

46

ZIMA 2025



Hidria
Gonvarri Industries

MAGAZIN

ŽENSKE V STEM

Inovacije ne poznajo
spola / 33

NOVA LINIJA VENTILATORJEV

Naprednejša zasnova.
Večja učinkovitost. / 46

KILOMETRI

Vozila s Hidriinimi
rešitvami / 52

PAMETNA TOVARNA

Pametni ljudje. Pametna
prihodnost. / 54

NOVA PODOBA

Novo poglavje Hidriine
zgodbe / 66



Timi,
ki premikajo meje

Moč sodelovanja

/ 04





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

S SODELOVANJEM SE USPEŠNO SPOPADAMO Z IZZIVI IN PRILOŽNOSTMI

Ne le avtomobilska industrija, ampak večina evropskih industrijskih panog se trenutno sooča z izzivi zaradi trgovinskih ovir, ki jih postavljajo Združene države Amerike. Ob tem se sooča tudi s pogosto nelojalno konkurenco z Daljnega vzhoda, ki jo podpira tamkajšnja država, ob omejevanju razpoložljivosti in dobave nekaterih ključnih surovin.

Vse to postavlja celotno evropsko industrijo v nezavidljivo situacijo. Pravi odgovor nanjo je jasna odločitev in učinkovita komunikacija odločevalcev – tako na ravni države kot na ravni naše širše skupnosti, Evropske unije. Cilj je, da država in celina ostaneta industrializirani, ob tem pa industrijo preoblikujemo tako, da industrijske procese in produktne segmente preobrazimo trajnostno, po meri človeka, obenem pa v dobro okolja – lokalnega in globalnega. Na ta način ohranjamo tudi ključno neodvisnost – gospodarsko in politično.

Del nastale globalnotrženjske situacije je seveda tudi Hidria. V Hidrii smo se že zavezali trajnostni preobrazbi. Zahtevno nalogo, ki je pred nami, lahko uspešno naslovimo le skupaj. In rdeča nit tokratne revije Hidria sta prav sodelovanje in timsko delo.

Prejšnjo izdajo revije smo zaključili z besedami: »Kdor želi iti hitro, naj gre sam, kdor želi priti daleč, naj gre v skupini.« V Hidrii gremo daleč. Naša ekipa se je povečala in okrepila. Skupaj z Gonvarrijem smo pripravili odgovore na nastalo situacijo, ki jih bomo v naslednjem obdobju skupaj implementirali. Okrepili bomo rešitve v okviru obstoječih trženjskih segmentov, zlasti v hitro rastočem segmentu električnih vozil, kar omogoča

globalno širitev brez zmanjšanja obsega na obstoječih lokacijah.

Hkrati krepimo industrijski segment, in sicer z razvojem povsem novih industrijskih rešitev ter širjenjem portfelja ponudbe ventilatorjev. Ta segment nam ponuja nove produktne rešitve in nujno potrebne možnosti diverzifikacije. Zaostritev trženjskih razmer zahteva dodatno prilagajanje, hitro implementacijo inovativnih rešitev – tako na procesni kot na produktni ravni – ter še učinkovitejše delovanje.

V Hidrii smo v več kot 50 letih delovanja že večkrat dokazali, da se znamo ustrezno odzvati na zahtevne situacije. Prepričani smo, da bo tako tudi danes in v prihodnje. Vse to uresničujemo skupaj – predani, kompetentni in odgovorni zaposleni v Hidrii.

Spoštovane sodelavke in sodelavci, vam, vašim družinam in vašim najbližjim želimo lepe in sproščujoče praznike. V prihajajočem letu pa obilo pozitivne energije in pripravljenosti na sodelovanje – s ciljem, da se uspešno spopademo z izzivi in priložnostmi, ki so pred nami.



04

KAZALO

MOČ SODELOVANJA

Timi, ki premikajo meje

04

ŽENSKES V STEM

Inovacije ne poznajo spola

33

POSLOVNI UTRIP

Mejniki, na katere smo ponosni

42

NOVA LINIJA VENTILATORJEV

Naprednejša zasnova. Večja učinkovitost.

46

KILOMETRI

Najnovejša vozila s Hidriinim znanjem

52

PAMETNA TOVARNA

Pametni ljudje. Pametna prihodnost.

54

SPODBUJAMO

Ekipni duh, varnost in zdravo življenje

60

NOVA PODOBA

Novo poglavje Hidriine zgodbe

66



DOBRODOŠLI NA STRANEH

46. ŠTEVILKE REVIE HIDRIA

Ko sem pripravljala vsebine za to številko, me je posebej nagovoril nasvet poslovnega trenerja Mihe Bavca: »Sodelavke in sodelavci bi morali čim večkrat skupaj praznovati.« Preprost, a izjemno moder opomnik, da uspeh ni le cilj, temveč tudi trenutek, ko se ustavimo, si pogledamo v oči in rečemo: dobro smo naredili.

V tem duhu sodelovanja je nastala tudi tokratna revija. Predstavljamo utrip našega vsakdana, projekte in dosežke, ki potrjujejo, da se najboljše zgodbe rodijo tam, kjer se združijo zavzetost, znanje in pogum.

Pred 24 leti sem imela priložnost urediti prvo številko revije Hidria, v kateri smo predstavili novo celostno podobo Hidrie. Danes z enakim veseljem spremljam rojstvo sodobnejše različice, skladne s celostno podobo našega lastnika, Gonvarri Industries. Skupaj odpiramo novo poglavje.

Hvala vsem avtorjem, sogovornikom in sodelavcem, ki ste soustvarili to številko, ter vsem, ki jo boste z veseljem prebrali. Želim vam miren in lep praznični čas ter veliko priložnosti za praznovanje – s sodelavci in najbližjimi.

Helena Pregelj, urednica





01

Moč sodelovanja

Besedilo: Helena Pregelj
Fotografije: Robert Zabukovec

Ste se kdaj vprašali, kaj je tista nevidna sila, ki povezuje posameznike v uspešen tim? Je to zaupanje, odprtost, proaktivnost ali morda vztrajnost? V reviji Hidria boste tokrat spoznali zgodbe ekip, ki so s skupno vizijo, pogumom in medsebojno podporo premaknile meje znanega in skupaj dosegle velike uspehe.

Prepustimo se njihovemu navdihu in se hkrati vprašajmo: Kako lahko tudi sami prispevamo k boljšemu sodelovanju v svojem delovnem okolju? Kako lahko krepimo vrednote, ki nas povezujejo? Kako lahko boljše komuniciramo, praznujemo skupne zmage?

Naj nas besede, ki jih bomo prebrali na naslednjih straneh, spodbudijo k razmisleku. Skupaj rastemo, skupaj zmagujemo – smo pripravljeni narediti nov korak do boljšega sodelovanja?



Rastemo skupaj

V podjetju Gonvarri Industries verjamemo, da sta **timsko delo in sodelovanje temelja uspeha**. V vse bolj dinamičnem, raznolikem in globalnem okolju **spodobnost sodelovanja vodi do rezultatov in krepi našo kulturo ter predanost**. To sodelovanje izzive spreminja v priložnosti in individualne ideje v skupne dosežke.

Naš model upravljanja talentov **Ljudje rastemo skupaj** (People Growing Together) uteleša to vizijo. Naš moto **Rastimo skupaj** (Growing Together) je v nas, v DPK naše organizacije. Pravi napredek dosežemo, ko ekipe napredujejo usklajeno, delijo znanje, odgovorno in z namenom.

Že od samega začetka karierne poti ljudi, med fazo **uvajanja** (Onboarding), spodbujamo veščine, kot sta **timsko delo in razvoj sodelavcev**. Preko področja **usposabljanja in znanja** (Training and Knowledge) ter naše platforme **Akademija** (Academy) ponujamo vire za krepitev sodelovalnih, komunikacijskih in vodstvenih veščin. Leta 2024 smo zagotovili **160.677 ur usposabljanj**, kar pomeni 21 ur na zaposlenega. To dokazuje našo zavezanost vseživljenjskemu učenju.

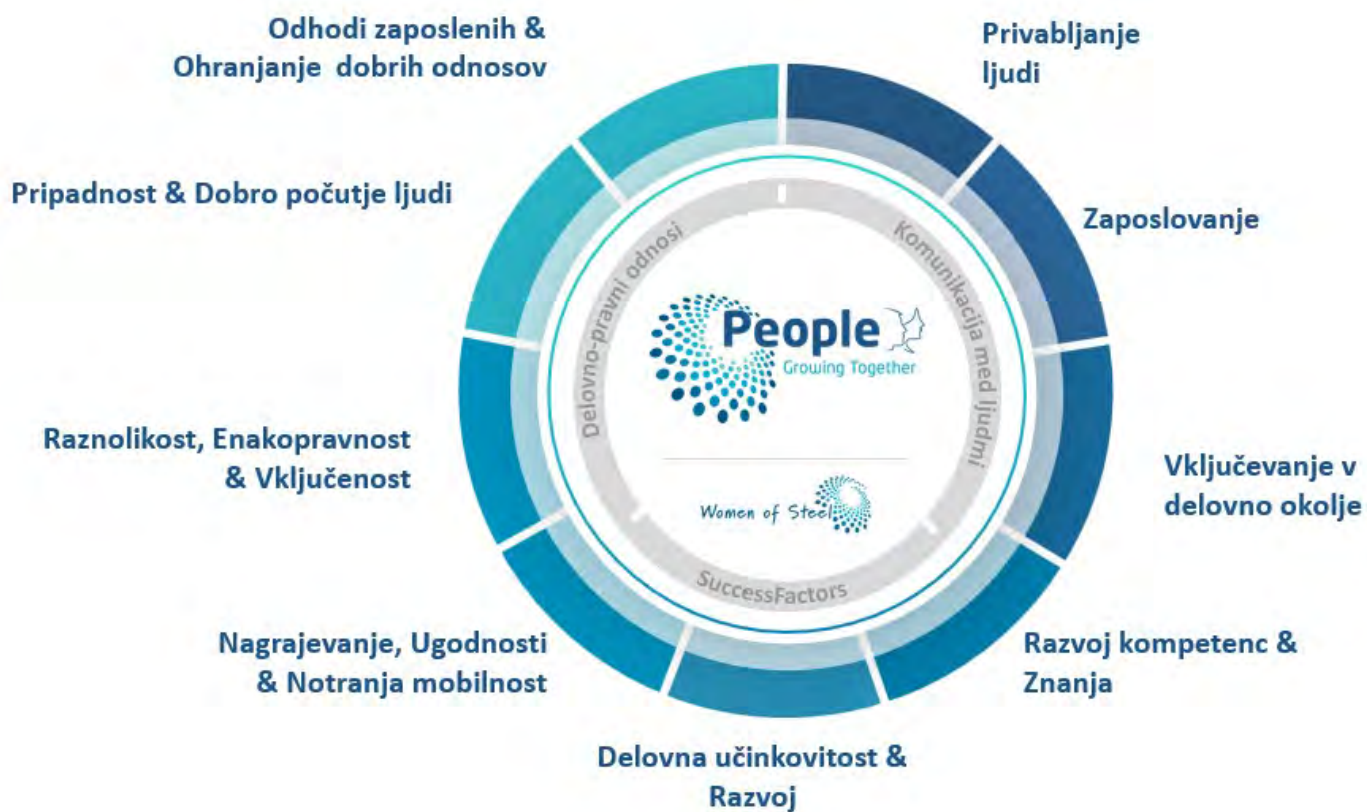
Naš **program vodenja Gonvarri** (Gonvarri Leadership Programme) spodbuja **razvoj** bodočih vodij. Veseli nas, da so trenutno v program vključeni trije udeleženci iz Hidrie. Poleg tega v sistemu **Upravljanje po ciljih** (Management by Objectives) upoštevamo parametre, kot sta

»timsko delo« in »razvoj drugih«. Organiziramo delavnice za krepitev timskega duha in uporabljamo orodja, kot je prediktivni indeks, za spodbujanje odprte in učinkovite komunikacije. Prav tako spodbujamo notranje talente preko **objavljanja delovnih mest** (Job Posting).

Raznolikost je temeljna vrednota, ki v Gonvarriju bogati naše odločitve in nas krepi. Prisotni smo v 21 državah, na 59 proizvodnih lokacijah, kjer dela preko 8000 zaposlenih, ki pripadamo **55 različnim narodnostim**. Ta pluralnost porekla in perspektiv spodbuja inovacije in ravnovesje v celotni organizaciji.

Spodbujamo enake možnosti in večjo prisotnost žensk na vseh ravneh prek programa **Ženske iz jekla** (Women of Steel). Delež žensk se je povečal z 10,6 % v letu 2016 na 19,4 % v letu 2024, kar odraža stalen napredek pri ustvarjanju bolj uravnoteženega in vključujočega delovnega okolja.

Z vsemi temi pobudami gradimo močne ekipe, ki so se pripravljene skupaj soočiti z izzivi prihodnosti. V Gonvarriju skupna rast ni le želja, ampak izraz tega, kar smo in kar delamo. Zaposlene v Hidrii vabimo, da izkoristite te vire za nadaljnjo skupno rast.





Timi, ki premikajo meje

V Hidrii uspeh nikoli ni delo posameznika - vedno je rezultat povezanosti, zaupanja in poguma, da skupaj stopimo iz znanih okvirjev. Hidriini timi vsak dan dokazujejo, da lahko meje premikamo tam, kjer vladata odprtost in sodelovanje, kjer proaktivnost vodi k rešitvam in kjer zaupanje povezuje različne misli v en sam cilj. Spoznajte štiri ekipe, ki so s svojo energijo, znanjem in srčnostjo v letošnjem letu naredile pomembne korake in pokazale, kaj pomeni moč tima.



Ekipa inovatorjev za razvoj indukcijske enote za poravnavanje in lepljenje lameliranih jeder električnih strojev

01



Zaupanje

Največji uspeh letošnjega leta:

Srebrno nacionalno priznanje GZS za inovacijo

Beseda, s katero bi opisali vaš tim:

Zaupanje

Zakaj je vaš tim uspešen?

Naš tim gradi na zaupanju v ideje, znanje in ljudi. Ko se združijo strast do inovacij, pogum za preseganje meja in medsebojna podpora, nastajajo rešitve, ki premikajo standarde. Srebrno priznanje GZS ter vsa do sedaj prejeta priznanja so dokaz, da je moč sodelovanja največja takrat, ko verjamemo drug v drugega in v skupni cilj.

Kaj iz izkušenj s sodelovanjem v tem timu svetujete drugim timom?

Zaupajte si – to je temelj vsakega uspešnega sodelovanja. Spodbujajte odprt dialog, sprejemajte različna mnenja in bodite pripravljeni učiti se drug od drugega. Ko tim deluje kot celota, kjer vsak član čuti odgovornost in podporo, se tudi najbolj drzne ideje lahko uresničijo.

Na vprašanja je odgovarjal Franci Volarič.

02

Ekipa varnosti in zdravja pri delu

Sodelovanje



Največji uspehi letošnjega leta:

Uspešno organizirana interna kampanja Misli na varnost, pridobljen certifikat Zdravju prijazno podjetje, organizacija štirih Hidriinih dni zdravja

Beseda, s katero bi opisali vaš tim:

Sodelovanje

Zakaj je vaš tim uspešen?

V našem timu smo si precej različni, vsak pa s svojo različnostjo doda nekaj svojega - nekdo doprinese nove ideje, nekdo dolgoletne izkušnje, nekdo mirnost in odločnost, nekdo kreativnost, nekdo gleda, kako bo to v praksi delovalo, spet drugi, kako se bo odražalo v različnih poslovnih enotah. Prav vsak nekaj prispeva, in ko skupaj sestavimo vse ideje in predloge, se enostavno povežejo. Moji sodelavci delajo srčno, varnost vidijo kot

pomembno vrednoto, ki jo vsakodnevno delijo z drugimi sodelavci Hidrie in jo promovirajo.

Kaj iz izkušenj s sodelovanjem v tem timu svetujete drugim timom?

Kljub temu, da smo precej majhen tim, že več let redno izvajamo tedenske operativne sestanke. Pogovarjamo se in si damo priložnost izpostaviti izzive, s katerimi se soočamo v različnih timih, v katerih sodelujemo. To je zelo pomembno, saj pokrivamo različne poslovne enote in lokacije, ki imajo svoje specifične. Dobre prakse, ki jih zaznamo po lokacijah med presojami, obiski ali ob pregledih, delimo z drugimi sodelavci, da bi se jih čim več uvedlo in tudi povsod izvajalo.

Na vprašanja je odgovarjala Ančka Gantar Mivšek.

Prejemniki priznanja za najboljši digitalni projekt

03



Proaktivnost

Največji uspeh letošnjega leta:

Priznanje za najboljši digitalni projekt v Hidrii

Beseda, s katero bi opisali vaš tim:

Proaktivnost

Zakaj je vaš tim uspešen?

Uspeh našega tima temelji na jasno zastavljenih ciljih projekta in skupnem razumevanju korakov, ki vodijo do končnega rezultata. Ključna prednost je naša multidisciplinarnost - vsak član prispeva svoje znanje in izkušnje z različnih področij, kar nam omogoča, da projekt obravnavamo celovito. Tak pristop spodbuja razmišljanje izven ustaljenih okvirjev in prinaša

konkretne, inovativne predloge, ki jih lahko preprosto in učinkovito vključimo v dejanski proces.

Kaj iz izkušenj s sodelovanjem v tem timu svetujete drugim timom?

Priporočamo, da se timi pri projektih redno srečujejo - idealno na tedenski ravni. Takšne iteracije pomagajo ohraniti fokus na ciljih projekta ter omogočajo hitrejši napredek pri implementaciji. Poleg tega se ob rednih razpravah znanje med člani pogloblja, strne in postaja bolj uporabno za nadaljnje faze projekta ter prihodnje izzive.

Na vprašanja je odgovarjal Gregor Prezelj.

04

Hidria Impact Team

Odpri



Sami lahko naredimo tako malo, skupaj pa tako veliko. Nihče velikih stvari ne doseže povsem sam, saj je vsak resnično pomemben dosežek prepleten iz prispevkov, podpore in idej mnogih. Prava moč je v povezanosti ljudi, ki znajo hkrati dajati in sprejemati.

- Helen Keller

Največji uspeh letošnjega leta:

Hidria Impact Team (HIT) je iskal rešitve za dva ključna izziva podjetja - bolniško odsotnost in neželjeno fluktuacijo. Ekipa je pripravila pet predlogov pilotnih projektov z ukrepi za izboljšanje duševnega zdravja in predlog programa mentorstva mlajših vodij. Največji dosežek je bil dokaz, da lahko angažirana in motivirana ekipa v kratkem času veliko doseže. Poleg pilotnih projektov so bili vzpostavljeni novi načini dela na daljavo, izboljšano deljenje informacij z orodjem Miro, globlje razumevanje ključnih problemov v podjetju in vzpostavitev povezav s številnimi sodelavci.

Beseda, s katero bi opisali vaš tim:

Odprtost

Zakaj je vaš tim uspešen?

Rad bi izpostavil, da so neuspehi ravno tako pomembni kot uspehi. Vsi trenerji vedo, da se iz porazov naučiš več kot iz zmag. Zato se moramo začeti bolj odkrito pogovarjati tudi o porazih, napakah in neuspehih. Psihološka varnost je temeljno prepričanje članov ekipe, da je okolje varno za medosebno tveganje. To pomeni, da lahko posamezniki odkrito izražajo svoje misli, postavljajo vprašanja, priznavajo napake in delijo svoje skrbi, ne da bi se bali sramotenja, kazni ali negativnih posledic za svojo vlogo v skupini. Raziskovalka Amy Edmondson je v devetdesetih letih ugotovila, da so najbolj uspešni tisti timi, kjer se napake odkrito obravnavajo. Menim, da smo to v ekipi HIT do določene mere uspeli uresničiti.

Kaj iz izkušenj s sodelovanjem v tem timu svetujete drugim timom?

Delo v timu smo organizirali z dvotedenskimi srečanji, ki smo jih imenovali šprinti. Na rednih srečanjih preko aplikacije Teams je vsak član predstavil svoje ugotovitve in delil informacije z ekipo. Vsak sestanek v živo smo začeli z "icebreakerji", da smo se sprostili in okrepili medsebojne vezi. Povezanost, psihološka varnost in občutek pripadnosti skupini so ključni dejavniki za ohranjanje visoke motivacije posameznikov. Brez teh elementov ni sproščenosti, kreativnosti, inovativnosti in odprte komunikacije za izmenjavo idej. Seveda smo delali tudi napake, vendar smo jih poskušali sproti reševati z retrospektivo, kjer smo analizirali, kaj je bilo dobro, kaj bomo še nadaljevali in česa ne bomo več počeli. V ekipi smo bili vsi enakovredni, čeprav sem bil neformalni vodja in moderator. Poskušali smo vzpostaviti delovno okolje, kjer je imel vsak član tima enakovredno vlogo. Zelo pomembno je tudi, da članom tima damo dovolj časa in jih razbremenimo drugih nalog, kar pa nam ni vedno uspelo najbolje. Naše delo je vključevalo tudi pogovore s strokovnjaki s kadrovskega področja. Vključevali smo jih v naše aktivnosti, vendar smo ugotovili, da bi bilo lahko teh interakcij še več.

Na vprašanja je odgovarjal Boštjan Berginc.



MIHA BAVEC,

*vrhunski poslovni trener in coach, specializiran za razvoj vodij
in organizacij, ter ustanovitelj, lastnik in direktor podjetja
Transformacija*

Timsko delo je nekaj najboljšega, kar lahko človek doživi v svojem življenju

Njegova strast je podpora posameznikom in podjetjem pri usvajanju boljših načinov in metod, potrebnih za rast, razvoj in napredek. Že več kot 200 uspešnih slovenskih podjetij mu je zaupalo pri gradnji bolj učinkovitih procesov, razvoju vodstvenih kompetenc, ključnih kadrov ter strateških vodstvenih timov. Skozi sproščen in praktičen način dela posameznike opremlja z znanjem, ki ga lahko udeleženci v vsakodnevnem življenju. V svojih 20 letih kariere je izvedel že več kot 14.000 treningov in več kot 5.000 ur coachingov ter izobrazil več kot 60 coachev in 20 trenerjev. Za revijo Hidria sva se pogovarjala o timskem delu in sodelovanju.

Ko nam gre pri timskem delu dobro, navadno ne razmišljamo o pomoči coacha. Najbrž se podjetja na vas obrnejo, ko želijo nekaj izboljšati?

Pri svojem delu se ukvarjam z razvojem vodenja in organizacij. Timi in skupine – ki imajo vsak svojo specifično dinamiko – so podstrukture znotraj teh organizacij. Pomembni so oboji, vsi zaposleni v podjetju. Ključni so odnosi med njimi.

Sam se v organizaciji začuda pojavim takrat, ko gre organizaciji dobro, a si želi nadaljnje rasti in izboljšanja rezultatov. Sodobna podjetja so namreč izpostavljena nenehnemu pritisku po izboljševanju rezultatov. Ko se znajdejo pred prelomnico, se največkrat odločijo za pomoč, ki jo lahko ponudim.

Kako pa pomagате napraviti korak naprej?

Velik poudarek dajem vodenju. Vsako podjetje je namreč tam, kjer so njegovi vodje – s svojo vizijo in sposobnostjo angažirati sodelavce. Največja težava v podjetju lahko nastane, če vodje nimajo jasne vizije in v ozadju te vizije močnih zavez. Če tega ni, navadno dobijo veliko prostora v podjetju ljudje, ki poskušajo ohranjati stare načine delovanja.

V današnjem poslovnem svetu so vsa podjetja pod velikim pritiskom, tudi Hidria pri tem ni nobena izjema. Prihajajo nove tehnologije, umetna inteligenca ima vse večjo moč, razmere na trgu se spreminjajo. Vse to zahteva velike spremembe.

Kaj so ti stari načini delovanja, ki ste jih omenili?

Kot družba smo prišli v stanje prevelikega ugodja in udobja. Vsi ljudje smo precej svobodni, vsi imamo veliko znanja, veliko informacij. Vse manj smo pripravljeni slediti drugim. Tu pa lahko nastane težava. Nekateri ljudje so namreč postali zelo selektivni – dokler jim ugaja, se pustijo voditi, ko jim ne ugaja, pa ne več. Ker se podjetja soočajo s spremembami, tako ne gre.

Drži, da je avtorski slog stvar preteklosti. Pri tem slogu je vodja sprejel odločitev in pričakovano je bilo, da bodo zaposleni tej odločitvi sledili. Vendar danes ljudje svobodo razumejo kot možnost, da se sami odločijo, da nečesa ne bodo naredili, kar ne drži. Sodoben participativni slog vodenja ne pomeni popolne demokracije. Pomeni, da se zaposleni odloči: »Ukrep bom upošteval, imam pa še nekaj idej, kako bi lahko to naredili še bolje.« S tem dodatno prispeva k uspešnosti uvajanja sprememb.

Večina starih načinov razmišljanja in delovanja želi ohranjati stanje, ki ga poznamo in nam ugaja. Takšno razmišljanje moramo opustiti.

Kako lahko kljub razlikam med nami dobro sodelujemo?

To je res zelo dobro vprašanje. Ljudje smo socialna bitja in drug drugemu smo zelo pomembni. V zasebnem življenju je največ vredno, če imamo dobre odnose – partnerske, družinske, prijateljske.

Tudi naš profesionalni svet je izjemno pomemben. Mislim, da je timsko delo nekaj najboljšega, kar lahko človek doživi v svojem življenju. Izkušnja dela v dobrem timu je neizmerno lepa izkušnja. Ko smo obdani s skupino sodelavcev, ki sprejemajo drug drugega, dojamemo, da sta življenje in delo nekaj lepega, kakovostnega. To je zelo pomembna življenjska referenca.

Drži pa, da smo ljudje med sabo različni. Različnost ne sme pomeniti, da lahko izbiramo, ali bomo v timu sodelovali ali ne. Ko smo povabljeni v tim, moramo delati, kar ta tim dela. Različnost pomeni, da vsak prispeva, kar ima v sebi najboljšega – nekdo je dober motivator sodelavcev, drugi poskrbi, da vztrajamo in dokončamo naloge.

Kaj pa takrat, ko pride do konfliktov? In še posebej: kaj takrat, ko ti preidejo meje profesionalnega in zaidejo na osebno raven?

Temu pravimo psihološke igre. Zavedati se moramo, da smo v službi zato, da delamo. Podjetje nas za to plačuje. Včasih pa se zgodi, da nekdo delovno okolje in delovni čas izkorišča za zasebne namene. Razlogi so lahko čisto psihološki. Lahko uveljavlja neke lastne interese ali ne dela tega, za kar je plačan. Lahko gre za igre moči. Z vsemi takšnimi vedenji škoduje drugim, ki so potegnjeni v njegove igre. To je velika težava za ljudi in hkrati velika izguba za podjetje. Takšna vedenja bi morali v podjetjih prepoznavati in aktivno preprečevati.



Poznamo seminarje o veščinah govorjenja, javnega nastopanja. Bi se morali udeleževati tudi seminarjev, na katerih bi se učili poslušanja?

Najprej bi se morali naučiti poslušati! Predstavljajmo si nekoga, ki je nepismen. Učenje pismenosti se začne s črko i. Človek se najprej nauči napisati eno črko, nato zloge, nato besede. V naslednjem koraku se nauči te besede prebrati, jih povezati v stavke, postavljati ločila. Na koncu je sposoben sestaviti

kompleksne misli in morda napisati roman.

Razvoj vseh komunikacijskih veščin ima neko logično sosledje. Začne se prav z aktivnim poslušanjem. Po tem, ko znamo aktivno poslušati, se lahko naučimo aktivno pogovarjati, izmenjavati misli. Šele v naslednji fazi se lahko naučimo ustvarjati zamisli, kot so na primer: navodila, cilji, postopki v delovnem okolju.

Opažam, da imajo ljudje v podjetjih s tem pogosto težave. Zato je aktivno poslušanje veščina, ki jo najpogosteje učimo. Pri tem ne gre le za poslušanje tega, kar drugi

govorijo. Gre tudi za opazovanje, pregled dela sodelavcev, izkazovanje interesa za druge, razmislek o tem, kar smo opazili.

Kdaj je v timu dobro izraziti svoje nestrinjanje in kdaj je bolje svoje mnenje zadržati zase?

Svoje mnenje zadržimo zase, ko nima zveze s tem, kar delamo, ko ne koristi nalogam, s katerimi se ukvarjamo ali če vemo, da bi z njim razvrednotili trud drugih. V vseh teh primerih je bolje biti tiho. Mnenje je

dobro zadržati zase tudi takrat, ko ga ni varno izražati, ko z izražanjem – tudi če je konstruktivno – tvegamo, da bi bili kritizirani ali kaznovani. Z neizražanjem mnenja v tem primeru zaščitimo sami sebe.

V vseh drugih primerih pa se mi zdi dobro, da povemo svoje mnenje. Slovenska kultura sicer temu ni najbolj naklonjena. V večini slovenskih organizacij s težavo pridobivamo mnenja, pa tudi potrditve, povratne informacije, podatke, predloge za izboljšave, ideje. Mislim, da bi bilo dobro, če bi se vsi veliko bolj izražali – več komunicirali med oddelki, podajali več povratnih informacij, izražali več podpore sodelavcem in vodstvu, podali več konstruktivnih mnenj, predlogov. Tega ni nikoli preveč.

Na tem področju imamo torej še veliko priložnosti za rast. Kaj pa vas pri

delu z ekipo Hidrie najbolj navdušuje?

Hidria je zelo dobro podjetje in nanjo sem vedno gledal z velikim spoštovanjem. Vesel sem, da danes tudi sodelujemo. V organizaciji, kot je Hidria, se zaradi kompleksnosti dejavnosti in velikosti ekipe razvijejo neverjetne specializacije, o katerih lahko manjša podjetja le sanjajo. Hidria navdušuje s tem, kar je ustvarila, koliko ljudi je razvila, koliko specializacij je ustvarila. Znete se učiti, ustvarili ste zelo kompleksno zgodbo, ki pa vam mora v današnjem času velikih sprememb predstavljati le izhodišče za nadaljnji razvoj.

Današnji čas je v številnih pogledih zahteven – za podjetja in posameznike. Kako v takšnem času ohraniti moč za spopadanje z izzivi?

Kljub temu, da sem po naravi optimističen in zaupljiv človek, bi lagal, če bi rekel, da moramo v tem trenutku opazovati svet zgolj skozi iskanje potrditev, da je pri nas še vedno vse v redu tako, kot je. V takšnem obdobju smo – ne le Hidria, cel svet. Če kdo razmišlja, da bi odšel iz podjetja, ker mu je neugodno, ga vprašam: »Kam pa?« Kamorkoli bo danes šel, bo namreč videl isto. Vsa podjetja se soočajo z digitalno transformacijo, pritiskom na cene, pritiskom na najboljše rezultate. Povsod trkajo na vrata umetna inteligenca in konkurenti z Daljnega Vzhoda. Mislim, da je nujno, da se zbudimo iz nekega »božičnega« razpoloženja, se dvignemo in začnemo – tako posamezniki kot organizacije – resno izboljševati svojo konkurenčnost.



Ko smo obdani s skupino sodelavcev, ki sprejemajo drug drugega, dojamemo, da sta življenje in delo nekaj lepega, kakovostnega.



Nasveti za učinkovito timsko delo in sodelovanje

Miha Bavec svetuje, kako lahko vsakdo od nas prispeva k boljšemu tiskemu delu in prijetnejšemu sodelovanju v delovnem okolju.

01 Aktivno komunicirajmo s sodelavci

Bodimo oseba, s katero se je lahko pogovarjati. Poslušajmo drug drugega, delimo ideje in sprejemajmo predloge drugih. Pohvalimo se med seboj. Bodimo si v podporo, ne v breme.

V timu se moramo vsi dobro počutiti – za to ni odgovoren le vodja, ampak vsak posameznik.

02 Predajmo se skupnim ciljem

Ne bodimo pasivni. Odločimo se, da bomo prispevali. Bolj ko bomo vključeni, bolj bomo opaženi – in ob koncu dneva bomo imeli dober občutek, da smo naredili nekaj pomembnega in vrednega.

Včasih mislimo, da nam mora občutek pomembnosti dati nekdo drug. A pogosto velja: kdor več prispeva, več pomeni. Zato prispevajmo več.

Predstavljajmo si, da se vsakdo od nas po svojih najboljših močeh trudi, da doprinese čim več – kako lepo bi bilo delati v takšnem timu!

03 Izražajmo se

V timih delujemo trije tipi ljudi:

- **Prvi** želijo predvsem izraziti svoje mnenje, ne da bi se spraševali, kako se ob tem počutijo drugi. Dobro je, da se ti učijo empatije in izražanja, s katerim ne prizadenejo drugih.
- **Drugi** želijo predvsem, da se v delovnem okolju vsi dobro počutijo – pogosto pa zato ne izrazijo svojega mnenja. Ti naj se učijo reči »ne«, jasno predstaviti svoje želje, svoja stališča in več prispevati – ne le k razpoloženju v timu, pač pa tudi k skupnim nalogam.
- **Tretji** že imajo ravnovesje med obojim – naj ga ohranjajo tudi v prihodnje.

Izražanje mnenj brez misli na druge lahko slabo vpliva na odnose v timu. Prevelika ustrezljivost pa pogosto pomeni, da premalo vsebinsko prispevamo. Zato se izražajmo – iskreno, spoštljivo in pogumno.

04 Praznujmo

Praznujmo čim več – in čim bolj glasno! Tim bi moral proslaviti vsak uspeh, tudi male zmage in dosežke.

Ni nujno, da praznovanju namenimo veliko časa. Praznujemo lahko z nasmehom, preprosto pohvalo sodelavca, aplavzom ob uspešno dokončani nalogi. Iskreno in pogosto praznovanje spremeni energijo v timu. Zato čim večkrat spodbujajmo in pohvalimo. To daje našemu delu smisel in pomen. Uspeh rodi nov uspeh.





Naša moč je v ekipi

Ste vedeli, da čisto vsak kos materiala, vsaka storitev, investicija ali pa najmanjše naročilo v Hidrii Lamtec prej ali slej pride v roke naše ekipe nabave?

Kot vodja in del te ekipe sem ponosna, da skupaj skrbimo, da imajo vse lokacije Hidrie Lamtec vse, kar potrebujejo za nemoteno delo.

Smo majhna, a aktivna ekipa štirih nabavnikov in dveh nabavnih logistov. Naša naloga ni le pravočasna dobava pločevine, gredi, materiala, opreme in storitev, temveč tudi to, da spremljamo investicije, skrbimo za vzdrževanje in stojimo ob strani proizvodnji, kadarkoli nas potrebuje.

Vsak dan iskanje rešitev

Barbara S., Barbara Č. in Uroš skupaj z nabavnima logistoma skrbimo, da vse poteka pravočasno in usklajeno. Velik del našega dela so pogajanja z dobavitelji, od najmanjših naročil do večjih projektov. Res je, da kdaj od razvojnikov, tehnologov, projektne pisarne ali prodaje zahtevamo dodatne podatke, a to počnemo zato, da lahko vsi skupaj sprejmemo pravočasne in pravilne odločitve.

Nabavna logista - motor naročil

Manca in Fikret letno obdelata več kot 2.000 naročil, pri čemer vsako pomeni veliko več kot le številko v sistemu. Za vsakim naročilom stoji

več povpraševanj, primerjav in pogajanj. Ob tem spremljata cenike in logistične tokove - in prav njuna natančnost zagotavlja, da ima proizvodnja vedno pravočasno vse, kar potrebuje.

Prihranki štejejo

Vsak evro, ki ga skupaj prihranimo - bodisi z dobrimi pogajanjmi bodisi z vprašanjem, ali to res potrebujemo, ali res toliko potrebujemo - pomeni neposreden prispevek k boljši bilanci podjetja. Pogosto so prav majhni koraki tisti, ki naredijo največjo razliko.

Ekipa, na katero sem ponosna

Ker skozi naše roke prehaja celoten tok materiala, storitev in investicij, je naša odgovornost velika. Skrbimo, da so procesi skladni, transparentni in v dobro podjetja. Naša prava moč pa je v tem, da znamo delovati povezano in pozitivno naravnano. Med seboj si stojimo ob strani, skupaj iščemo rešitve in ostajamo strokovni, tudi ko so pritiski veliki.

Na koncu želim izpostaviti tudi sodelavce iz drugih oddelkov s prav vseh lokacij (Madžarske, Nemčije, Jesenic, Kranja in Spodnje Idrije) - hvala vam za vse informacije in podporo. Brez takšne pomoči našega dela ne bi mogli opraviti tako uspešno. Verjamem, da bomo z zavzetostjo in sodelovanjem še naprej uspešno gradili prihodnost Hidrie Lamtec in pri tem ohranili dobro voljo ter nasmeh na obrazu.

Z ekipo nabave v Hidrii Lamtec o komunikaciji, ki krepi timski duh

Predstavljajte si, da ste pravkar postali del tima, ki ga še ne poznate. Že po prvem srečanju imate občutek o tem, kakšno je delo v tej skupini. Nekako čutite, ali so odnosi med ljudmi topli in spoštljivi – ali pa napeti in zadržani. Na čem temelji ta vtis? Na klimi, ki jo zaznate. Opazujete, kako člani med seboj komunicirajo. Kako se gledajo, poslušajo, ali se nasmehnejo drug drugemu, si priskočijo na pomoč, se pozdravijo? Veliko nam povejo besede in stavki, ki jih slišimo v pogovorih. Nekateri razkrivajo podporno, zaupljivo okolje, drugi pa dajo jasno vedeti, da v timu nekaj ne "štima".

Katere besede spodbujajo timski duh, nam zelo nazorno kaže ekipa nabave Hidrie Lamtec. Priporočajo nam, da jih čim pogosteje namenimo drug drugemu.



**Katere besede
in stavke slišimo
v dobrih timih?**

**Super,
tole nam
bo uspelo
skupaj.**

**Hvala, to
si naredil
odlično.**

**Kako ti
lahko
pomagam?**



Si dober/dobra timska igralec/igralka?

Odkrij svoj prispevek k timu!

Za vsako trditev obkroži število

od 1 (nikoli/nisem dober/a) do 5 (vedno/odlično).

1. Prispevanje idej

Ko nastopi problem, aktivno prispevam svoje ideje.

1 2 3 4 5

2. Poslušanje in podpora

Poslušam druge in jim pomagam, tudi če se sprva ne strinjam.

1 2 3 4 5

3. Osebna rast

Napake in kritiko izkoristim za izboljšave.

1 2 3 4 5

4. Jasna komunikacija

Svoje mnenje povem jasno, brez konfliktov.

1 2 3 4 5

5. Pozitivna energija v timu

Prispevam k prijetnemu in motiviranemu delu v timu.

1 2 3 4 5

6. Prilagodljivost

Sem odprt/a za nove ideje in spremembe.

1 2 3 4 5

7. Podpora pri konfliktih

Pomagam poiskati rešitve ob nesporazumih ali konfliktih.

1 2 3 4 5

8. Odgovornost

Držim obljube in odgovorno opravi svoje naloge.

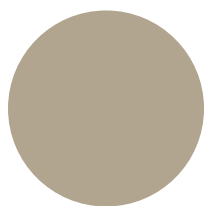
1 2 3 4 5

9. Priznanje truda

Pohvalim tim, ko doseže cilj, in izrazim priznanje za trud drugih.

1 2 3 4 5

Skupno število točk



Rezultat (vsota točk)

40-45: Odlično! Tvoje sodelovanje pozitivno vpliva na tim.

30-39: Močne veščine, a obstajajo področja za izboljšave.

20-29: Povprečno - včasih si pasiven/a, prevzemi več pobude.

10-19: Čas za izboljšave! Aktivno sodeluj in gradi zaupanje.

Zmagovalne ekipe nas navdihujejo

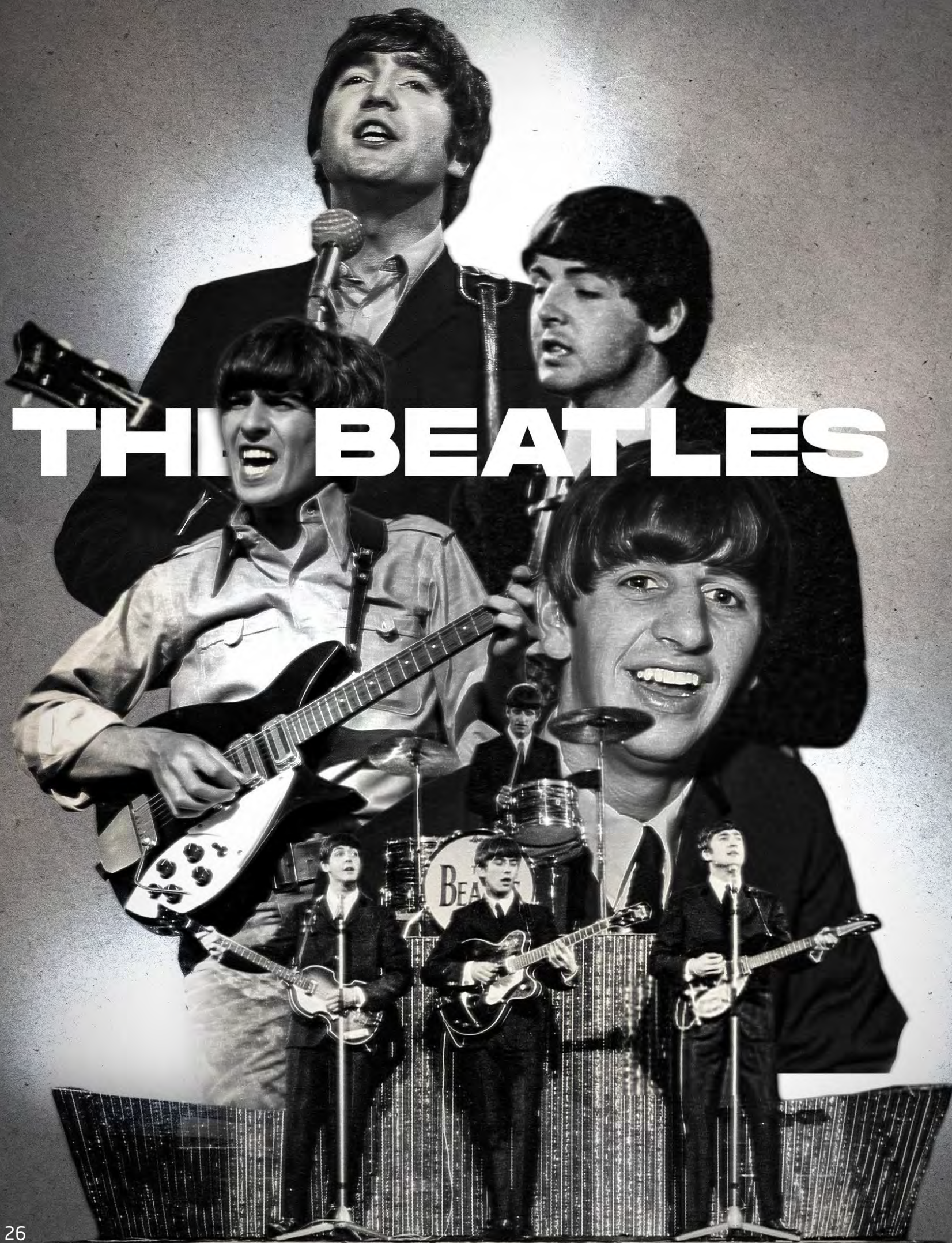
Kaj se lahko naučimo od najboljših?

Dizajn: Luka Erjavec, Luyo Designs

Izjemni rezultati, ustvarjanje prepoznavne kulture, premikanje mej - vse to odlikuje najboljše med najboljšimi. Izpostavljamo dva vrhunska tima: legendarno glasbeno skupino The Beatles, ki je s svojo ustvarjalnostjo, slogom in vplivom v 60. letih prejšnjega stoletja spremenila tok popularne glasbe, in slovensko košarkarsko reprezentanco, ki je z izjemno srčnostjo in ekipnim duhom leta 2017 v Istanbulu osvojila naslov evropskih prvakov.

Zgodbi vsem dobro znanih timov kažeta, kako lahko s predanostjo, vztrajnostjo in sodelovanjem pridemo do najvišjih rezultatov. Kaj nas legendarni ekipe učita? Katere njune značilnosti lahko uporabimo v poslovnem okolju?

THE BEATLES



Kaj je bilo skupno članom skupine The Beatles – in kako lahko njihove vrline uporabimo v poslovnem okolju?

01

Skupna vizija in cilj

Beatlesi so ves čas želeli ustvarjati glasbo, ki je inovativna in globalno prepoznavna. To jih je povezovalo, tudi ko so se pojavljale kreativne razlike.

02

Različni talenti, en tim

John Lennon je bil mojster besedil, Paul McCartney melodij, George Harrison eksperimentiranja z zvokom, Ringo Starr pa je skrbel za ritem. Skupaj so ustvarili unikaten zvok, ki ga posameznik sam ne bi zmogetl.

03

Kreativna svoboda in eksperimentiranje

Albumi, kot sta Sgt. Pepper's Lonely Hearts Club Band ali Revolver, kažejo, da so eksperimentirali z aranžmaji in tehnologijo, kar je postavilo nove standarde v glasbi.

04

Redna komunikacija in iskrena razprava

Pri snemanju so bila njihova mnenja o aranžmajih pogosto nasprotujoča, a so vedno iskali najboljšo skupno rešitev, kar je vodilo k vrhunskim skladbam.

05

Vztrajnost in prilagodljivost

Kljub kritikam in velikemu pritisku so ohranili kreativnost in se prilagajali glasbenim trendom, kar je ohranilo njihov vpliv skozi desetletja.

The Beatles - vrhunska glasbena zasedba

The Beatles niso bili le priljubljena glasbena skupina - v času svojih največjih uspehov so bili tudi vrhunski tim. Z več kot 600 milijoni albumov še danes veljajo za najbolj prodajano glasbeno skupino vseh časov, z 20 singli na prvem mestu na lestvici Billboard Hot 100 za najbolj uspešno. Prejeli so številne nagrade, vključno z grammyji. Odlikovala jih je kraljica Elizabeta II., revija Rolling Stone pa jih je razglasila za največjo in najbolj vplivno skupino vseh časov.

Katere vrline slovenske košarkarske reprezentance lahko prenesemo v naše vsakdanje timsko delo?

01

Jasna vloga vsakega člana

Goran Dragić je prevzel vodilno vlogo, Luka Dončić je skrbel za ustvarjanje napadov, ostali igralci so natančno izpolnjevali svoje naloge, kar je zagotovilo usklajenost tima.

02

Sodelovanje

Visoko število asistenc in medsebojna pomoč pri obrambi sta pokazala, da je rezultat posledica timskega sodelovanja, ne posameznikov.

03

Priprava in disciplina

Vsak trening in analiza nasprotnikov sta bila natančno načrtovana; ekipa je vedela, kdaj prilagoditi taktiko in kdaj igrati po standardnih potezah.

04

Vodenje z zgledom

Dragić in izkušeni igralci so z vztrajnostjo, osredotočenostjo in pozitivnim pristopom motivirali ostale člane, kar je krepilo timski duh.

05

Vztrajnost in učenje iz izzivov

Ekipa je po vsaki tekmi analizirala svoje napake in izboljšala strategijo, kar je omogočilo, da so kljub napetim finalnim dvobojem osvojili zlato medaljo.

Slovenska košarkarska reprezentanca - evropski prvaki 2017

Slovenska košarkarska reprezentanca je na EuroBasketu 2017 pokazala, kaj pomeni vrhunski tim. Osvojili so zlato medaljo, premagali močne ekipe, kot sta bili Srbija in Španija. Njihova statistika je pokazala odlične asistencije, visoko uspešnost metov in trdno obrambo, medtem ko so vsi člani ekipe aktivno prispevali k vsaki točki in obrambi. Vodje ekipe so z zgledom vodili, vsi člani ekipe pa zavzeto podpirali skupno igro – pravi primer borbenosti in medsebojnega zaupanja.



EVROPSKO PRVENSTVO 2017

SLOVENIJA

Kaj je najpomembnejše za dobro sodelovanje?

Sodelavke in sodelavci Hidrie delijo svoja mnenja o tem, kaj ustvarja spodbudno delovno okolje in učinkovito sodelovanje.

Elena Grncharova, delovodja v Hidrii Alutec

Za dobro sodelovanje med sodelavci je ključnih več dejavnikov. Po mojem mnenju so najpomembnejši: komunikacija, ki je temelj učinkovitega sodelovanja (sodelavci povejo svoje ideje, želje, mnenja, a so hkrati pripravljeni tudi poslušati in sprejemati povratne informacije), zaupanje in spoštovanje, ki sta ključ timskega dela, fleksibilnost, podpora in priznanje z učinkovitim sistemom nagrajevanja, da zaposleni vedo, kdaj in kako bodo za svoje delo in izjemne dosežke nagrajeni. Najbolj pomembno pa je: dobri odnosi med sodelavci so recept za uspeh!



Sara Bizjak, delavka v proizvodnji za zahtevnejša dela, Hidria Advancetec

Mislim, da timsko delo najbolje deluje, ko si zaupamo in se pri tem tudi zabavamo. Kadarkoli naletim na težavo, vsi priskočijo na pomoč - to je tisto, kar dela našo ekipo odlično.

Mirnes Murtić, operater v Hidrii Lamtec

Po mojem mnenju sta najbolj pomembni dobra komunikacija in medsebojna pomoč. Lažje je delati v dobri družbi. Med dobrimi sodelavci tudi lažje odkrijemo kakšno napako. V nujnih primerih ali če moramo kam skočiti, nas je kdo od sodelavcev vedno pripravljen zamenjati. Med dobrimi sodelavci tudi čas v službi hitro mine. Prednost je tudi varnost – če se kaj zgodi, se lahko zanesemo, da bo kdo od sodelavcev takoj ukrepal in naredil vse, kar lahko, da nam pomaga.



Biljana Boshkoska, proizvodna delavka za srednje zahtevna dela, Hidria Alutec

Za dobro sodelovanje med sodelavci so potrebni odprta in spoštljiva komunikacija, medsebojno zaupanje in spoštovanje, skupni cilji in razumevanje nalog, dajanje in sprejemanje povratnih informacij na spoštljiv način, prilagodljivost, najbolj pa pozitivna klima in humor.

Valentin Stoykov, delovodja v Hidrii Movent

Odkar sem zadnjih pet let v vlogi delovodje, se mi zdi najpomembnejša komunikacija z operaterji. Le oni lahko takoj podajo svoje mnenje o delu, ki ga v danem trenutku opravljajo in tako lahko takoj rešimo morebitne probleme. To vem tudi iz lastnih izkušenj, ker sem bil v preteklosti tudi sam operater na vseh delovnih mestih in vem, s kakšnimi težavami se lahko srečuješ.







02

Inovacije ne poznajo spola

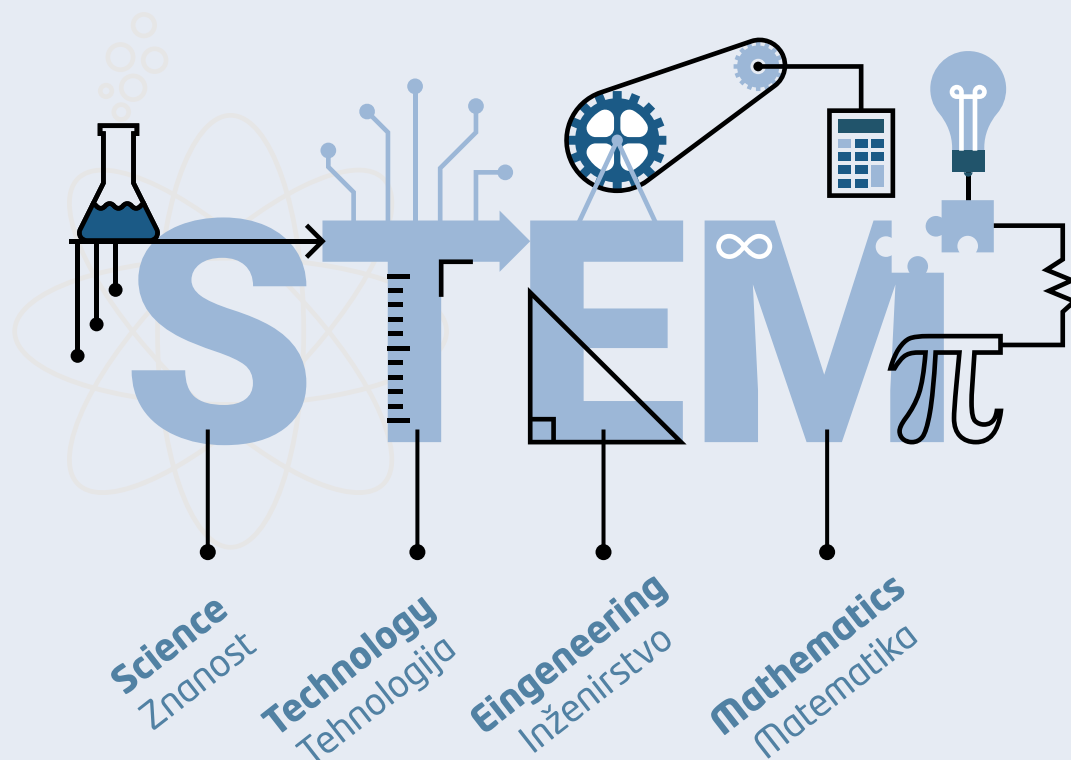
Ženske v STEM

Besedilo: Monika Manfreda in Sara Sovdat
Fotografije: Robert Zabukovec

Polovica človeštva je ženskega spola, a v svetu, kjer tehnologija narekuje prihodnost, je prisotnost žensk v razvojnih oddelkih, proizvodnih halah in testnih laboratorijih še vedno redka. A tudi tu se razmere spreminjajo – korak za korakom, projekt za projektom.

V Hidrii verjamemo, da inovacije ne poznajo spola. Naše sodelavke v STEM-poklicih – na področjih znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike – s svojo strokovnostjo, ustvarjalnostjo in vztrajnostjo soustvarjajo rešitve, ki poganjajo prihodnost mobilnosti in industrije.

Kaj pomeni kratica STEM?



Ko izginejo ženske ideje, izgubimo vsi

Samo približno **28 % zaposlenih v STEM-poklicih po svetu** predstavljajo ženske. V letu 2025 jih je med raziskovalci še vedno le **30 %**, med prijavitelji patentov **10 %**, med prejemniki Nobelovih nagrad pa zgolj **3 % žensk**.

Dekleta znanost zanima – a jih od kariere v znanosti pogosto odvrne pomanjkanje občutka pripadnosti, vzornic, financiranja in pravičnih priznanj za njihovo delo. Posledice so širše, kot se zdi: ko izgine ženska perspektiva, izgublja celotna družba. Medicinske raziskave spregledajo ženske simptome, umetna inteligenca postane pristranska, razvoj pa enodimenzionalen.

A kljub temu ženske v znanosti in tehniki že stoletja premikajo meje mogočega.



Ada Lovelace

(1815-1852)

Ada Lovelace je bila angleška matematičarka, ki jo pogosto imenujemo prva računalniška programerka. Rodila se je v Londonu kot Augusta Ada Byron, bila je edini zakonski otrok pesnika lorda Byrona, a z očetom stikov ni imela. Že v mladih letih se je začela zanimati za matematiko, še posebej za delo Charlesa Babbagea, »očeta računalnika«. Zapisala je prve algoritme, namenjene računalniški obdelavi podatkov ter s svojo vizionarsko mislijo napovedala prihodnost digitalne dobe in pokazala, kako se matematika in ustvarjalnost lahko prepletata v tehnološkem napredku.

Henrietta Swan Leavitt

(1868-1921)

Henrietta Swan Leavitt je bila ameriška astronomka, katere delo je imelo ključen vpliv na razumevanje razsežnosti vesolja. Zaposlena je bila na Harvardovem observatoriju, kjer je preučevala spremenljive zvezde, predvsem kefeide. S svojim odkritjem povezave med svetilnostjo in periodo teh zvezd je omogočila astronomom izračunavanje razdalj do oddaljenih galaksij. Njeno delo je tako postavilo temelje za kasnejša odkritja Edwina Hubblea o širjenju vesolja. Kljub temu, da je delovala v času, ko ženskam v znanosti niso priznavali enakega statusa kot moškim, je Leavittova s svojim izjemnim prispevkom dokazala, kako pomembne so natančnost, vztrajnost in znanstvena radovednost.



Dr. Ana Mayer Kansky

(1895-1962)



Ste vedeli, da je bila prva oseba, ki je zagovarjala doktorat na Univerzi v Ljubljani prav ženska? To je bila kemičarka Ana Mayer Kansky, ena prvih slovenskih znanstvenic, ki se je rodila v Ložah pri Vipavi. Bila je 72. ženska na svetu, ki ji je uspelo dobiti naziv doktorice znanosti ter kasneje tudi prva ženska z akademskim položajem na Univerzi v Ljubljani. Leta 1922 je skupaj z možem ustanovila prvo jugoslovansko tovarno z imenom Dr. A. Kansky za proizvodnjo žveplenega etra, dietil etra in drugih izdelkov, ki jo je nato upravljala sama. Bila je tudi zagovornica izobraževanja žensk v znanosti. Univerza v Ljubljani od leta 2023 podeljuje nagrade dr. Ane Mayer Kansky za odmevno doktorsko delo študentov.

Kje smo danes - in kam gremo

Po podatkih Statističnega urada RS je bilo v študijskem letu 2023/2024 na področje naravoslovja, matematike in statistike vpisanih štiri odstotke več študentk kot leto prej.

Koliko dijakinj je bilo v izobraževalnih
programih STEM v letu 2024?

2100

dijakinj tehnike,
proizvodnih tehnologij
in gradbeništva

150

dijakinj naravoslovja,
matematike in
statistike

200

dijakinj informacijsko-
komunikacijskih
tehnologij

V srednjih šolah največ dijakinj najdemo v programih naravoslovja, matematike in statistike (52 %), medtem ko jih je v informacijsko-komunikacijskih tehnologijah le 6 %, v tehničnih in proizvodnih poklicih pa 11 %.

Evropa medtem išče načine, kako spodbuditi več deklet k STEM-karieram: Evropska komisija je marca 2025 sprejela novo agendo za spodbujanje karier v STEM, s posebnim poudarkom na vključevanju deklet in žensk. Vsako leto 11. februarja pa praznujemo Mednarodni dan žensk in deklet v znanosti, ki ga je razglasila Generalna skupščina Združenih narodov.

Cilj teh pobud ni poudarek na spolu, temveč enake možnosti izbire – da bi se vsakdo, ne glede na spol, lahko odločal o poklicni poti brez predsodkov.

Evropa se sooča s kroničnim pomanjkanjem STEM-strokovnjakinj in strokovnjakov – štiri od petih malih in srednjevelikih podjetij imajo težave pri iskanju kadrov na področjih informacijskih tehnologij, umetne inteligence in kvantnega računalništva.

Pomanjkanje upočasnjuje gospodarsko rast in vpliva na vse sektorje – od prometa in energetike do proizvodnje hrane. Ženske imajo tu ključno vlogo: ne le kot sodelavke, temveč kot sooblikovalke trajnostnih rešitev.

Ženske v STEM v Hidrii

- mreža znanja in navdiha

V Hidrii verjamemo, da je prihodnost tehnologije odvisna od raznolikosti pogledov in idej. Zato povezujemo naše sodelavke v STEM-poklicih - od inženirk in raziskovalk do vodij laboratorijev in tehnologinj.

Ob svetovnem dnevu žensk v STEM smo do zdaj organizirali **dve srečanju**, kjer smo prisluhnile **navdihujočim zgodbam sodelavk** in se povezovale ob izmenjavi izkušenj ter izzivov, s katerimi se srečujemo. Ti dogodki so prerasli v pravo **mrežo podpore in sodelovanja** - od skupnih team buildingov do neformalnih pogovorov, kjer se rojevajo nove ideje.



Naše sodelavke s svojim delom potrjujejo, da so vztrajnost, analitičnost in ustvarjalnost univerzalne lastnosti, ki gradijo temelje tehnološkega napredka.

Ko govorimo o prihodnosti STEM, govorimo o prihodnosti vseh nas. Zato v Hidrii spodbujamo kulturo, kjer se dekleta in ženske v znanosti počutijo videne, slišane in vključene. Ker je napredek najmočnejši takrat, ko temelji na **različnosti pogledov in enakih priložnostih**. **Inovacije ne poznajo spola - poznajo pa pogum, znanje in sodelovanje.**

Moja številka

Za vsako številko se skriva zgodba - o vztrajnosti, radovednosti in neštetih korakih, ki vodijo do inovacij. V tokratni reviji Hidria smo k sodelovanju povabili pet naših sodelavk s STEM-področij, ki so vsaka s svojo številko razkrile delček svojega profesionalnega sveta.



Od leve proti desni: Vesna Miklavčič, Amadeja Svetličič, Špeka Kokalj, Urška Žonta in Kaja Sedej.

Vesna Miklavčič,
vodja področja ravnanja z okoljem

Moja prva misel Avogadrovo število
 $N_A = 6,022 \times 10^{23}$.

Pove nam, koliko delcev je v 1 molu snovi, ki je ena najpomembnejših količin v kemiji, brez tega števila bi bilo skoraj nemogoče meriti, koliko atomov ali molekul je v snovi. Pri mojem delu pa v emisijah v okolje posredno iščemo in štejemo molekule spojin, atome elementov, katerih kvantitativno prisotnost želimo poznati, izmeriti.

Vsak mol katerekoli snovi vsebuje Avogadrovo število delcev. 1 mol vode tehta 18 gramov, kar je približno ena žlica, in v njej je $6,022 \times 10^{23}$ molekul vode.

1 mol ljudi pomeni $6,022 \times 10^{23}$ ljudi. Če bi za povprečno maso človeka vzeli 70 kg, bi masa 1 mola ljudi znašala $4,215 \times 10^{25}$ kg, kar pa je 7x več od mase Zemlje.

Amadeja Svetličič,
razvoj dobaviteljev

Pri svojem delu se pogosto srečam s številom 0.

Številka 0 je zelo zanimiva številka, saj vemo, da jo skozi zgodovino dolgo niso priznavali. Starodavne kulture kot npr. Rimljani sploh niso imeli koncepta ničle kot številke, danes pa jo lahko označimo kot temeljno številko tako v številnih matematičnih operacijah kot v računalništvu. Velik pomen pa ima tudi v kakovosti, saj s filozofijo "0 defects" delamo na preprečevanju napak in natančnosti v celotnem procesu, da bi se približali cilju 0 napak in 0 reklamacij, s tem pa dosegli večjo produktivnost, optimirali stroške, zagotavljali varnost in na koncu dosegli zadovoljstvo končnih uporabnikov.

Špela Kokalj,
vodja proizvodnje

Kot inženirka strojništva in vodja proizvodnje verjamem, da je moč vsakega procesa v ljudeh – ko

vsak v ekipi deluje kot številka 1, deluje tudi celota. 1 (en) dobro usklajen proces pomeni 1000 in 1000 brezskrbnih ur delovanja. Vodenje proizvodnje je kot dirigiranje orkestru – vsak mora igrati natančno, z veseljem in z zavedanjem, da je prav vsak v ekipi številka 1.

Urška Žonta,
strokovna sodelavka za razvoj

Ne glede na to da sem po poklicu kemik, se pri svojem delu prvenstveno ukvarjam s tehnično čistostjo.

Moje število, oblikovano kot enačba: $1 = 0 > 500$

Pomen števila 1 bi bil v tem primeru popolnost, brezhibnost. V svetu tehnične čistosti popolnost merimo v mikronih – in včasih je ravno ta "en delec" tisti, ki naredi razliko. V poslovni enoti Hidria Lamtec imamo trenutno najstrožje postavljeno zahtevo s strani kupca 0 delcev > kot 500 um in to za nas pomeni popoln izdelek. Vse kar preseže to mejo, preseže tudi naš standard; pri kupcu ali končni aplikaciji izdelka to pomeni zaustavitev ali okvaro, za nas pa posledično ne tako priljubljeno reklamacijo.

Kaja Sedej,
višja razvojnica

Moja številka se navezuje na "material", s katerim se v Hidrii Lamtec srečujemo skoraj vsak dan – backlack.

2 minuti sta namreč potrebni, da se polutrjena prevleka t. i. backlack, na roll peel vzorci pri hitrem segrevanju popolnoma zamreži in 2 lameli med sabo ustvarita vez z držno silo vsaj 2 N/mm. Da zagotovimo kar se da hitro manipulacijo vzorcev med pečenjem, ta postopek pri nas običajno izvajata 2 osebi skupaj.

Na kaj sem najbolj ponosna?

Za vsakim uspehom stoji človek – in za vsako inovacijo zgodba o trudu, navdihu in majhnih zmagah. Naše sodelavke v STEM-poklicih vsak dan dokazujejo, da odličnost ni naključje, temveč rezultat poguma in predanosti. V kratki anketi smo jih vprašali, na kaj so v svoji karieri najbolj ponosne. Njihovi odgovori so iskreni, različni – in vsak po svoje navdihujoč.

Tina Bončina, strokovna sodelavka za okolje

Področje, na katerem delam, se mi zdi resnično zanimivo in raznoliko. Pred zaposlitvijo v Hidrii sem vodila podobno področje v podjetju Bosch Rexroth, kjer sem vpeljala standard ISO 14001 in ISO 45001 in bila nato dolgoletni skrbnik sistema, kar štejem med pomembne dosežke, na katere sem ponosna.

Po sedemnajstih letih sem se odločila za menjavo službe, kar ni bila tako enostavna odločitev. Sedaj delam na področju okolja. Na tem področju je bilo zame kar nekaj novih tem, a me veseli, da se ob tem kaj novega naučim.

Ponosna sem na svojo prilagodljivost in vztrajnost. Z leti se zahteve na našem področju kar korenito spreminjajo. Od nekdanj me veseli tudi spremljanje zakonodajnih zahtev. Poleg službe se tudi v domačem okolju trudim, da živim skladno z vrednotami varovanja okolja. Ena od teh je varčnost in racionalna raba virov – ne le zato, ker sem Gorenjka, temveč ker mi je to resnično pomembno.



Stana Volaš, strokovna sodelavka za kakovost

Najbolj ponosna sem na to, da sem prevzela vlogo skrbnice orodij za mehansko obdelavo. S tem sem pridobila veliko tehničnega znanja in razumevanja procesov, kar mi omogoča boljšo komunikacijo med oddelki in učinkovitejše reševanje težav. V vlogi dokumentaristke pa sem s timskim delom uspela vzpostaviti red in preglednost pri tehnološki dokumentaciji. To je namreč področje, kjer hitro nastane zmeda, če stvari niso jasno urejene.

Mateja Melink, strokovna sodelavka za kakovost

S svojo natančnostjo, timsko naravnanoostjo in vztrajnostjo uspešno prispevam k učinkovitosti informacijskega sistema ter vsakodnevno z veseljem pomagam vsem, ki potrebujejo pomoč. Najbolj sem ponosna na to, da vztrajam tudi, ko je najbolj težko, kar se pozna tudi pri rezultatih mojega opravljenega dela.



Damjana Uršič, višja merilka

Moja poklicna pot je posebna - zavita in dinamična. Pridobljeno izobrazbo kemijskega tehnika sem nadgradila s študijem biologije. Delam v metalografskem laboratoriju, kjer se ukvarjamo z meritvami in tolerancami v mikronih, pri čemer uporabljamo specialne mikroskope. V začetku so mi predstavljali izziv. Nekaj novega, drugačnega, kar me je sililo v spremembo razmišljanja. Namesto mikrobiološke kontrole izdelkov se ubadam z analizami čistosti komponent za avtomobilsko industrijo. Drugačno vrednotenje in poudarek racionalnega. Veliko sem pridobila in razširila svoje "tolerance". Verjetno mi je ravno ta racionalnost pomagala k odločitvi, da se v zrelih letih podam na pot še enega, tokrat družboslovnega študija. Oboje se povezuje. Na obeh straneh gre za ljudi. V dobro njihovega načina življenja, varnosti in odnosov. Tu je moj zanos.



Laura Bolčina, višja kakovostnica

Ponosna sem, da sem se podala na novo pot in iz ustvarjalnega okolja stopila v tehnični svet kakovosti v avtomobilski industriji. Vsak korak je prinesel nov izziv ter hkrati trenutek za učenje in rast. V enem letu sem se naučila veliko - od razumevanja osnovnih principov in standardnih orodij kakovosti do njihove praktične uporabe pri reševanju problemov, optimizaciji dela ter komunikaciji s kupcem. Veseli me, da lahko pomagam reševati konkretne težave in prispevam k izboljšanju procesov. Največ pa mi pomeni, da se trud, ki ga vlagam v svoje delo, odraža v opaznih rezultatih. Z navdušenjem pričakujem nove priložnosti, da svoje znanje še poglobim in prispevam k ustvarjanju kakovostnih rešitev.



POSLOVNI UTRIP

Besedilo: Helena Pregelj, Rok Podobnik, David Bevk
Fotografije: Robert Zabukovec, Marko Čuk

Hidria Advancetec Tolmin obeležila 70 let delovanja

Hidria se ponaša s preko 50-letno tradicijo uspešnega poslovanja. Poslovna enota Hidria Advancetec v Tolminu pa je s proizvodnjo začela že pred 70 leti.

V tolminski enoti, ki je v preteklosti nosila ime AET, so se pred sedemdesetimi leti, ko je po lokalnih cestah komaj vozil kakšen avtomobil, drzno odločili za proizvodnjo komponent za avtomobilsko industrijo. Ta





vizionarska odločitev je postavila temelje za današnji uspeh.

Danes Hidria Advancetec v Tolminu z visoko avtomatizirano in digitalizirano proizvodnjo beleži izjemne rezultate. V prvih treh četrtinah leta so realizirali 60 milijonov evrov prihodkov od prodaje, v oktobru pa so z 8 milijoni evrov postavili nov mesečni rekord. Do konca leta pričakujejo rekordnih 80 milijonov evrov prodaje, hkrati pa odpirajo vrata pomembnim novim projektom, ki bodo utrdili nadaljnjo rast podjetja.



Hidria v Tolminu bo tudi v prihodnje razvijala visokotehnološke rešitve za avtomobilsko industrijo, hkrati pa bo inovativne rešitve širila tudi v druge industrijske segmente. V prihodnjem letu bo stekla proizvodnja več novih projektov za avtomobilsko industrijo, med njimi tudi večkrat nagrajene inovacije – visokotemperaturnega zaznavala izpušnih plinov za težka vozila, ki pomembno prispeva k zmanjševanju emisij v prometu. Začela se bo tudi proizvodnja povsem nove industrijske rešitve na področju upravljanja z vodnimi viri, ki ima velik tržni potencial.



Okroglo obletnico so včeraj v Tolminu obeležili z dogodkom za zaposlene, ki sta se ga udeležila član poslovnega odbora **Simon Velikonja** in nekdanji dolgoletni direktor družbe **Živko Kavs**. Sodelavke in sodelavce je ob jubileju nagovoril direktor Hidrie Advancetec **Rudi Kragelj**, ki je poudaril: »Podjetje niso samo številke. Podjetje smo ljudje – posamezniki in ekipe, ki živimo odnose, razvijamo ideje in uresničujemo svoje ambicije. Zato se želim iskreno zahvaliti vsakemu izmed vas – za vaše delo, trud, znanje in predanost podjetju. Zaradi vas smo danes tukaj, zaradi vas smo uspešni, in zaradi vas bo imela tudi prihodnja generacija odlične pogoje za nadaljnji razvoj.«



POSLOVNI UTRIP



Prvi dan razvoja

Konec avgusta je v Spodnji Idriji potekal prvi Dan razvoja, ki je povezal okoli sto strokovnjakov razvoja, tehnologije in laboratorijev. Dogodek je predstavil razvojne dosežke, spodbujal izmenjavo dobrih praks in izobraževanje sodelavcev. Uvodna predavanja so pripravili dr. Boštjan Berginc, Simon Velikonja in prof. dr. Tomaž Katrašnik, sledila je okrogla miza o prihodnosti avtomobilske industrije. Strokovni sodelavci so predstavili projekte na področjih digitalizacije, inovacij, Open Innovation, pametnih tovarn in obvladovanja kakovosti. Dogodek se je zaključil z ogledom laboratorijev in Hidriinega visokotehnološkega centra e-mobilnosti.



Hidria prvič razstavljala v Mehiki

Hidria je septembra letos prvič nastopala na sejmu AHR Expo Mexico, največjem sejmu v Latinski Ameriki za klimatizacijo, ogrevanje in hlajenje. Na sejmu smo predstavili najnovejše elektronsko komutirane aksialne in centrifugalne ventilatorje. Dušan Trček, vodja prodaje v Hidrii Movent, in Mirko Petrovčič, vodja razvoja v Hidrii Movent, sta odzive obiskovalcev ocenila zelo pozitivno. Hidriine inovativne rešitve na mehiškem trgu sta predstavila skupaj z lokalnim partnerjem Salvadorjem Vazquezom, ki skrbi za prodajno in logistično podporo v Mehiki in ZDA. Nastop je bil namenjen krepitvi prisotnosti Hidrie na novih trgih in pospeševanju globalizacije.



Digitalizacija kot temelj prihodnosti

26. septembra 2025 je v Hidria Inštitutu za materiale in tehnologije v Spodnji Idriji potekal Hidria Digital Forum, na katerem so strokovni sodelavci Hidrie in Gonvarri Industries predstavili najnovejše trende in inovacije s področja digitalizacije, umetne inteligence in pametne proizvodnje. Uvodna predavanja so pripravili Bojan Gantar, Aleš Bremec, Jorge Pérez Velasco, Jaka Leban, Klavdij Mohorič, Blaž Bat in Matjaž Furlan. Na okrogli mizi »Umetna inteligenca: oblikuje prihodnost, poganja sedanost« so svoje poglede na razvoj umetne inteligence v Hidrii in Gonvarriju predstavili Sara Sovdat, Boštjan Berginc in Sergio González del Río. Priznanje za najboljši digitalni projekt je prejel projekt implementacije serijske sledljivosti v proizvodnem procesu HEC18 ter vizualizacije podatkov za proizvodnjo EC- in AC-ventilatorjev, ki ga je vodil Gregor Prezelj.



Hidria gostila predstavnike projekta SMARTCHAIN

V Spodnji Idriji smo konec septembra gostili člane evropskega konzorcija projekta SMARTCHAIN in jim predstavili visokotehnoški center e-mobilnosti. Projekt SMARTCHAIN razvija digitalna orodja za izboljšanje konkurenčnosti evropske jeklarske industrije in zanesljivosti dobavnih verig. Hidria v projektu predstavlja dobavno verigo skupaj z jeklarjem SIJ Acroni na področju visoko zahtevne elektropločevine za električna vozila, cilja pa sta pilotski model digitalnega potnega lista in platforma za varno izmenjavo podatkov. Projekt SMARTCHAIN je pomemben del prizadevanj Hidrie po močnejši digitalizaciji vseh proizvodnih procesov in korak v smeri razvoja rešitve FASL (Fully Adaptive Stamping Line), ki je ena izmed najpomembnejših razvojnih prioritet Hidrie v naslednjih letih.



Uspešna predstavitev Hidrie na festivalu Betrib

Oktobra je v Idriji potekal festival industrijske kulture Betrib, na katerem je sodelovala tudi Hidria. Na pogovornem večeru Živosrebrna dolina: o razvojnih dilemah občine Idrija, ki ga je vodil Matevž Straus, so Bojan Gantar (Hidria), Valter Leban (Kolektor), dr. Jani Kozina (Geografski inštitut Antona Melika ZRC SAZU) in župan Tomaž Vencelj razpravljali o razvoju Idrije. Glavni direktor Hidrie Bojan Gantar je poudaril, da Hidria ustvarja delovna mesta z visoko dodano vrednostjo in v vseh okoljih, kjer deluje, predstavlja družbeno odgovornega delodajalca. V sklopu festivala sta Hidriina sodelavca Špela Kokalj in Renato Leoni obiskovalcem predstavila proizvodne prostore Hidriinega centra e-mobilnosti, največje investicije v zgodovini našega podjetja.



Srečanje internih presojevalcev Hidrie

Oktobra je v Spodnji Idriji potekalo letno srečanje internih presojevalcev. Dogodek je bil namenjen povezovanju, izmenjavi izkušenj in krepitvi znanja s področja presoj. Udeleženci so v dveh skupinah, ki so jih vodili Vesna Miklavčič, Ančka Gantar Mivšek, David Bevk in Borut Tuma, obravnavali zahteve standardov za okolje, varnost in zdravje pri delu ter avtomobilski standard IATF in VDA 6.3. V sklepnem delu srečanja je Aleš Bremec spregovoril o pravilnem izvajanju presoj ter zapisu ugotovitev in pregledov nekaterih praktičnih primerov izvedbe. Dobra udeležba potrjuje, da Hidriini presojevalci s strokovnostjo in predanostjo prispevajo k nenehnim izboljšavam procesov.



A technician in a grey and blue work jacket is working on a large industrial centrifugal fan. The fan is mounted on a wooden frame and has a black motor housing. The background shows a factory environment with white panels and a blue logo.

NOV KORAK V RAZVOJU VENTILATORJEV

Nova linija ventilatorjev s kompozitnim centrifugalnim kolesom

Besedilo: Helena Pregelj
Fotografije: Robert Zabukovec

Hidria širi svoj portfelj ventilatorjev z inovacijo, ki pomeni pomemben tehnični in trajnostni korak naprej. Aksialnim in centrifugalnim ventilatorjem s kovinskimi elisami smo dodali popolnoma novo generacijo - ventilatorje s kompozitnim centrifugalnim kolesom, izdelanim iz polipropilena s 40 odstotki dolgih steklenih vlaken. Nova linija dopolnjuje obstoječo ponudbo Hidrie in prinaša številne tehnične in okoljske prednosti.



Hidria je aksialnim in centrifugalnim ventilatorjem s kovinskimi elisami dodala popolnoma novo linijo - ventilatorje s kompozitnim centrifugalnim kolesom, izdelanim iz polipropilena s 40 % dolgih steklenih vlaken.

Dr. Matej Milavec,
razvojni inženir v Hidrii Movent



Naprednejša zasnova, večja učinkovitost

»Pri razvoju novega kolesa smo želeli doseči večjo aerodinamično učinkovitost in nižji hrup,«
pojasnjuje dr. Matej Milavec, razvojni inženir v Hidrii Movent.

»Kompozitni materiali nam omogočajo več svobode pri oblikovanju lopatic - geometrija je lahko bolj optimizirana, kar pomeni boljši pretok zraka in tišje delovanje. Poleg tega so lopatice zaradi strukture materiala mehansko bolj toge in odporne, kar zagotavlja stabilno delovanje tudi v zahtevnejših pogojih.«

Novi centrifugalni ventilatorji dosegajo bistveno boljši izkoristek v primerjavi s tistimi s kovinskimi lopaticami. Posebnost nove konstrukcije je tudi radialno-aksialen izstop zraka, zaradi česar se ob vgradnji v klimatske naprave izkoristek ventilatorja še poveča – pri konkurenčnih izdelkih pa se običajno zmanjša.

Inovativno sodelovanje s slovenskim dobaviteljem

Za razvoj nove linije je bilo ključno tudi sodelovanje s slovenskim partnerjem, podjetjem IMAS iz Sežane, ki je razvilo kompleksno orodje za brizganje kompozitnih koles.

»Sodelovanje s Hidrio je bilo odlično – tako tehnično kot organizacijsko. Skupaj smo razvili zelo kompleksen in zahteven izdelek,« poudarja Aleš Petričević, vodja prodaje v podjetju IMAS.

Ivan Kosmač,
vodja evropskih projektov v Hidrii



Aleš Petričević,
vodja prodaje v podjetju IMAS



»V zgodovini našega podjetja je to eno naših najbolj kompleksnih orodij, zato smo ponosni, da smo dokazali svoje znanje in sposobnosti. Posebnost orodja je njegova modularnost, saj omogoča izdelavo kar sedmih različnih variant koles z enim samim orodjem, kar je gospodarna in inovativna rešitev.«

Razvoj s podporo evropskega projekta

Razvoj nove linije ventilatorjev je bil sofinanciran v okviru nacionalnega projekta Pro4Heat, ki spodbuja razvoj trajnostnih tehnoloških inovacij.

»Projekt nam je omogočil, da smo razvili popolnoma novo tehnologijo in zasnovali izdelka, ki bo pomembno prispevala k energetski učinkovitosti naprav, v katere se vgrajujejo naši ventilatorji,« dodaja Ivan Kosmač, vodja evropskih projektov v Hidrii.

»S tem projektom smo tudi utrdili sodelovanje z razvojnimi partnerji pri projektu in zmanjšali ogljični odtis – komponente, ki smo jih prej dobavljali iz Nemčije, zdaj izdelujemo v Sloveniji.«

Ključne prednosti novega ventilatorja



• **Material**

Polipropilen s 40 odstotki dolgih steklenih vlaken. Zagotavlja visoko mehansko trdnost, stabilnost pri vrtenju in odpornost proti koroziji.

• **Aerodinamični izkoristek**

Bistveno boljši izkoristek v primerjavi s kovinskimi lopaticami. Oblika lopatic omogoča tišje delovanje in večji pretok zraka.

• **Modularna zasnova orodja**

Orodje za izdelavo koles nove generacije ventilatorjev omogoča izdelavo sedmih različnih variant koles. Tako smo dosegli veliko fleksibilnost pri dimenzijah ter možnost prilagoditve različnim motorjem.

• **Odlična prilagodljivost za klimatske naprave in toplotne črpalke**

Radialno-aksialen izstop zraka povečuje izkoristek po vgradnji. Nova generacija ventilatorjev je bila razvita z mislijo na uporabo v napravah z delovnim medijem propan..

• **Odpornost**

Kolesa iz kompozitnega materiala so oporna na korozijo in primerna za zahtevna okolja, kot so bazeni in kmetijstvo.

• **Trajnost**

Krajša proizvodna pot med dobaviteljem in Hidrio ter manj transporta pomenita manjši ogljični odtis končnih izdelkov - nove generacije ventilatorjev.



Primož Makuc, višji nabavni logist
v Hidrii Lamtec, avtomobilistični blogger

Volkswagen Tayron

Volkswagen Tayron je sodoben športno-terenski model, zasnovan za družine in posameznike, ki želijo kombinacijo prostornosti, udobja in zanesljivih voznih lastnosti. Zunanost vozila združuje robusten značaj SUV-ja z elegantnimi linijami, ki poudarjajo dinamičen slog znamke Volkswagen. Prepričljiv nastop dopolnjuje premišljena notranjost z veliko prostora, napredno digitalno opremo in ergonomijo, ki skrbi za prijetno vožnjo na vseh poteh.

Tayron navdušuje tudi z zmogljivimi in učinkovitimi dizelskimi motorji, pri katerih pomembno vlogo igrajo rešitve podjetja Hidria. Hidria za model Tayron izdeluje ogrevalne svečke s senzorjem tlaka, ki omogočajo natančno upravljanje zgorevanja ter prispevajo k hitrejšemu zagonu motorja, nižjim izpustom in manjši porabi goriva. Poleg tega Hidria dobavlja tudi standardne ogrevalne svečke, ki zagotavljajo zanesljiv zagon in stabilno delovanje motorjev tudi v najhladnejših pogojih. Rezultat so večja učinkovitost, zanesljivost in čistejše delovanje dizelskih pogonskih sistemov v modelu Tayron.



Novi Fiat Ducato

Fiat Ducato ostaja eden najbolj prepoznavnih in cenjenih dostavnih vozil na evropskih cestah. S svojo robustno zasnovo, izjemno prostornostjo in široko paleto konfiguracij je popolno orodje za podjetnike, obrtnike in logistične službe. Prečiščene linije poudarjajo funkcionalnost, medtem ko posodobljena sprednja podoba in napredne osvetlitvene rešitve izražajo sodoben, profesionalen karakter. V notranjosti Ducato ponuja odlično ergonomijo, premišljene odlagalne površine ter najnovejše digitalne tehnologije, ki vozniku olajšajo vsakdanja opravila. Udobje in preglednost sta na visoki ravni, zato je vožnja prijetna tudi na daljših poteh. Ključnega pomena pri zanesljivem delovanju Ducatovih dizelskih motorjev so ogrevalne svečke, ki jih za ta model izdeluje Hidria. Te omogočajo hiter in zanesljiv zagon motorja ter stabilno delovanje tudi v najnižjih temperaturah. S tem prispevajo k manjši porabi goriva, nižjim izpustom ter daljši življenjski dobi motorja, kar Ducato uvršča med najbolj učinkovite in zaupanja vredne partnerje v svojem razredu.





BMW iX3

Električna mobilnost pri BMW dobiva nov izraz z modelom iX3, ki združuje prepoznavno športno-terensko zasnovo z naprednim električnim pogonom. Ohranjen je značilni oblikovni podpis znamke, medtem ko aerodinamični detajli poudarjajo sodobnost in učinkovitost. Zaprta interpretacija klasičnih BMW-»ledvičk« jasno nakazuje na električni značaj modela, elegantne linije pa poskrbijo za prefinjen in samozavesten nastop. V notranjosti iX3 ponuja obilico prostora, tiho delovanje in najnovejše digitalne tehnologije. Vozna izkušnja ostaja pristno BMW-jevska: natančna, udobna in dinamična, z brezhibnim ravnovesjem med športnostjo in vsakodnevno uporabnostjo. Pomemben prispevek k zanesljivosti modela nudi Hidria, ki za iX3 izdeluje pokrov gonila krmilnega sistema, ki zagotavlja stabilnost, natančnost in učinkovito delovanje krmilnega sklopa ter lamele iz elektropločevine, ki so sestavni del vsakega elektromotorja. Tako iX3 predstavlja usklajenost vrhunske tehnologije, naprednega inženiringa ter preiščljenega oblikovanja.

Mercedes-Benz GLC

Mercedes-Benz GLC je eden ključnih predstavnikov prestižnega segmenta srednje velikih športno-terenskih vozil. Združuje prepoznavno eleganco znamke s sodobno samozavestjo, zato se enako suvereno počuti v mestu kot na daljših poteh. Prečiščene linije, izrazita maska in dinamična drža poudarjajo značaj, ki temelji na kombinaciji prestiža, udobja in zmogljivosti. V notranjosti GLC navduši s prostornostjo, vrhunskimi materiali in digitalno izkušnjo, ki vozniku omogoča popoln nadzor. Napredne tehnologije dopolnjujejo odlično zvočno ugodje in natančno vodljivost, zaradi česar je vožnja izjemno sproščena in hkrati odzivna. Med ključnimi sistemi, ki omogočajo izvrstno vozno dinamiko, je gonilo krmilnega sistema. Hidria za GLC izdeluje aluminijasto komponento - pokrov gonila krmilnega sistema, ki zagotavlja stabilnost, zanesljivo delovanje in dolgo življenjsko dobo. S tem pomembno prispeva k vodljivosti in varnosti vozila. GLC združuje prestižno podobo inženirske odličnosti z zaupanja vrednimi rešitvami, ki izpopolnijo izkušnjo vožnje.

06

Pametna tovarna. Pametni ljudje. Pametna prihodnost.

Besedilo: Jaka Leban

Fotografije: Robert Zabukovec, Aleš Beno, Finance

V Hidrii umetna inteligenca že zdavnaj ni več nekaj novega - postala je naravni del našega vsakdana. Pomaga nam pri razumevanju podatkov, odločanju in izboljšavah, ki jih prej niti nismo mogli izmeriti. Predstavljamo tri zgodbe, v katerih tehnologija in človeška iznajdljivost delujeta z roko v roki.



01 KALIBRACIJA ŽARILNE SVEČKE

– IZ ENE URE NA NEKAJ SEKUND

Žarilna svečka s senzorjem tlaka sodi med najzahtevnejše izdelke, ki jih razvijamo in proizvajamo v Hidrii.

Za njeno popolno delovanje mora biti senzor tlaka natančno kalibriran. Včasih smo morali za to uporabiti pravi dizelski motor - vsako svečko vgraditi, zagnati motor, izvesti teste in ročno preveriti rezultate. Postopek je trajal tudi do ene ure in več za posamezni kos - kar je pri milijonskih količinah seveda neizvedljivo.

Danes kalibracijo izvaja model strojnega učenja, ki deluje neposredno v proizvodnem procesu, brez motorja. Med proizvodnim procesom zajamemo preko 5000 parametrov iz različnih faz proizvodnje, v model

za strojno učenje pa gredo nato ključne značilke proizvodnega procesa. Zanimivo je, da so ti vplivni parametri generirani v času celotne proizvodnje in ne zgolj iz končne kalibracijske linije.

Rezultati govorijo sami zase:

model deluje že več kot šest let, uspešno je kalibriral več milijonov žarilnih svečk, omogočil je, da je proizvodnja žarilne svečke s senzorjem tlaka sploh mogoča.

Iz dolgotrajnega postopka smo prešli na kalibracijo, ki traja le nekaj sekund - lep primer, kako umetna inteligenca neposredno omogoča sodobno industrijsko proizvodnjo.





02 UMETNA INTELIGENCA POMAGA OČEM: PAMETNA OPTIČNA INŠPEKCIJA

Drugi primer prihaja s področja avtomatske optične inšpekcije (AOI) elektronike na liniji SMD.

Kamera na proizvodni liniji natančno posname elektronsko vezje in preveri, ali so komponente pravilno nameščene, spajkane, orientirane itd. Pri vsakem kosu sistem izlušči več tisoč podatkov. Prav zaradi te težave je končno odločitev mnogokrat moral sprejeti človek. Tolerančne meje za takšno količino podatkov je praktično nemogoče dobro nastaviti.

Ker smo imeli ogromno zgodovinskih podatkov o dobrih in slabih kosih, smo jih uporabili za učenje modela umetne inteligence. Model zdaj sam prepozna napake in oceni kakovost vezja. Deluje dosledno, vedno po enakih pravilih – brez utrujenosti in subjektivnosti.

S tem smo ročno preverjanje zmanjšali za kar 70 odstotkov, operaterji pa imajo več časa za zahtevnejše naloge. Človek in stroj tako delujeta z roko v roki – vsak tam, kjer je najboljši.



03 HIDRIINI AI PIONIRJI – SKUPNOST, KI GRADI PRIHODNOST

V Hidrii se zavedamo, da umetna inteligenca ni le prihodnost tehnologije, temveč tudi kompetenc. Zato smo oblikovali interno pobudo Hidriini AI pionirji – skupnost 50 sodelavcev z različnih oddelkov, ki jih povezuje zanimanje za umetno inteligenco in želja po njenem praktičnem razumevanju.

Udeleženci so razdeljeni v osem skupin, v vsaki sodeluje tudi izkušen programer-mentor. Imajo popolno svobodo pri izbiri tehnologije in izziva, ki ga želijo rešiti.

V polletnem programu pripravljajo konceptne rešitve in prototipe, ki izboljšujejo vsakdanje procese. Poleg samostojnega dela se srečujejo na delavnicah, spletnih predstavitev in zaključnih webinarjih, kjer svoje projekte delijo s sodelavci.

Cilj iniciative je krepitev kulture inovativnosti in digitalnih kompetenc, saj tehnologija sama po sebi ni dovolj. Ključni so ljudje, ki jo znajo uporabljati.

HIDRIA MED FINALISTI IZBORA TOVARNA LETA

Hidria se je letos uvrstila med finaliste izbora Tovarna leta v organizaciji časnika Finance. Izbor nagradjuje najboljša slovenska industrijska podjetja na področju tehnološke naprednosti, digitalizacije in trajnostnega razvoja. Dosežek potrjuje, da so naši pristopi k digitalni preobrazbi in pametni tovarni med najboljšimi v Sloveniji.



HIDRIA – PRIMER DOBRE PRAKSE

Jaka Leban, vodja področja za digitalizacijo v Hidrii, je Hidrio kot primer dobre prakse na področju uporabe umetne inteligence v industrijskem okolju predstavil na poslovni konferenci GREMO o umetni inteligenci, ki je 13. oktobra v organizaciji GIZ ACS potekala v Ljubljani, ter strokovni delavnici o umetni inteligenci, ki je 16. oktobra v organizaciji časnika Finance potekala v Krškem. Na obeh dogodkih so Hidriine rešitve na tem področju pozele veliko zanimanje strokovne javnosti.



Smo zdravju prijazna organizacija

Besedilo: Helena Pregelj
Fotografije: Robert Zabukovec

Hidria je septembra letos prejela srebrni certifikat »Zdravju prijazna organizacija«. S priznanjem smo se uvrstili med prva podjetja v Sloveniji, ki so prepoznana po svojem zavzetem pristopu k zdravju in dobremu počutju zaposlenih.

Kako v Hidrii skrbimo za zdravje zaposlenih?

Naša prizadevanja za zdravje in dobro počutje zaposlenih vključujejo številne aktivnosti:

- **Zdrava prehrana:** raznolika izbira malic, lokalna živila, označeni zdravi prigrizki, sadje na delovnem mestu, tradicionalni slovenski zajtrk ob dnevu slovenske hrane, različnim kulturam prilagojena prehrana.
- **Pitna voda in hidracija:** pitniki s hladno in toplo vodo, poleti ohlajene izotonične pijače in rehidracijski praški za zaposlene na toplotno obremenjenih delovnih mestih.
- **Ambasadorji zdravja:** zaposleni, ki spodbujajo sodelavce k aktivnim odmorom, športu in preventivnim programom.
- **Aktivni odmori in športne dejavnosti:** vodeni aktivni odmori, pohodi, tekaški in kolesarski maratoni, fitness, joga, pilates, plavanje ter podpora športnim klubom v lokalnih skupnostih.
- **Ergonomija delovnih mest:** redni ergonomski pregledi in izboljšave delovnih pogojev, varnostna in zaščitna oprema.
- **Dnevi zdravja in preventivni pregledi:** letni dnevi zdravja z meritvami in svetovanjem, predavanja, webinarji in preventivni zdravstveni pregledi.
- **Hitrejši dostop do zdravstvenih storitev in cepljenja:** zavarovanje Specialisti+ ter cepljenja proti gripi, klopnemu meningoencefalitisu in tetanusu.
- **Krvodajalstvo:** aktivno spodbujanje zaposlenih k prostovoljnemu krvodajalstvu.
- **Duševno zdravje:** predavanja, delavnice in anonimna psihološka pomoč.
- **Ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem:** fleksibilen delovni čas, delo od doma in otroški časovni bonus.
- **Prva pomoč:** redno izobraževanje zaposlenih, defibrilatorji in učno gradivo o prvi pomoči na vseh lokacijah.





Srebrni certifikat Zdravju prijazna organizacija, ki ga podeljuje Športna unija Slovenije, potrjuje naše dolgoletno prizadevanje za zdravje zaposlenih in nas motivira, da še naprej razvijamo programe, ki prispevajo k telesnemu in duševnemu zdravju ter zadovoljstvu vseh sodelavk in sodelavcev.



Glavni direktor Hidrie **Bojan Gantar** in strokovna sodelavka za promocijo zdravja v Hidrii **Tina Čuk** sta sprejela certifikat »Zdravju prijazna organizacija« iz rok podpredsednika Športne unije Slovenije **Mateja Sitarja** in svetovalke za promocijo zdravja pri delu **Polone Štajnar**. Pri predstavitvi Hidrie in dejavnosti, s katerimi spodbujamo zdrav življenjski slog zaposlenih, sta sodelovali tudi direktorica Hidrie IP **Sabina Vidmar** in direktorica korporativnega komuniciranja v Hidrii **Helena Pregelj**.



EKIPNI DUH

V Hidrii podpiramo zdrav način življenja in gibanje, zato smo se tudi letos z navdušenjem udeležili največjega tekaškega dogodka v Sloveniji, 29. Ljubljanskega maratona, ki je znova napolnil ulice naše prestolnice z izjemno energijo, športnim duhom in nasmehi tisočih tekačev. Na Garmin teku na 10 km je sodelovalo kar 37 članov in članic Hidriine ekipe, na polmaratonu (21 km) jih je progo uspešno premagalo 18. Na maratonu (42 km) pa se je s celotno razdaljo pogumno spopadlo šest članov in ena članica Hidriine ekipe: Tim Simičak Hafner, Andrej Robič, Bogdan Fajdiga, Enej Vuk, Grega Orel, Tina Pustovrh in Nejc Jerman. Pohvale vsem Hidriinim tekačicam in tekačem!



SKRB ZA ZDRAVJE

Septembra smo v Spodnji Idriji uspešno izvedli Hidriin Dan zdravja. Dogodek je med sodelavkami in sodelavci požel velik interes, saj smo skupaj raziskovali, kako lahko bolje poskrbimo za svoje zdravje in dobro počutje. Zahvala gre vsem, ki so soustvarili bogat program – od pregleda kožnih znamenj doc. dr. Barbare Perić, delavnice o branju Monike Manfreda, razbremenilnih pogovorov Damjane Uršič, do predstavitev programov Zdravstvenega doma Idrija, SOPA, Društva Metuljčica in Tačk pomagačk. Posebna hvala tudi naši ekipi IT ter sodelavcem za varnost in zdravje pri delu. Podobni dogodki so se nato zvrstili še v Tolminu, Kopru, Kranju in na Jesenicah – povsod z enakim sporočilom: za zdravje lahko največ naredimo sami.



VAREN VSAK DAN

V okviru letošnje kampanje Misli na varnost smo zaposlene povabili k oddaji predlogov za izboljšanje varnosti pri delu - in odziv je bil odličen. Od februarja do septembra smo prejeli kar 71 predlogov, ki bodo pomagali preprečevati nevarne situacije, izboljšati delovne postopke in prispevati k še varnejšemu delovnemu okolju.

Med številnimi koristnimi idejami so izstopali tudi nagrajeni predlogi: Aleš Drolc za največ uporabnih predlogov, Maja Pušnik za pobudo, ki spodbuja prepoznavanje nevarnih mest, Tanja Tušar in Sabina Vidmar za promocijo varnosti v zasebnem življenju ter Matjaž Fenz, Bojan Medved in Martin Uršič za izboljšave na področju transporta.

USTVARJALNOST HIDRIINIH ŠTIPENDISTOV

Poleti je v Hidrii v Tolminu potekalo tradicionalno srečanje Hidriinih štipendistov, ki je povežalo mlade iz različnih delov Slovenije. Po uvodnem nagovoru Nine Podobnik ter spodbudnih besedah direktorja poslovne enote Hidria Advancetec Rudija Kraglja in direktorice kadrovskega področja Andrejke Kranjc so se štipendisti preizkusili v ustvarjalni delavnici pod vodstvom Boštjana Vidmarja (Viralen.si).

Oblikovali so ideje in vidoe na temo, kako mlade navdušiti za tehnične poklice in delo v Hidrii. Dan so zaključili z ogledom proizvodnje v Hidrii Advancetec, kjer so spoznali napredne tehnologije in delovanje podjetja. Dogodek je dokazal, da Hidria gradi prihodnost z mladimi - skozi znanje, ustvarjalnost in sodelovanje.



VARNOST NA POTI V ŠOLO

Ob začetku šolskega leta se je Hidria pridružila prizadevanjem za varnost najmlajših in Združenju šoferjev Idrija donirala oblačila - jopice, kape in majice - za prostovoljce, ki so v prvih septembrskih dneh pomagali otrokom varno prečkati cesto.

S tem prispevamo k večji prepoznavnosti šoferjev in varnejši poti otrok, hkrati pa podpiramo nacionalno akcijo Varno v šolo, ki poziva k odgovorni in strpni udeležbi vseh v prometu.

Kot družbeno odgovoren delodajalec Hidria zaposlenim staršem omogoča tudi dodatne dni izrednega dopusta za uvajanje otrok v vrtec ter podpira dejavnosti šol in Kluba staršev v lokalnih skupnostih.



STE VEDELI?

88 %

66273

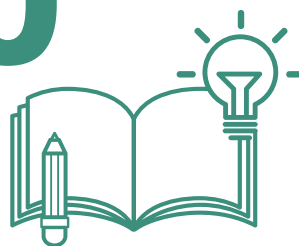
ur izobraževanj in usposabljanj letno opravimo zaposleni.

zaposlenih v Hidrii potrjuje, da so zadovoljni z ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem.



3570

koristnih predlogov letno podamo zaposleni.



71

predlogov za izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu so letos podali zaposleni v okviru kampanje Varen vsakdan.

331

rekreativnih športnikov zastopa Hidrio na tekaških in kolesarskih maratonih.



56

posameznikov, društev, ustanov podpiramo kot pokrovitelji ali donatorji.

Preko

180

prostovoljk in prostovoljcev na humanitarnih področjih je med zaposlenimi v Hidrii.



73

štipendistk in štipendistov ima Hidria.



VESEL BOŽIČ IN SREČNO 2026!



Sredstva, ki smo jih v prazničnem času navadno namenili obdarovanju
poslovnih partnerjev, bomo letos podarili v dobrodelne namene.



Hidria
Gonvarri Industries

08

NOVA PODOBA - NOVO POGLAVJE HIDRIINE ZGODBE

Besedilo: Helena Pregelj

Fotografije: Robert Zabukovec



Ste opazili, da ima revija Hidria novo podobo? Revijo smo vsebinsko in oblikovno prenovili že pred dvema letoma, tokrat pa je pred vami prva številka z našim novim logotipom.

Hidria vstopa v novo obdobje z osveženo vizualno identiteto. Po več kot dveh desetletjih smo posodobili logotip in celotno podobo. Nova podoba je usklajena s podobo našega lastnika, mednarodne skupine Gonvarri Industries, hkrati pa še vedno odraža vse, kar opredeljuje Hidrio - odgovornost, znanje, inovativnost in odličnost.

Simbol spiralne oblike, ki povezuje vse družbe v skupini Gonvarri, izraža povezanost in skupno moč ljudi ter predstavlja prizadevanje za trajnostno rast in globalno odličnost.

Logotip je le vrh ledene gore - vidni del naše blagovne znamke. Pod površjem ostajajo naše vrednote, kultura, poslanstvo in odnosi, ki jih gradimo. Ti so jedro naše identitete in ključ do dolgoročnega uspeha Hidrie.



Pantone 3025C CMYK 93 / 65 / 25 / 9 RGB 29 / 83 / 131 HTML #1C5382 RAL 5009	CMYK 88 / 52 / 21 / 3 RGB 24 / 106 / 154 HTML #186999	CMYK 100 / 9 / 10 / 22 RGB 0 / 126 / 172 HTML #007EAC	CMYK 100 / 0 / 16 / 9 RGB 0 / 147 / 190 HTML #0093BD	CMYK 85 / 0 / 19 / 6 RGB 0 / 163 / 194 HTML #00A2C2	CMYK 70 / 0 / 22 / 3 RGB 42 / 180 / 198 HTML #29B4C6	CMYK 56 / 0 / 26 / 0 RGB 116 / 198 / 199 HTML #74C5C6





KENDOV
DVOREC



PRAZNUJTE NA KENDOVEM DVORCU

V predprazničnem času vas vabimo na Kendov dvorec. Uživajte v prijetnem ambientu in vrhunski kulinariki! Z veseljem vas bomo gostili ob vaših družinskih praznovanjih ali druženjih s sodelavci. Najlepše darilo je doživetje – podarite najbližjim darilni bon za večerjo, nočitev ali jih povabite na klepet ob kavi v umirjeno okolje Kendovega dvorca.



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 certifikatom
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.

Revijo 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: Ekipa Hidrie Lamtec in VZD
Jezikovni pregled: Vanja Jež Strel
Tisk: Tiskarna Schwarz
Naklada: 6.750 izvodov

Vsebine 46. številke revije Hidria so sooblikovali sodelavke in sodelavci Hidrie:
Monika Manfreda, Sara Sovdat, Primož Makuc, Jaka Leban, Bojan Gantar, Nika Bajt
Kosmač, Tanja Kenda, Tina Bončina, Stana Volaš, Mateja Melink, Damjana Uršič,
Laura Bolčina, Vesna Miklavčič, Amadeja Svetličič, Urška Žonta, Špela Kokalj, Kaja
Sedej, Elena Grncharova, Sara Bizjak, Mirnes Murtić, Biljana Boshkoska, Valentin
Stoykov, Matej Milavec, Ivan Kosmač, Boštjan Berginc, Ančka Gantar Mivšek, Gregor
Prezelj, Franci Volarič, Rok Podobnik, David Bevk, Renato Leoni, Helena Pregelj.

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

PRENESI APLIKACIJO!

**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!



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



**SPREMLJANJE
DELOVNEGA ČASA**



**NAPOVED
DOPUSTA**



**NAROČANJE
MALIC**



**SPREMLJANJE
NOVIC IN OBVESTIL**



**DIGITALNA
VIZIKA**