelje do najbolj učinkovitih sprememb.

3.570

predlogov za izboljšave smo v letu 2024 podali zaposleni v Hidrii.

560.000 €

prihrankov smo v letu 2024 zaposleni ustvarili z malimi predlogi za izboljšave.

14 let

v Hidrii spodbujamo in sistematično zbiramo predloge za izboljšave s strani zaposlenih.

1,6

predloga za izboljšavo je v letu 2024 v povprečju oddal vsak zaposleni v Hidrii.

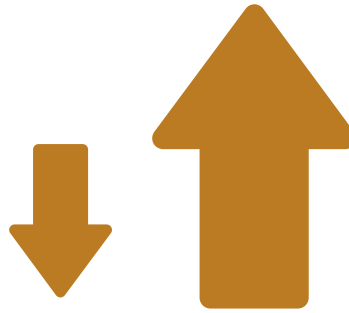
14 milijonov €

smo v Hidrii v letu 2024 prihranili z uvedenimi projekti stalnih izboljšav in s tem presegli zastavljeni cilj.

30.000

malih izboljšav smo podali zaposleni v Hidrii od leta 2012, ko smo jih začeli sistematično zbirati, do danes.

Kdo se boji sprememb?



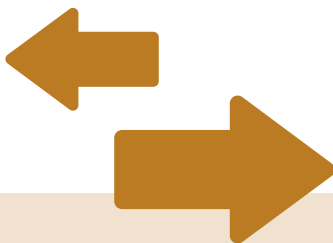
Pogosto slišimo, da ljudje ne maramo sprememb ali se jim celo upiramo, a to ne pomeni, da spremembam vedno nasprotujemo. Nasprotno, včasih si jih celo želimo. Res pa je, da takrat, ko je treba zapustiti poznano stanje, rutino ali vlogo, čutimo določeno nelagodje.

Zakaj nas spremembe navdajajo z nelagodjem?

- **Nevarnost neznanega:** Psihološko gledano je naš um naravnani k iskanju varnosti. Neznano pogosto dojemamo kot potencialno grožnjo.
- **Strah pred izgubo:** Tudi če sprememba prinaša koristi, jo pogosto najprej vidimo skozi prizmo tega, kaj bomo morali opustiti.
- **Občutek pomanjkanja nadzora:** Če spremembo doživimo kot vsiljeno od zunaj, se ji bomo navadno upirali.

Kako smo lahko sami sprememba, ki jo želimo videti v delovnem okolju? Kaj lahko naredi vsakdo od nas?

- **Proaktivno iskanje izboljšav:** Vsakdo lahko prepozna priložnosti za izboljšave in predlaga možne rešitve.
- **Odprtost do učenja in prilagajanja:** V delovnem okolju lahko pokažemo pripravljenost sprejeti nove ideje, prilagoditi svoje delo in se učiti, kar spodbuja osebno rast in razvoj ekipe.
- **Spodbujanje sodelovanja in pozitivnega duha:** S svojim zgledom, komunikacijo in sodelovanjem ustvarjamo okolje, kjer vsi čutijo podporo in motivacijo za skupne cilje.



Manca Tonkli, operaterka na liniji v Hidrii Advancetec

Biti sprememba zame pomeni, da se učim iz svojih napak in ne obupam nad sabo. Da znam svojo energijo usmeriti v pozitivno in z zgledom, spoštovanjem in sodelovanjem pomagam ustvarjati vsak dan.





Lilla Toth, *administratorka v Hidrii Kft. na Madžarskem*

Biti sprememba pomeni začeti pri sebi. Stopimo iz cone udobja in izkoristimo priložnosti, ki se nam ponudijo, kar je morda izziv, a vsekakor spodbuja razvoj.

Patricija Rijavec, *višja prodajna logistka v Hidrii Lamtec*

Zame biti sprememba pomeni, da z veseljem pokažem, kako lepo je življenje na kmetiji – v objemu narave in družbi živali. Ponosna sem, da lahko s tem spomnim druge, kako čudovito in pristno je lahko takšno življenje.



Vid Muženič, *delovodja v Hidrii Alutec*

Biti sprememba zame pomeni, da s svojim zgledom navdihuješ spremembe, ki jih želiš ustvariti.

Marco Reinhardt, *sodelavec v kakovosti v Hidrii Bausch v Nemčiji*

Zame biti sprememba ne pomeni le prepoznavanja izzivov, temveč tudi prevzemanje pobude za ustvarjanje rešitev. Tudi majhna dejanja lahko vodijo do pomembnega in trajnega učinka.



Tilen Lipušček, *skladiščnik v Hidrii*

Iskrenost je drevo, ki ne more rasti v sencah prevar, a kljub temu raste. Kvišku, proti svetlobi. Bodi to drevo. Pusti koreninam, da vedo, zakaj si tukaj.



Panta rhei - vse se spreminja.

»Panta rhei - vse se spreminja« je dejal grški filozof *Heraklit*. Verjel je, da je narava sveta v nenehnem gibanju in da nič ni trajno, temveč se vse stalno spreminja. Ta filozofija je bila ključna za razumevanje, da je sprememba neizogiben in neprekinjen proces v vesolju.

Še nekaj misli znanih osebnosti o spremembah nas vabi k razmisleku in spodbuja k osebni rasti, ustvarjalnosti in pozitivnemu vplivu na svet okoli nas.

»Svet, kot smo ga
ustvarili, je rezultat
našega razmišljanja.
Ne moremo ga
spremeniti, dokler
ne spremenimo
mišljenja.«

Albert Einstein

»Izobraževanje je
najmočnejše orožje,
s katerim lahko
spremenite svet.«

Nelson Mandela

»Sprememba je
zakon življenja.
Tisti, ki gledajo
le v preteklost ali
sedanjost, bodo
zagotovo zamudili
prihodnost.«

John F. Kennedy

»Tisti, ki so dovolj
nori, da mislijo, da
lahko spremenijo
svet, so tisti, ki ga
res spremenijo.«

Steve Jobs

»Vsak izmed nas
lahko spremeni svet
– vsak dan,
z vsakim dejanjem.«

Jane Goodall

»Včeraj sem bil
pameten, zato sem
hotel spremeniti
svet. Danes sem
moder, zato
spreminjam sebe.«

Rumi

Korak v naravo, korak vase

KAKO SO ME POTI V GORE SPREMENILE IN ZAKAJ JIH PRIPOROČAM TUDI VAM

Sem Helena, urednica revije Hidria, pa tudi ljubiteljica narave in pohodništva. V objektiv ujete trenutke rada delim z vsemi, ki nam je ljub gorski svet.

Nisem med tistimi, ki že od malih nog zahajajo v hribe. Nasprotno, večino svojega življenja sem bila prepričana, da gorski svet preprosto ni zame. Pred šestimi leti sem se v iskanju nečesa, kar bi mi pomagalo v zahtevnem obdobju, na poletno nedeljo iz Lepene odpravila do Krnskega jezera, teden dni kasneje iz Trente do Kriških podov. Dva meseca za tem sem prvič stala na vrhu Triglava. Tako se je rodila ta ljubezen.

Ugotovila sem, da velikega dela Slovenije, do katerega vodijo le gorske stezice, doslej sploh nisem poznala. Mogoče ga prav zato opazujem s takšnim občudovanjem in prizore na svojih poteh tako pogosto ujamem v objektiv.

Tudi ko nisem v gorah, so pogosto v mojih mislih. Prostrani razgledi, slikoviti sončni vzhodi in zahodi, mogočne stene in kamnite steze, drobne gorske cvetlice, kozorogi in svizci, visokogorska jezera in vrhovi, posebej Julijci.





Helena Pregelj,
urednica revije *Hidria*,
ljubiteljica narave in pohodništva

Spremembe, ki so jih gore prinesle meni – in jih lahko prinesejo tudi vam

Čeprav pohodništvo zahteva nekaj kondicije, zame ni šport. Je način življenja, čisto veselje, terapija, iskanje lepote v surovem kamnitem svetu, vračanje v okolje, kjer se počutim najbolj doma.

Odkar hodim v gore:

- bolj zaupam svojemu telesu in sem hvaležna za vse, kar mi omogoča;
- lažje umirim misli in na življenje gledam bolj preprosto;
- narava me je naučila vztrajnosti, spoštovanja, čudenja;
- vsaka pot prinese občutek miru in zadovoljstva ob doseženem cilju;
- premagala sem strahove: pred višino, naporom, samoto, temo;
- naučila sem se, da sem najprej sama odgovorna za svojo varnost;
- spoznala sem čudovite ljudi, ki jih navdušuje gorski svet.

Poti do popolnih razgledov

Z vami delim nekaj idej za različno zahtevne vzpone na slovenske dvatisočake. Vsak vzpon naj bo premišljena odločitev – prilagodite ga svojim izkušnjam, vremenu in razmeram na poti ter izberite ustrezno opremo. Morda katera od predlaganih poti postane tudi vaš prostor spremembe.



Mala Tičarica (2071 m)

Izhodišče: planina Blato (1147 m)

Višinska razlika: 924 m

Čas hoje: 3 h 30 min

Zahtevnost: lahka označena pot

Kaj vas bo navdušilo? Razgled na Dvojno jezero. Sama sem vzpon na Malo Tičarico združila s celodnevним pohodom po dolini Triglavskih jezer. Ena najlepših poti v Julijskih Alpah je posebej slikovita zgodaj poleti, ko narava zacveti, sedmera jezera pa so polna kristalno čiste vode.

Krn [2244 m]

Izhodišče: planina Kuhinja [991 m]

Višinska razlika: 1253 m

Čas hoje: 3 h 15 min

Zahtevnost: lahka označena pot

Kaj vas bo navdušilo? Veličasten razgled na Krnsko jezero in dolino Soče, morje na eni strani in Triglav na drugi. Če boste na vrhu zvečer, vas bo navdušil tudi nepozaben sončni zahod.



Mangart [2679 m]

Izhodišče: Mangartsko sedlo [2055 m]

Višinska razlika: 624 m

Čas hoje: 2 h

Zahtevnost: zahtevna/zelo zahtevna označena pot [ferata: B]

Kaj vas bo navdušilo? Zaradi visokega izhodišča razmeroma kratek vzpon na zelo mogočno goro. Možnost krožne poti – pristopa po zelo zahtevni Slovenski ter sestopa po nekoliko manj zahtevni Italijanski poti. Čudoviti razgledi na Julijce, z malo sreče tudi družba kozorogov.

Razor [2601 m]

Izhodišče: Zadnjica [650 m]

Višinska razlika: 1951 m

Čas hoje: 6 h

Zahtevnost: zelo zahtevna označena pot [ferata: C]

Kaj vas bo navdušilo? Imeniten pogled na severno Triglavsko steno, nadvse slikovit svet Kriških podov s Kriškimi jezери ter votlina pod vrhom Razorja, ki v poletni vročini nudi prijetno ohladitev in lep razgled proti Planji [2453 m], do katere lahko podaljšamo pot.





**MISLI
NA VARNOST**

Hidria



02

Misli na varnost

VARUJ SEBE IN DRUGE

Besedilo: Helena Pregelj

Fotografije: Robert Zabukovec

Skrb za varnost na delovnem mestu ni zgolj del delovne rutine – je odgovornost do sebe, sodelavcev in najbližjih, ki pričakujejo, da se domov vrnemo nepoškodovani. V Hidrii v letošnjem letu temu področju namenjamo veliko pozornosti. S kampanjo Misli na varnost med zaposlenimi krepimo zavest, da je prav vsak izmed nas odgovoren za varno delovno okolje.



**MISLI
NA VARNOST**

**Bodi kot
Barbara in Mirjam.**

PRI DELU UPORABLJAJ
ZAŠČITNA OČALA IN ZAŠČITNE ROKAVICE.

Zaveza k varnosti

Nesreča nikoli ne počiva, pravi znan slovenski pregovor. V delovnem okolju to še posebej velja – ena nepazljivost lahko trajno vpliva na zdravje zaposlenega.

V Hidrii se zavedamo, da je vsaka nezgoda pri delu nezgoda preveč. Zato v letošnjem letu s kampanjo Misli na varnost spodbujamo vse zaposlene, da aktivno skrbijo za svojo varnost in varnost svojih sodelavk in sodelavcev.

Večino nezgod bi lahko preprečili z večjo pazljivostjo, doslednim upoštevanjem varnostnih pravil s področja varstva pri delu in redno uporabo osebne varovalne opreme. Varnost se začne pri vsakem izmed nas – s premišljenimi dejanji lahko skupaj ustvarimo varnejše delovno okolje za vse.

KAKO SPODBUJAMO VEČJO POZORNOST NA VARNOST PRI DELU?

- 1 Minute za varnost**, ki jih dnevno izvajajo vodje, so namenjene kratkemu premisleku in konkretnim navodilom za večjo varnost.
- V okviru **GEMBA SHE presoje** na delovnih mestih gremo tja, kjer delo poteka, in skupaj prepoznamo možna tveganja.
- Strokovni sodelavci s področja varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred požarom v okviru **delavnic** izobražujejo ekipe na vseh Hidriinih lokacijah.
- Zaposleni smo v letošnjem letu podpisali **Zavezo za varno in zdravo delo** ter s tem izrazili jasno osebno odločitev, da nam je varnost v delovnem okolju pomembna.
- Zaposleni smo bili v okviru kampanje povabljeni k oddajanju **predlogov za izboljšave** s področja varnosti in zdravja pri delu.
- O področju varnosti in zdravja pri delu pogosteje komuniciramo preko vseh internih kanalov: Hidrianeta, oglasnih desk, informacijskih zaslonov.

V okviru **kampanje Misli na varnost** smo:

- zaposlenim dali na voljo **nalepke za označevanje mest v proizvodnji**, ki zahtevajo dodatno pozornost,
- na ogledala namestili **zahvale zaposlenim** za varno delo,
- **prenovili table**, s katerimi opozarjamo na nujno uporabo osebne varovalne opreme.

K ČEMU SMO SE ZAVEZALI ZAPOSLENI V HIDRII?

Zaposleni v Hidrii smo se s podpisom zaveze o varnem in zdravem opravljanju dela zavezali, da bomo k varnosti in zdravju pri delu pristopali odgovorno, premišljeno in dosledno.

S podpisom zaveze smo zaposleni potrdili, da:

- razumemo in upoštevamo navodila za varno delo,
- poznamo tveganja na delovnem mestu in ukrepe za njihovo preprečevanje,
- bomo delali le tista dela, za katera smo usposobljeni,
- bomo odgovorno ravnali in takoj poročali o nevarnostih,
- bomo dosledno uporabljali osebno varovalno opremo ter
- bomo delo opravljali trezno, preudarno in varno – za sebe in druge.



S predlogi zaposlenih do varnejšega delovnega okolja

V Hidrii zaposlene stalno spodbujamo k podajanju drobnih predlogov za izboljšave. Letos smo v okviru kampanje Misli na varnost posebej spodbujali podajanje predlogov za izboljšave s področja varnosti in zdravja pri delu. Zavedamo se, da vsak predlog šteje. Že v nekaj tednih smo tako prejeli preko 60 predlogov in prav vsak od njih je predstavljal korak do varnejšega delovnega okolja.

Med njimi so bili tudi drobni predlogi, ki so jih prispevali Erika, Klavdij, Maja in Jani. Kaj so predlagali in zakaj?



Erika Šalehar, strokovna sodelavka v Hidrii

NAPIS »MISLIM NA VARNOST« NA MAJICAH ZAPOSLENIH

Erika Šalehar je predlagala, da na majice, ki jih nosijo zaposleni v proizvodnji, poleg logotipa Hidria dodamo napis Mislim na varnost.

Erika: »Predlog, da bi na majice dodali napis Mislim na varnost, ki opozarja na varno delo, je prišel zelo spontano. V našem delovnem okolju je varnost vsakdanja tema. Ves čas razmišljamo, kaj bi lahko še izboljšali, kako bi še bolje vizualizirali in na ta način spodbujali kulturo varnosti ter ustvarjanje delovnega okolja, kjer je varnost na prvem mestu. Napis na majici – tvoji, ki jo oblečeš, ali majici sodelavca, ki ima na sebi majico s takšnim napisom – te vseskozi opominja na varno delo.«



**MISLI
NA VARNOST**



**Bodi kot
Martin.**

PRI DELU UPORABLJAJ ZAŠČITO ZA
SLUH, ZAŠČITNA OČALA IN ROKAVICE.



Klavdij Mohorič, strokovni sodelavec za kakovost v Hidrii Lamtec

OZNAČITEV POTI IN SEZNANITEV ZAPOSLENIH O PRAVILNI UPORABI VARNIH POTI DO PARKIRIŠČA IN VHODA V HIDRIIN VISOKOTEHNOLOŠKI CENTER E-MOBILNOSTI

Klavdij Mohorič je predlagal ureditev in označitev poti za vozila in pešce pred novozgrajenim Hidriinim visokotehnološkim centrom e-mobilnosti.

Klavdij: »S svojega delovnega mesta imam razgled na dvorišče pred centrom e-mobilnosti, preko katerega vozijo tovorna vozila, v času menjav izmen tudi osebna vozila. Dvorišče pogosto peš prečkajo tudi zaposleni. Predlog sem podal zato, da bi odgovorni poskrbeli za dodaten prehod s parkirišča na trotoar ob Kanomljici in podali informacijo, kako varno uporabiti poti za prihode in odhode z dela. Drugi podani predlog se nanaša na prehod do centra e-mobilnosti preko zelenice, ki ga večkrat dnevno uporabljajo predvsem delavci in vzdrževalci. V deževnih dneh je zemlja razmočena in gladka, pri čemer nastane nevarnost zdrsa in poškodb, zato sem predlagal, da se ta prehod opremi s tlakovanimi stopnicami ali zapre.«

Maja Pušnik, strokovna sodelavka za kadre v Hidrii

POPIS POTENCIALNO NEVARNIH SITUACIJ

Maja Pušnik je predlagala, da bi zaposleni v Hidrii popisali situacije, kjer bi se po njihovem mnenju lahko pripetila nezgoda ob opravljanju dela. Popis bi vseboval delovno mesto, območje nevarnosti, možno nesrečo in predlog, kako bi bilo mogoče to mesto dodatno zaščititi, nato pa bi odgovorni za varnost in zdravje pri delu pregledali popise ter predlagali možne ukrepe.



Maja: »Za ta predlog sem se odločila, ker sem opazila, da se na delovnih mestih še vedno dogajajo številne nesreče kljub obstoječim varnostnim ukrepom. Menim, da lahko prav zaposleni, ki vsakodnevno opravljajo delo, najbolj prepoznajo tvegane situacije in nevarnosti. Z vključitvijo njihovih opažanj in predlogov lahko izboljšamo preventivne ukrepe in okrepimo kulturo varnosti v podjetju.

Namen uvedbe sistema, po katerem zaposleni aktivno poročajo o potencialno nevarnih situacijah ter predlagajo rešitve, je spodbuditi večjo odgovornost in sodelovanje pri zagotavljanju varnosti. S tem nevarnosti hitreje prepoznamo in odpravimo, kar zmanjšuje verjetnost nesreč. Hkrati pa krepimo zavedanje, da je varnost skupna odgovornost vseh nas – ne le službe za VZD, temveč celotnega kolektiva.«



Jani Rutar, vodja logistike v Hidrii Advancetec

IMENOVANJE ODGOVORNE OSEBE ZA IZVAJANJE SAMOOCENE KONTROLE SKLADIŠČ

Po pravilniku uporabe skladišč v Sloveniji je obvezno vodenje evidence pregleda vseh regalov in tovara na njih. Jani Rutar je predlagal imenovanje odgovorne osebe PRSES (Person Responsible for Storage Equipment Safety), ki doslej v skladišču ni bila imenovana. Z imenovanjem in prejemom seznama za izvajanje samoocene kontrole skladišč je mogoče preprečiti morebitno škodo v primeru, da je regal poškodovan, tovor neustrezno skladiščen ali če so opažene druge neskladnosti v skladišču.

Jani: »Po inšpekcijskem nadzoru skladišča se je izkazalo, da nimamo imenovane osebe PRSES. Z imenovanjem smo želeli slediti pravilniku vodenja varnosti v skladišču. Zdaj tudi sami vidimo v tem prednost, saj se skladišča v Hidrii Advancetec kar širijo. V skladišču Hidrie Advancetec že dolgo ni bilo nobene nezgode in ta trend želimo tudi obdržati.«

KAJ LAHKO NAREDIM ZA VEČJO VARNOST NA DELOVNEM MESTU?

Vsakdo od nas lahko prispeva k varnejšemu delovnemu okolju
– vsak dan, pri vsakem opravilu.

Vprašaj se: Mislim na varnost tako, da...

- prepoznam tveganja in jih obvladam?
- pred začetkom pregledam opremo in delovno mesto?
- opozorim vodjo, če kaj ni v redu?
- opozorim sodelavko ali sodelavca, če ne dela varno?
- vedno nosim osebno varovalno opremo?
- se zavedam, da sem jaz prva odgovorna oseba za svojo varnost?

Vsaka nezgoda, vsaka poškodba je ena preveč.

MISLI NA VARNOST. DELI Z EKIPO. BODI ZGLED.



Na varnost mislimo na vsakem koraku

S kampanjo Misli na varnost v proizvodnih prostorih Hidrie opozarjamo na pomen varnega in zdravega dela:

- Prenovljene table pred vhodom v proizvodne prostore nas opozarjajo na obvezno uporabo osebne varovalne opreme.
- Na vhodna vrata smo dodali napise Misli na varnost.
- Z nalepkami Misli na varnost označujemo mesta v proizvodnji, ki zahtevajo dodatno pozornost.
- Na ogledala smo dodali zahvale zaposlenim: Hvala, ker delaš varno.





**MISLI
NA VARNOST**



POSLOVNI UTRIP

Besedilo: Helena Pregelj

Fotografije: Robert Zabukovec, Renato Leoni, Jure Makovec [Finance], arhiv Gonvarri Industries



VENTILATORJI NA ISH 2025 V FRANKFURTU

Hidria je med 17. in 21. marcem 2025 razstavljala na frankfurtskem sejmu ISH, vodilnem svetovnem sejmu klimatizacije, gretja in hlajenja. Na sejmu smo globalni javnosti predstavili najnovejše modele ventilatorjev, ki postavljajo nove standarde na področju energetske učinkovitosti, zmogljivosti in trajnosti.



PROGRAM LAMEL NA SEJMIH COILTECH V NEMČIJI IN ZDA

Hidria se je predstavila na sejmihi Coiltech, in sicer marca v Augsburgu v Nemčiji in junija v Nuviju v ZDA. Na obeh sejmskih predstavitvah so strokovna javnost in poslovni partnerji spoznali inovativne rešitve na področju lamel in rotorjev za električna ter hibridna vozila. Glavni poudarek je bil namenjen inovativnim postopkom spajanja lamel, ki bodo pomembno zaznamovali prihodnost električnih vozil.



GOSTILI DOBRE PRAKSE PAMETNIH TOVARN

Hidria je 20. marca sodelovala na dogodku Dobre prakse pametnih tovarn, ki ga je organiziral časnik Finance. Dogodek je tokrat potekal v Tolminu, saj so si udeleženci želeli ogledati proizvodnjo Hidrie Advancetec. V uvodnem delu so Jaka Leban, Miha Brišar in Rudi Kragelj predstavili sodobne računalniško podprte sisteme za vodenje visoko avtomatizirane proizvodnje v Hidrii. Dogodek je bil odlično obiskan, udeležili so se ga strokovnjaki iz vse Slovenije.



ODLIČNA PREDSTAVITEV NA VODITELJSKEM SREČANJU GONVARRI

V Madridu je v prvem tednu aprila potekal The Leadership Meeting 2025, tradicionalno letno srečanje vodstva družbe Gonvarri Industries, lastnice Hidrie. Dogodek je združil več kot 100 vodilnih iz celotne skupine. Hidrio sta na srečanju zelo uspešno predstavila glavni direktor Bojan Gantar in član poslovnega odbora Simon Velikonja, ki sta z vsebino in energijo požela navdušenje vseh zbranih udeležencev. Njuna predstavitev je bila izjemno dobro sprejeta ter je znova potrdila pomembno vlogo in prepoznavnost Hidrie v mednarodni skupini Gonvarri.



NA AVTOMOBILSKEM DOGODKU NA MADŽARSKEM

Med 13. in 16. majem je v Budimpešti potekal eden ključnih dogodkov za avtomobilsko industrijo v regiji. Na sejmu, ki je ustvaril edinstven prostor za srečanja med poslovnimi odločevalci in strokovnjaki, je sodelovalo 327 razstavljalcev iz desetih držav, med njimi tudi Hidria. Poslovno enoto Hidria Lamtec je zastopala ekipa Hidrie Kft., ki ima sedež v Gyöngyösu na Madžarskem.



BITZER IN HIDRIA OBELEŽILA 25 LET POSLOVNEGA PARTNERSTVA

Vodilni iz Hidrie in Bitzerja so z dvodnevним srečanjem, ki je v začetku junija potekalo v Spodnji Idriji, obeležili 25 let uspešnega sodelovanja. Bitzer, ki se ponaša s preko 90-letno tradicijo, je edino podjetje, ki proizvaja vse tri glavne tipe kompresorjev: batne, vijačne in spiralne. S svojimi okolju prijaznimi rešitvami in inovativnimi elektronskimi izdelki predstavlja enega vodilnih igralcev v industriji klimatizacije in hlajenja na svetu. Hidria nemški družbi na njene lokacije v Nemčiji, na Kitajskem, v Braziliji in ZDA že četrto stoletje redno dobavlja trajnostno naravnane rešitve, in sicer elektromotorje ter ventilatorje.

04

Zmanjšujemo emisije v prometu

Besedilo: Monika Manfreda
Fotografije: Robert Zabukovec

Zrak, ki ga dihamo, ni več samoumeven. Skoraj vsak Zemljan vdihava onesnažen zrak, kar vsako leto povzroči več kot 4 milijone prezgodnjih smrti. Cestni promet ostaja eden glavnih krivcev za nevarne izpuste, ki ogrožajo okolje in zdravje. Inovativne rešitve za čistejše zgorevanje in čiščenje izpušnih plinov so zato ključnega pomena. Hidria s svojimi naprednimi rešitvami, od senzorjev do sistemov za hladen zagon, aktivno prispeva k čistejšemu in bolj zdravemu jutri.



ZRAK, KI GA DIHAMO

Zakaj je zmanjševanje izpustov iz prometa ključno za prihodnost?

Onesnaženost zraka danes velja za enega največjih okoljskih in javnozdravstvenih izzivov sodobnega sveta in predstavlja enega najpomembnejših okoljskih dejavnikov tveganja za zdravje oziroma za nastanek kroničnih nenalezljivih bolezni in povečano umrljivost. Po ocenah Svetovne zdravstvene organizacije kar 99 % svetovnega prebivalstva diha onesnažen zrak, kar povzroči 4,2 milijona prezgodnjih smrti letno. Ključni vir onesnaženosti, zlasti v urbanih okoljih, je promet, ki povzroča emisije dušikovih oksidov (NO_x), ogljikovega monoksida (CO), trdnih delcev in ogljikovega dioksida (CO₂).

V Sloveniji po podatkih Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ) kar 15 % prebivalcev živi na območjih z mejno ali preseženo mejno vrednostjo za delce PM₁₀, ki so predvsem posledica ogrevanja in prometa. Prometni sektor je v EU odgovoren za približno 25 % vseh emisij CO₂. Kljub napredku na področju motorjev in goriv izpusti ostajajo visoki, predvsem zaradi naraščajočega števila vozil in dolžine voženj, zato je še kako pomembno, da iščemo inovativne rešitve, ki bi pripomogle k zmanjševanju izpustov.

ONESNAŽEN ZRAK: NEVIDNA GROŽNJA ZDRAVJU IN OKOLJU

Emisije ne vplivajo zgolj na onesnaženost okolja, temveč tudi na naše zdravje. Dolgotrajna izpostavljenost onesnaženemu zraku povečuje tveganje za razvoj bolezni srca in ožilja, pljučne bolezni ter prezgodnjo smrt. NIJZ poroča, da onesnažen zrak v Sloveniji letno povzroči med 1000 in 1200 prezgodnjih smrti. Škodljivi učinki onesnaženega zraka pa so odvisni od časa izpostavljenosti, koncentracije onesnaževal v zraku in stopnje telesne aktivnosti.

Zmanjševanje izpustov iz prometa je tako ključen korak k varovanju našega okolja in zaščiti zdravja ljudi. Tehnološki razvoj ter napredne rešitve na področju izgorevanja in filtracije izpušnih plinov predstavljajo pomemben del rešitve tega kompleksnega izziva. Dolgoročni cilj EU in Slovenije do leta 2050 je doseči raven kakovosti zraka, ki nima negativnih vplivov na zdravje ljudi in okolje. V ta namen je bila vzpostavljena celovita strategija za čist zrak, ki temelji na treh stebrih: standardih kakovosti zraka, zmanjšanju emisij nekaterih onesnaževal zraka in emisijskih standardih za ključne vire onesnaževanja.



15 %

prebivalcev v Sloveniji
živi na območjih z mejno
ali preseženo mejno
vrednostjo za delce
PM₁₀.

99 %

svetovnega
prebivalstva diha
onesnažen zrak.

Za
25 %

vseh emisij v EU je
odgovoren prometni
sektor.

1000

prezgodnjih smrti
v Sloveniji povzroči
onesnažen zrak.

OD IZPUŠNIH PLINOV DO TRAJNOSTNIH REŠITEV:
HIDRIA IN IZZIVI SODOBNE MOBILNOSTI

Vodilo dela v razvoju je trajnostna usmerjenost s poudarkom na minimalnem onesnaževanju okolja



V prizadevanja za zmanjšanje emisij iz prometa je vključena tudi Hidria z razvojem tehnoloških rešitev, ki omogočajo čistejše izgorevanje in učinkovitejšo obdelavo izpušnih plinov. Prav konec letošnjega leta pričakujemo zagon masovne proizvodne linije visoko temperaturnega zaznavala izpušnih plinov. Gre za enega ključnih projektov na področju aplikativnega razvoja, s katerim Hidria odgovarja na zaostrene okoljske zahteve in tehnološke izzive prihodnosti.

Kako poteka razvoj takšnih kompleksnih rešitev? Kje se skrivajo največji izzivi? O tem in še več smo se pogovarjali z vodjo aplikativnega razvoja, Tomažem Mrakom.

Pogovor s Tomažem Mrakom,
vodjo aplikativnega razvoja v Hidrii Advancetec



V današnjem času je pričakovano, da razvoj novih izdelkov aktivno prispeva k zmanjševanju emisij. Kako vi v razvojni ekipi pristopate k tej nalogi?

K tej nalogi pristopamo z različnih vidikov. Prvi je vsekakor izbor produktnih skupin, na katerih delamo, kar je seveda pogojeno s povpraševanjem trga in kupcev. Če je to del sistemov za zmanjševanje izpustov, imamo direkten vpliv na zmanjševanje emisij. Drugi primer so posredne aktivnosti, vezane na implementacijo materialov in komponent z nizkim ogljikim odtisom. Pomembno vlogo imajo tudi sodobni pristopi, s katerimi pohitrimo razvojne procese in zmanjšujemo potrebno število vzorcev za potrditev ustreznosti izdelka. V ta namen uporabljamo različna simulacijska orodja, UI, bazo znanja itd. Vodilo dela v razvoju je trajnostna usmerjenost s poudarkom na minimalnem onesnaževanju okolja.

Razvoj visoko temperaturnega zaznavala izpušnih plinov za težka vozila je potekal šest let. Zdaj pa se vse bolj približujemo začetku proizvodnje. Kako trenutno poteka delo v vaši ekipi?

Drži, še dlje, saj so se prve razvojne aktivnosti začele v letu 2018, letos ob koncu leta pa pričakujemo prve serijske produkte iz masovne proizvodne linije. Relativno dolgo obdobje, v katerem smo dosegli vse zastavljene mejnike za potrditev skladnosti izdelka s kupčevimi zahtevami.

Trenutno ekipa zaključuje z validacijo dizajna ter pripravo pripadajoče dokumentacije, tako za proizvodni proces kot tudi za dobavitelje komponent. Vzporedno poteka intenzivno sodelovanje in usklajevanje s kupci in dobavitelji, s katerimi prehajamo v obdobje potrjevanja komponent za serijske dobave.

Nam lahko razložite osnovno funkcijo visoko temperaturnega zaznavala izpušnih plinov? Kako pripomore k učinkovitejšemu zmanjševanju emisij NOx in delcev?

Osnovna funkcija senzorja je zaznavanje temperatur v izpušnem sistemu na različnih pozicijah, na podlagi katerih se motorni računalnik odloča za spremembo ali proženje določenih obratovalnih pogojev. Senzorji tako običajno nadzirajo delovanje turbopolnilnika, oksidacijskega filtra [DOC], filtra trdih delcev [DPF] in selektivnega katalizatorja [SCR].

Sama natančnost senzorja pogojuje optimalno delovanje DPF, torej čim bolj popolno zgorevanje trdih delcev in sistema SCR, ki ob optimalni temperaturi delovanja zagotavlja minimalne izpuste NOx.

Kateri trg (Evropa, ZDA, Azija) trenutno kaže največ zanimanja za takšno tehnologijo in zakaj?

Glavno gonilo za uporabo tega produkta so največkrat zakonodajne zahteve. Te namreč narekujejo tempo in področja tehničnih izboljšav (vsaj kar zadeva omejitve izpustov). Implementacija tehničnih rešitev je nato odvisna od posameznega proizvajalca vozila, ki določi, kateri sistemi se bodo nadgrajevali, npr. izboljševanje zgorevanja ali izboljševanje obdelave izpušnih plinov.

Na splošno so si trgi precej podobni, zahteve so podobne za vsa področja, razlike se pojavljajo predvsem v časovni dinamiki uvajanja novosti. Trenutno prednjačita Evropa in ZDA, sledijo pa jima tudi drugi svetovni trgi.

Kaj vam kot vodji aplikativnega razvoja pomeni ta izdelek? Katere vrednote ali pristopi so bili ključni za uspeh tega večletnega projekta?

Nova izdelčna skupina mi je vsekakor v veliko zadovoljstvo, saj pomeni dodatne možnosti za nove tržne priložnosti, ki zagotavljajo rast in razvoj zaposlenih na lokaciji. Poleg sodelovanja z obstoječimi kupci si obetamo tudi dodatne razvojne aktivnosti z novimi partnerji, kar odpira vrata še za nove razvojne projekte.

Ključ do uspeha je sestavljen iz mozaika različnih vrednot in kompetenc, ki se prepletajo pri delu interdisciplinarnih timov. Med pglavitnimi pa gre poudariti zavzetost in visok nivo tehničnega znanja članov ekipe ter tudi velik doprinos zaradi odličnih odnosov s kupci, visokega nivoja obvladovanja masovnega proizvodnega procesa in zavzetosti za reševanje tehničnih izzivov.

Kako vidite vlogo Hidrie na področju mobilnosti in trajnostnega razvoja v prihodnosti?

Znanje, izkušnje, odprtost za nove izzive in povezovalnost je zgolj nekaj kompetenc, s katerimi bomo tudi v prihodnje oblikovali priložnosti za integracijo naših edinstvenih rešitev na področju mobilnosti. Ključno bo povezovanje s potencialnimi kupci že v zgodnjih fazah razvojnih projektov, kar bo doprineslo k sooblikovanju rešitev za boljši jutri. Nadaljnje aktivnosti na področju trajnostnega razvoja bodo temeljile na stalnem pridobivanju novih znanj s področja tehnoloških izboljšav, novih materialov in uporabe umetne inteligence.



S katerimi
inovativnimi rešitvami
Hidria prispeva k
zmanjševanju emisij?

LAMELE IZ ELEKTROPLOČEVINE

Elektromotorji kot pogonski agregati električnih in hibridnih vozil bistveno prispevajo k zmanjšanju emisij toplogrednih plinov – pri popolnoma električnih vozilih teh emisij med vožnjo ni. Ključne aktivne komponente elektromotorjev so lamele iz elektropločevine, ki jih v Hidri izdelujemo s pomočjo trajnostnih tehnologij in materialov. Njihova visoka energetska učinkovitost omogoča optimalno delovanje elektromotorjev, s tem pa daljši doseg vozil ter manjšo obremenitev okolja.



VISOKO TEMPERATURNO ZAZNAVALO IZPUŠNIH PLINOV

Osnovna funkcija senzorja je zaznavanje temperatur v izpušnem sistemu na različnih pozicijah, na podlagi katerih se motorni računalnik odloča za spremembo ali proženje določenih obratovalnih pogojev. Senzorji tako običajno nadzirajo delovanje turbopolnilnika, oksidacijskega filtra [DOC], filtra trdih delcev [DPF] in selektivnega katalizatorja [SCR]. Sama natančnost senzorja pogojuje optimalno delovanje DPF, torej čim bolj popolno zgorevanje trdih delcev in sistema SCR, ki ob optimalni temperaturi delovanja zagotavlja minimalne izpuste NOx.



03 ELEKTRIČNI PRIKLJUČEK SISTEMA IZPUŠNIH PLINOV



Električni priključek sistema izpušnih plinov za delovanje pri zahtevanih karakteristikah omogoča prenos velike količine električne energije, da lahko v zelo kratkem času segreje mrežo katalizatorja, kar pri hladnem zagonu motorja drastično zmanjša škodljive emisije. Izdelek je uporaben za bencinske, dizelske in hibridne motorje.

04 SISTEM OPTYMUS PSG

Sistem Optymus PSG zagotavlja do 30 % manjšo porabo goriva. Pri hladnem zagonu dizelskih vozil prihaja do povečane emisije škodljivih delcev in dušikovih oksidov. Hidriine sodobne PSG svečke, ki temeljijo na natančnem elektronskem nadzoru in hitrem segrevanju zgorevalne komore, omogočajo bistveno manj izpustov že ob prvem vžigu motorja. To je posebej pomembno v zimskem času in pri vozilih, ki večkrat na dan opravljajo krajše vožnje.



CPS

Senzor tlaka v cilindru motorja [CPS], ki se uporablja v večjih motorjih z notranjim izgorevanjem, predvsem pri motorjih z gorivom v plinastem stanju, zagotavlja podatke o tlaku zgorevanja v realnem času, kar omogoča natančen nadzor nad vbrizgavanjem goriva in časom vžiga. Ta optimizacija izboljša učinkovitost zgorevanja ter zmanjša nezgorelo gorivo in škodljive emisije kot sta NO_x in CO, ob tem pa ohranja zmogljivost motorja.



ALUMINIJASTI DELI ZA KRMILNE IN POGONSKESISTEME

Hidria razvija aluminijaste dele za krmilne in pogonske sisteme, ki z nizko maso prispevajo k manjši porabi goriva in s tem k nižjim emisijam. Novost v proizvodni paleti pa predstavljajo rešitve namenjene ojačitvam baterijskih sklopov za električna tovorna vozila, ki že v osnovi zmanjšujejo izpuste, z lahkimi materiali pa dodatno izboljšujejo svojo učinkovitost in doseg.



KATERE SNOVI PREHAJAJO V OZRAČJE V IZPUŠNIH PLINIH?

Delci PM

– sulfati, nitrati,
amonijak, natrijev
klorid, črni ogljik,
mineralni prah, voda

NO₂

Dušikov dioksid (NO₂)
– strupen rjavkast
plin

CO

Ogljikov monoksid
(CO) – brezbarven,
strupen plin, brez
vonja in okusa

ALI STE VEDELI?

Večina trdnih delcev iz
prometa izvira iz obrabe zavor,
pnevmatik in cestnih površin,
kar pomeni, da k njihovu
nastanku prispevajo tudi
električna vozila.

Dušikovi oksidi in amonijak
iz prometa prispevajo
k zakisanju tal, tvorbi
sekundarnih aerosolov
in vplivajo na podnebne
spremembe, čeprav so
manj znani kot CO₂.

Najbolj okolju
prijazen kilometer
je tisti, ki ga ne
prevozimo z
avtom.

KILOMETRI



*Primož Makuc, višji nabavni logist
v Hidrii Lamtec, avtomobilistični bloger*

Audi Q5

Hidria ima dolgoletno tradicijo sodelovanja z nemškimi avtomobilskimi znamkami. Številnim dizelskim motorjem pomagajo naše ogrevalne svečke, ki omogočajo hitrejši zagon in nižje emisije. Njihova prednost je delovanje tudi globoko pod lediščem, kar zagotavlja učinkovit zagon in stabilno delovanje. S temi pogonskimi agregati in tehnologijo se ponaša tudi novi Audi Q5. Popolnoma osvežen dizajn, napreden infotainment in izboljšana vozna dinamika so njegovi glavni aduti. Notranjost novega Q5 je res nekaj posebnega. Povsem digitalizirano okolje za voznika in sovoznika. Zadnji modeli se ponašajo tudi s posebnim digitalnim zaslonom za sovoznika z zasebnim načinom, ki zmanjša moteče dejavnike za voznika. Vsi modeli so že serijsko opremljeni z blagim hibridnim sistemom in sedemstopenjskim samodejnim menjalnikom. Ponaša se tudi z naprednim sistemom matrične osvetlitve, vključno z zadnjimi lučmi OLED z dinamičnimi animacijami. Digitalizacija je pri tem modelu pustila svoj pečat in marsikaj bo v prihodnje že težko opisati z besedami.



John Deere

Traktorji John Deere so znani po svoji zanesljivosti, vzdržljivosti in napredni tehnologiji. Podjetje ponuja širok spekter traktorjev, od manjših modelov za vrtnarjenje in kmetijske naloge, do velikih traktorjev za težke kmetijske in gradbene dejavnosti. Opremljeni so z zmogljivimi dizelskimi motorji, naprednim hidravličnim sistemom in udobno kabino. Za lažji zagon v hladnih razmerah številni modeli vključujejo ogrevalne svečke, ki omogočajo boljši vžig dizelskega goriva in zasluge lahko pripišemo Hidrii. Znani so po svoji dolgoletni življenjski dobi in enostavni uporabi. Serije, kot so 5E, 6M, 7R in 8R, ponujajo širok spekter funkcionalnosti, primernih za različne vrste dela, od kmetijstva do gozdarstva in gradbeništva. S svojo napredno tehnologijo, kot so sistemi GPS in avtomatizirani sistemi za obdelavo zemlje, John Deere ostaja vodilna znamka v svetu traktorjev.



KILOMETRI



Orbea Wild M-LTD

Orbea Wild M-LTD je vrhunsko električno gorsko kolo, zasnovano za zahtevne trail in enduro vožnje. Odlikujeta ga lahka, a robustna karbonska konstrukcija ter zmogljiv motor Bosch Performance Line CX z vključenimi rešitvami Hidrie, ki z baterijo kapacitete 750 Wh omogoča premagovanje dolgih in napornih kolesarskih tur. Kolo je opremljeno z vrhunskimi komponentami, kot so vzmetenje Fox, 12-stopenjski menjalnik Shimano XTR ter karbonski obroči OQUO. Geometrija okvirja je optimizirana za stabilnost pri spustih in okretnost v zavojih, kar omogoča suvereno obvladovanje tehničnega terena. Z naprednim sistemom prilagajanja [MyO] omogoča personalizacijo komponent in barv. Orbea Wild M-LTD združuje moč, nadzor in prestiž, zaradi česar je idealna izbira za zahtevne gorske kolesarje, ki iščejo najboljše razmerje med zmogljivostjo, tehnologijo in udobjem v segmentu električnih gorskih koles.



Lamborghini Revuelto

Lamborghini Revuelto je najnovejši vrhunski hibridni superšportnik, ki združuje ikonični atmosferski V12 motor z napredno elektrifikacijo. Zasnovan kot naslednik modela Aventador, Revuelto ponuja skupno moč 1.015 konjskih moči, ki jo zagotavljajo 6,5-litrski V12 motor in trije električni motorji. 8-stopenjski dvosklopni menjalnik poskrbi za precizno in hitro prestavljanje, kar posledično pripomore k izjemnemu pospešku do 100 km/h v zgolj 2,5 sekundah s končno hitrostjo 350 km/h. In prav tukaj nastopi tudi Hidria, ki za ta model izdeluje aluminijaste pokrove menjalnika. Za boljši izkoristek te surove moči in boljšo kontrolo nad vozilom je opremljen z naprednim sistemom LDVI [Lamborghini Integrated Vehicle Dynamics] 2.0, ki omogoča natančno porazdelitev navora med posameznimi kolesi. Ponuja 13 različnih načinov vožnje, vključno z električnim načinom za mestno vožnjo. Karbonski monokok okvir zagotavlja večjo togost in zmanjšanje teže, medtem ko aerodinamična zasnova izboljšuje stabilnost pri visokih hitrostih. Najbrž niste edini, ki so se mu ob branju tega pocedile sline. Specifikacije so le del te zgodbe, njegova zunanost pa vas ne more pustiti ravnodušnih.





HIDRIA MED PRVIMI PREJEMNIKI CERTIFIKATA ŠPORTU PRIJAZNO PODJETJE

Hidria se je uvrstila med prva podjetja v Sloveniji, ki so v letošnjem letu prejela osnovni certifikat Športu prijazno podjetje. Priznanje potrjuje našo zavezanost spodbujanju športnih vrednot in zdravega načina življenja med zaposlenimi ter podpora slovenskemu športu na lokalni in nacionalni ravni.

V Hidrii verjamemo, da šport ni le ključ do boljšega počutja, ampak tudi temelj za timsko delo, vztrajnost in inovativnost – vrednote, ki so pomembne tako v športu kot v poslu. Zato podpiramo različne športne dejavnosti in spodbujamo sodelavce, da ostanejo aktivni.

Certifikat Športu prijazno podjetje je priznanje Hidrii in tudi vsem sodelavkam in sodelavcem, ki s svojim navdušenjem nad športom in aktivnim načinom življenja soustvarjajo to zgodbo.





UŽIVANJE SVEŽEGA SADJA

Od maja dalje se zaposleni v Hidrii vsako sredo razveselimo svežega sadja – novosti, ki smo jo uvedli kot del naše interne promocije zdravja Misli na zdravje. Sadje je na voljo v ličnih stojalih po vseh naših lokacijah, v avlah in na drugih vidnih mestih. Z željo, da spodbujamo zdrave prehranske navade in dobro počutje, vse zaposlene ob sredah vabimo, da zavijejo do sadnega kotička.

Spodbujamo



ZDRAV ŽIVLJENJSKI SLOG

Na letošnjem Dnevu zdravja v Tolminu smo s strokovnjaki in sodelavci ustvarili dan, poln koristnih vsebin. Sabina Vidmar je predavala o mobingu, Monika Manfreda o pomirjujoči moči knjig, Damjana Uršič o tehnikah sproščanja. Društvo Tačke pomagačke je v Hidrio pripeljalo terapevtske pse, pri čemer je sodelovala tudi Monika Koren Kenda. Zdravstveni dom Tolmin je izvajal meritve in prikaze, Gabrijela Mežnar je predstavila aromaterapijo, Aljoša Šavle in Jure Skok pa izboljšave delovnih pogojev.





ZMANJŠEVANJE ODPADKOV

V Hidrii k varovanju okolja dejavno prispevamo tudi z odgovornim ravnanjem z odpadki. V letu 2024 smo ustvarili 42.000 ton različnih odpadkov, od tega kar 35.000 ton odpadnih kovin, ki smo jih s skrbnim ravnanjem uspešno vrnili v industrijske procese kot dragocene sekundarne surovine. S tem pomembno zmanjšujemo svoj okoljski odtis, hkrati pa ohranjamo naravne vire. Zavezani smo k nadaljnjemu zmanjševanju količine odpadkov in iskanju še boljših rešitev za njihovo trajnostno obvladovanje. Verjamemo, da je odgovorno ravnanje z viri temelj prihodnosti, v kateri želimo delovati – s trajnostno naravnanimi inovacijami, odgovornostjo in spoštovanjem do ljudi, narave in družbe.

SODELOVANJE Z MLADIMI

V pomladnih mesecih smo v Spodnji Idriji, Tolminu, Kopru in na Jesenicah gostili preko dvesto dijakinj in dijakov. Obiskali so nas mladi iz Gimnazije Jurija Vege Idrija, Srednje tehniške šole Ljubljana (SIC), Šolskega centra Nova Gorica, Gimnazije Jesenice in Srednje tehniške šole Koper. Mladi gostje so si ogledali proizvodne prostore Hidrie, orodjarno in laboratorije, kjer so se seznanili z naprednimi tehnologijami in proizvodnimi procesi. Obiski dijakinj in dijakov so odlična priložnost, da mladi povežejo teoretično znanje s prakso in se pripravijo na karierne izzive v hitro razvijajoči se industriji.



POVEZOVANJE SODELAVK V STEM POKLICIH

Dan pred mednarodnim dnevom žensk in deklet v znanosti, ki ga obeležujemo 11. februarja, so se drugič srečale Hidriine sodelavke s STEM področij [znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika]. S srečanjem so želele še nadgraditi medsebojno povezanost in poudariti pomembno vlogo, ki jo imajo v podjetju. Tokrat je dogodek gostila Spodnja Idrija. V Hidriinem inštitutu za materiale in tehnologije se je zbralo kar 27 sodelavk z vseh Hidriinih lokacij. Udeleženke so letos prisluhnile navdihujočemu pogovoru z gostjo dogodka Emينو Mešič, inženirko proizvodne odličnosti, ki je bila tudi med nominirankami za inženirko leta 2024.



ISKRENE ČESTITKE OB JUBILEJU IDRIJSKI GODBI!

Hidria v vlogi generalnega pokrovitelja že četrto stoletje ponosno podpira Godbeno društvo rudarjev Idrija, ki velja za najstarejšo godbo v Evropi. Jubilej, **360. obletnico delovanja**, ki ga godba slavi v letošnjem letu, je Hidria že ob izteku lanskega leta pospremila z donacijo. Z njo smo želeli godbenikom izraziti priznanje za njihovo predanost glasbi. Veseli nas, da idrijska godba kljub svoji častitljivi starosti združuje in v svoje vrste privablja številne mlade talentirane glasbenike. Tako se godbeniška tradicija nadaljuje, kar v Hidrii izjemno spoštujemo.

Vsem članicam in članom Godbenega društva rudarjev Idrija in dirigentu Aljoši Defferiju ob letošnjem jubileju iskreno čestitamo ter želimo še veliko uspešnih koncertov in uigranosti v orkestru.



PRENESI APLIKACIJO!



ŽE UPORABLJAŠ APLIKACIJO ZA ZAPOSLENE HIDRIA CONNECT?
KAJ VSE TI OMOGOČA?



SPREMLJANJE
DELOVNEGA ČASA



NAPOVED
DOPUSTA



NAROČANJE
MALIC



SPREMLJANJE
NOVIC IN OBVESTIL



DIGITALNA
VIZIKA

**TAKO
PREPROSTO!**

Odkrij vse funkcionalnosti nove aplikacije **Hidria Connect**, ki jim bomo v prihodnjih mesecih dodali še številne nove in te o tem obvestili.

Skeniraj spodnjo QR kodo in prenesi aplikacijo **Hidria Connect** na svoj telefon!



V svetu knjig

Besedilo: Monika Manfreda
Fotografije: Robert Zabukovec

V svetu, kjer se vsakodnevno soočamo z izzivi in hitro spreminjajočimi se tehnologijami, se pogosto vprašamo, kako ohraniti ravnotežje med delom in osebnim življenjem ter se hkrati razvijati kot posamezniki. Ena izmed najpreprostejših, a izjemno učinkovitih poti do tega je – branje.

Bi tudi vi radi začeli brati, a ne veste, kako začeti, ali se morda sprašujete, zakaj sploh začeti?

»BRANJE JE ZA
DUHA TO, KAR JE
TELOVADBA ZA TELO«

Richard Steele







»KDOR BERE KNJIGE, ŽIVI TISOČ ŽIVLJENJ.«

G. R. R. Martin

Sem Monika, v Hidrii zaposlena kot strokovna sodelavka za okolje, po poklicu magistrica kemije, v prostem času pa knjižni molj. Branje in knjige obožujem, odkar pomnim. Knjige so bile in so še vedno moje zatočišče in priložnost za potešitev moje neskončne zvedavosti. Svoje navdušenje nad knjigami rada širim tudi med druge in od leta

2019 ustvarjam svoj knjižni blog ter knjižni profil na Instagramu Vonjpoknjigah.

Branje ima lahko obilo pozitivnih učinkov na naše duševno zdravje, hkrati pa ima lahko pomembne koristi tudi v poslovnem življenju, kjer sta inovativnost in stalno izobraževanje ključnega pomena.



NEKAJ RAZLOGOV, ZAKAJ BRATI:

Izboljšanje sposobnosti reševanja problemov

Branje različnih žanrov nas spodbuja k iskanju novih rešitev.

Razvijanje empatije in komunikacijskih veščin

Knjige nas lahko popeljejo v svetove različnih likov in kultur, kar bogati našo sposobnost razumevanja ljudi.

Povečanje ustvarjalnosti

V poslovnem svetu, ki temelji na inovacijah in konkurenčni prednosti, je kreativnost ena izmed ključnih lastnosti. Branje širšega spektra vsebin nas spodbuja k razmišljanju izven ustaljenih okvirjev.

Branje kot način za zmanjšanje stresa

Le nekaj minut branja dnevno lahko zmanjša raven stresa. Študije so pokazale, da branje umiri naš um. Ko se osredotočamo na zgodbo ter like, pozabimo na vsakodnevne skrbi.

Izboljšanje duševnega zdravja

Branje ima dolgoročne koristi za naše duševno zdravje. Knjige razvijajo našo empatijo, saj nas postavljajo v različne življenjske situacije, kar nam pomaga bolje razumeti ljudi okoli sebe. To posledično vodi k boljšim medosebnim odnosom in nas naredi bolj občutljive za potrebe drugih.

Stalno učenje in osebna rast

Knjige so neverjeten vir znanja in informacij. Ne glede na to, kaj beremo, vedno se naučimo

nečesa novega. Postajamo bolj kritični in analitični, hkrati pa tudi bolj odprti do novih idej in pristopov.

Izboljšan spomin in koncentracija

Ko beremo, moramo slediti zgodbi in si zapomniti detajle, like, zaplete ter prepoznavati vzorce in povezave med dogodki. Ta mentalna aktivnost krepi naš spomin, koncentracijo in sposobnost reševanja problemov.

Boljši spanec

Dandanes mnogi ljudje pred spanjem uporabljajo za sprostitev zaslone, kot so telefoni, računalniki in televizija. Številne študije kažejo, da zaslonski čas tik pred spanjem negativno vpliva na kakovost spanja. Branje fizičnih knjig pa je izjemno koristen način, da se pred spanjem sprostimo in našemu umu pomagamo, da lažje preide v miren spanec.

Branje ni le hobi, je način življenja. Koristi branja presegajo zgolj užitek ob prebiranju besed. Ne glede na to, ali se potapljamo v zgodovinske romane, raziskujemo nove znanstvene ideje ali uživamo v domišljjskih svetovih, nam knjige ponujajo neomejeno priložnost za rast, učenje in poglobljanje razumevanja sveta okoli nas.

Nasvet: začni počasi, posezi po lažji literaturi, ki se hitro bere. Trening je ključ!

Spremljajte me
na knjižnem blogu
Vonj po knjigah.



KAJ PREBRATI?

Še nekaj mojih knjižnih priporočil za vse, ki ne veste, kje bi začeli:

FREDRIK BACKMAN – MI SMO MEDVEDI



Mi smo medvedi je izjemen roman o majhnem mestu, hokejski ekipi in skupnosti, ki se mora soočiti z resnico, ko pride do tragičnega dogodka. Fredrik Backman mojstrsko oriše svet posameznikov in majhnih skupnosti, njihovih stisk, sanj in borb, hkrati pa odpre pomembna družbena vprašanja – predvsem, zakaj pogosto krivimo žrtev namesto storilca.

To ni le zgodba o športu, temveč predvsem zgodba o ljudeh: o njihovih šibkostih, pogumu in močeh. Roman se globoko dotakne bralca, še posebej tistih, ki prihajajo iz manjših okolij, ki so kdaj čutili osamljenost ali se borili za svoje sanje. Ganljiva, boleča in obenem lepa pripoved, ki nas opomni, da se prava moč skupnosti in

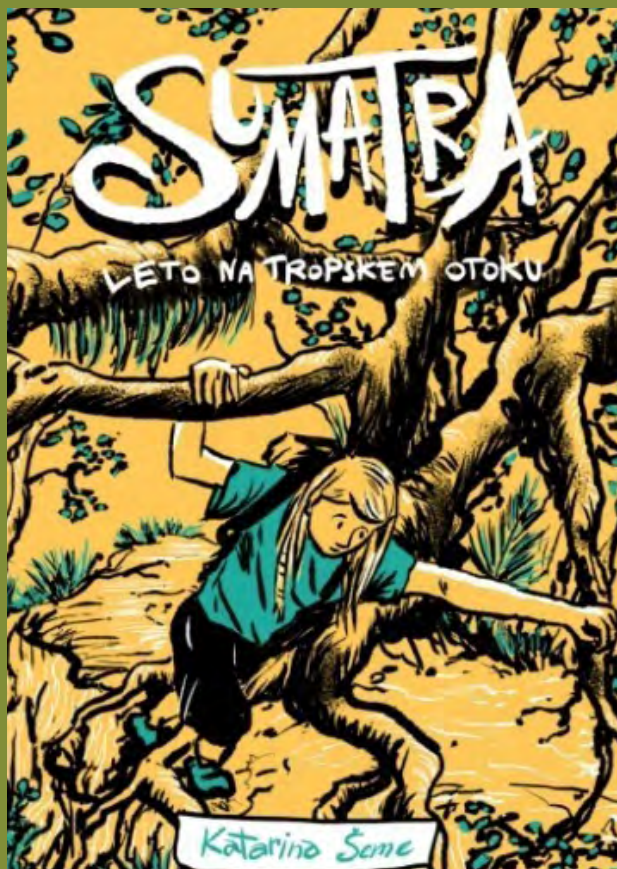
posameznika pokaže prav v težkih trenutkih. In najboljši del? To je le prvi del v trilogiji o medvedih!

BRIT BENNET – RAZBLINJAJOČA SE POLOVICA



Dvojčici Vignes bosta vedno identični. Čeprav sta skupaj odraščali v majhni temnopolti skupnosti na ameriškem jugu in pri šestnajstih skupaj pobegnili, sta njuni odrasli življenji popolnoma različni – njuni družini, skupnosti in celo rasni identiteti nista več isti. Ena izmed sester živi s svojo temnopolto hčerko v istem južnjaškem mestu, iz katerega je nekoč pobegnila. Druga se izdaja za belko, njen mož pa o njeni preteklosti ne ve ničesar. A kljub razdalji, lažem in drugačnim izbaram sta njuni usodi še vedno tesno povezani. Kaj se bo zgodilo, ko se bosta poti njunih hčera nepričakovano prekrizali? Mojstrski preplet zgodb več generacij ene družine in napeto branje od začetka do konca!

KATARINA ŠEME – SUMATRA: LETO NA TROPSKEM OTOKU



Ste mislili, da je branje stripov le za mladostnike? V Sloveniji vsako leto izide kar nekaj zelo kakovostnih risoromanov za odrasle in ti so lahko super popestritev vsakdana, hkrati pa od nas ne zahtevajo toliko miselnega napora kot branje romanov ali neleposlovja.

Sumatra: Leto na tropskem otoku je avtobiografski potopis v obliki risoromana. Avtorica v njem preko slike in besede pripoveduje o letu, ki ga je preživela na Sumatri in tam študirala tradicionalne umetnosti in kulturo. Njena pričakovanja o življenju na tem tropskem otoku pa so se kmalu po prihodu izkazala za neresnična, kar avtorica prikazuje brez olepševanja. Zaradi kulturnih in verskih razlik se je znašla pred velikim osebnim izzivom. Vse o njenih notranjih stiskah, prilagajanju na novo življenje in odkrivanju tega indonezijskega otoka izveste na straneh Sumatre.

EMI YAGI – BRILJANTNA DOMISLICA GOSPODIČNE ŠIBATA



Gospodična Šibata je edina ženska v pisarni podjetja, kjer izdelujejo kartonaste cevi. Vsi njeni sodelavci so moški in vse »ženske« naloge doletijo prav njo. Kuhanje kave, skrb za pisarniški tiskalnik, čiščenje mikrovalovne pečice... Dokler ji nekega dne ne prekipi in vsem oznani, da je noseča. Ta nepremišljena laž ji spremeni življenje, od nje ne pričakujejo več kuhanja kave, prav tako je oproščena delanja nadur in kar naenkrat ima veliko več prostega časa. Impulzivna odločitev, ki se sprevrže v družbeni protest in socialno kritiko, a knjiga ob kateri boste neizmerno uživali, čeprav odpira pomembne teme, saj to počne s humorjem in brez moraliziranja.



POLETNI ODDIH

Vabljeni, da si v poletnem popoldnevu ali večeru vzamete trenutek zase – v objemu hortenzij in vrtnic, na vrtu Kendovega dvorca. V spokojnem okolju, kjer narava narekuje ritem, vas bomo z veseljem postregli z osvežilnim koktajlom, kavo, hišno sladico ali večerjo iz lokalnih sestavin. Doživite sproščen klepet s prijatelji, ob kakovostni postrežbi in umirjeni lepoti prostora, kjer čas teče nekoliko počasneje.





Nam
že sledite?



Spremljajte zanimive vsebine o Hidrii in
njeni ekipi na socialnih omrežjih LinkedIn,
Instagram in Facebook.

Želite prejemati
revijo Hidria?

Če želite prejemati revijo Hidria, nam pišite na naslov:
pr@hidria.com. Revijo bomo z veseljem poslali
na vaš domač ali službeni naslov.

Revija Hidria
v elektronski obliki



Revija je tiskana na papir Sora matt, s certifikatoma
PEFC* in FSC**.

*PEFC – Certifikat zagotavlja, da les in papir izhajata iz
trajnostno upravljanjih gozdov. To pomeni, da se upoštevajo
tako ekološki, ekonomski kot tudi socialni kriteriji – in sicer
skozi celotno predelovalno verigo, od gozda do končnega
izdelka. S tem je pri nakupu izdelka z logotipom PEFC™
zagotovljeno, da je možno brez dvoma slediti izvoru lesa in
da je le-ta preverjen.

**FSC – Forest Stewardship Council (ustanovljen leta 1953)
je neodvisna, neprofitna, nevladna organizacija s sedežem
v Bonnu (Nemčija), ki je v Evropi vzpostavila mednarodni
sistem certificiranja gozdov. Organizacija stremi k ohranitvi
gozdov in vzpodbuja odgovorno gospodarjenje z njimi.

Revija Hidria izdaja:

Hidria d.o.o.

Spodnja Kanomlja 23, 5281 Spodnja Idrija
www.hidria.com

Glavna urednica: Helena Pregelj

Urednik fotografije: Robert Zabukovec

Oblikovanje: Kristina Smodila

Fotografija na naslovnici: Urša Skrt, operaterka v Hidrii Advancetec,
rekorderka po številu oddanih predlogov zaboljšave

Jezikovni pregled: Vanja Jež Strel

Tisk: Tiskarna Schwarz

Naklada: 6.750 izvodov

Vsebine 45. številke revije Hidria so sooblikovali sodelavke in sodelavci Hidrie: Monika
Manfreda, Primož Makuc, Tanja Kenda, Bojan Gantar, Simon Velikonja, Urša Skrt, dr.
Boštjan Berginc, Andrejka Likar Kofol, Sara Sovdat, Boštjan Tušar, Nataša Gabršček,
Branko Kutin, Ivana Manfreda, Manca Tonkli, Tilen Lipušček, Lilla Toth, Patricija Rijavec,
Vid Muženič, Marco Reinhardt, Ančka Gantar Mivšek, Erika Šalehar, Klavdij Mohorič,
Maja Pušnik, Jani Rutar, Renato Leoni, Tomaž Mrak, dr. Vitoslav Bratuš, Vesna Miklavčič,
Barbara Lukan, Mirjam Prosenc, Martin Čibej, Sabina Vidmar, Helena Pregelj.

Revija izhaja dvakrat letno v slovenskem jeziku. Revijo brezplačno prejemajo zaposleni v
Hidrii, gospodinjstva v občini Idrija, poslovni partnerji, študenti in drugi zainteresirani
partnerji.



Razpisujemo štipendije

ZA DIJAKE IN ŠTUDENTE

Višina
štipendije
do 600€

Opravljanje
praktičnega
izobraževanja

Mentorstvo
pri izdelavi
strokovnih
nalog

Orodjarstvo.
Mehatronika.
Strojništvo.
Računalništvo.
Uporabna matematika.
Elektrotehnika.
Tehniška varnost.
Komerzialno-
ekonomske smeri.

Prijave do
31. 8. 2025.

Več na >>

