

43

POLETJE 2024

Hidria

MAGAZIN

GRADIMO KULTURO
SPOŠTOVANJA:

Raznolikost nas bogati

/ 04

Center e-mobilnosti

Rešitve za vodilne znamke
električnih vozil / 28

Kilometri

Najnovejša vozila
s Hidriinimi rešitvami / 48

Svet virtualne resničnosti

Izkušnje, ki jih v resničnem
življenju ne bi mogli
doživeti / 50

Čustvena inteligenca

Prijaznost je pomembna
kompetenca / 62



Zelena mobilnost

Test e-koles s Hidriinimi
rešitvami / 38





Bojan Gantar,
glavni direktor Hidrie

POVEZUJEJO NAS ŠTEVILNE VREDNOTE, TRADICIJA, DRUŽBENA ODGOVORNOST IN SPOŠTOVANJE

Hidria ostaja trdno vpeta v slovensko lokalno okolje – skladno z našimi ključnimi vrednotami: predanostjo, inovativnostjo, spoštovanjem in odgovornostjo, z jasno strategijo razvoja in še bolj ambicioznimi razvojnimi načrti, tako v Sloveniji kot tujini. Vse navedeno sedaj pod okriljem in v lasti španske korporacije Gonvarri.

Ob tem mejniku bi želel izraziti globoko hvaležnost dosedanjim lastnikom in vsem dosedanjim lastniškim strukturam Hidrie. Skupino Hidria so znali v dobrih in slabih časih razvijati v pravo smer, na ta način ustvariti številna kvalitetna delovna mesta in vedno ravnati v dobrobit lokalnih skupnosti. Prav tako jim gre zahvala kot vodjem, mentorjem in predvsem kot velikim osebnostim!

Hidria bo še naprej krepila svojo pozicijo na trgu avtomobilske industrije in drugih industrijskih segmentov. Pri tem bo koristila razpoložljive sinergije z novim lastnikom, tako na nabavni kot na prodajni strani. Gonvarri, korporacija s preko 6000 zaposlenimi in preko 6 milijardami prihodkov, danes finančno izjemno stabilni strukturi Hidrie prinaša dodatno kapitalsko moč. S sodelavci iz Gonvarrija sodelujemo že skoraj dve leti. V tem obdobju se je izkazalo, da si delimo številne vrednote, industrijsko tradicijo, družbeno odgovornost in spoštovanje vseh deležnikov. Brez dvoma bo Hidria z novim lastnikom lažje uresničevala cilje in ambiciozno zastavljeno strategijo razvoja trajnostne preobrazbe produktnega portfelja ter trajnostne preobrazbe procesov.

V tokratni reviji Hidria naslavljamo vključevalnost. Ta je ena naših ključnih vrednot, sicer del širše vrednote – spoštovanja. Vrednota, za katero vsi verjamemo, da jo razumemo, živimo, a prav zato pogosto pozabljamo, da je v spoštovanje vseh in vsakogar potrebno in vredno vložiti veliko truda. Le tako se lahko vrednota izrazi v dobrobiti posameznika, podjetja in širše družbe.

V današnjem globalnem svetu, kjer je za uspešen razvoj družbe in sveta ključnega pomena vključevanje interdisciplinarnega znanja, katerega nosilci so lahko pogosto tudi neopazno skriti med nami, je še toliko bolj pomembno, da je vključevalnost del vsakega sodelovanja in našega vsakodnevnega ravnanja.

Skupaj s kolegoma v novem tričlanskem poslovnem odboru Hidrie, **Simonom Velikonjo** in **Emilijem Rosem Torresom**, smo prepričani in uspešno nadaljnje sodelovanje z vsemi vami, drage sodelavke in sodelavci. Želimo vam prijetne, upamo, ne prevroče poletne dni!



14

KAZALO

GRADIMO KULTURO SPOŠTOVANJA

Raznolikost nas bogati in navdihuje

CENTER E-MOBILNOSTI

Rešitve za vodilne znamke električnih vozil

POSLOVNI UTRIP

Dogodki, ki so zaznamovali prvo polovico leta

ZELENA MOBILNOST

Test e-koles z rešitvami Hidrie

KILOMETRI

Najnovejša vozila s Hidriinim znanjem

SVET VIRTUALNE RESNIČNOSTI

Izkušnje, ki jih v resničnem življenju ne bi mogli doživeti

SPODBUJAMO

Odgovorni do zaposlenih in lokalnih skupnosti

ČUSTVENA INTELIGENCA

Prijaznost je pomembna kompetenca

04

28

36

38

48

50

58

62



DOBRODOŠLI NA STRANEH 43. ŠTEVILKE REVIEJE HIDRIA

»Vsi smo ljudje z željo živeti najboljše možno življenje,« je med najinim pogovorom v Nemčiji poudaril Bastian Köppe, ki vodi narodnostno najbolj raznoliko ekipo Hidrie. S tem je najlepše povzel bistvo tokratne revije, v kateri smo iskali skupne točke med ljudmi, sodelavkami in sodelavci, ki se sicer v marsičem razlikujemo.

Velik del tokratne revije namenjamo zeleni mobilnosti. Obiskali smo novi visokotehnološki center e-mobilnosti v Spodnji Idriji. Primož Makuc v Kilometrih predstavlja vozila, v katera so vgrajene Hidriine rešitve. Sodelavca, odlična kolesarja Matic Grošelj in Dejan Jug, sta v čudovitem okolju pod Mangartom preizkusila e-kolesi, v katerih najdemo Hidriino znanje.

Odkrivamo še dva izjemno zanimiva svetova. Svet virtualne resničnosti nam omogoča izkušnje, ki jih v resničnem svetu ne bi mogli doživeti. Svet čustvene inteligence, o katerem so spregovorili udeleženci Akademije vodenja, pa nas uči, kako biti bolj prisotni, sočutni in uspešni v našem resničnem, medosebnem prostoru.

Iskrena hvala vsem, ki ste delili svoje izkušnje in znanje, ter vsem, ki boste revijo z veseljem prebrali.

Helena Pregelj, urednica



01 Razlike nas bogati

Besedilo: Helena Pregelj
Fotografije: Robert Zabukovec

Vsak posameznik v delovno okolje prinaša edinstvene talente, sposobnosti, znanje. Ne glede na spol, starost, izkušnje, etnično pripadnost, svetovni nazor smo vsi del iste ekipe.

Med sodelavkami in sodelavci Hidrie smo iskali odgovore na vprašanja: Kako doživljamo raznolikost na delovnem mestu? Nas razlike ovirajo ali navdihujejo? Kako kot podjetje, ekipe in posamezniki gradimo okolje, v katerem se vsakdo počuti sprejetega, cenjenega, enakopravnega? Je tisto, kar nas povezuje, večje od tega, po čemer se razlikujemo?







Sodelavke in sodelavci Hidrie Alutec v Kopru

Silvana Mitrova je rojena v Severni Makedoniji. V Slovenijo je prišla pred devetimi leti. Od leta 2019 je zaposlena v Hidrii. Dela na strojnem in ročnem čiščenju odlitkov.

Senajda Pajič je rojena v Zagrebu, njena družina pa izhaja iz Bosne in Hercegovine. V Sloveniji živi osem let, že sedem let je zaposlena v Hidrii, kjer je v livarni odgovorna za kontrolo razpok na lupi.

Adnan Bytyqi je rojen v Sloveniji, v Kopru. Njegova družina pa je precej mednarodna: oče izhaja s Kosova, mama iz Bosne in Hercegovine, odraščala pa je v Nemčiji. Adnan je v Hidrii zaposlen od leta 2015. Peto leto je v vlogi operativnega vodje livarne. Zelo ga veseli vsakodnevno delo z ljudmi.



Marko Jakomin, lastnik linije v livarni in vodja tehnologije litja v Hidrii Alutec v Kopru

Podjetja na slovenski Obali so v preteklih desetletjih v svoje ekipe privabila številne priseljence. Večkulturnost v tem delu Slovenije je nekaj zelo običajnega. Hidriina ekipa, ki jo vodi Marko Jakomin, poleg Slovencev združuje mnoge zaposlene iz Bosne in Hercegovine, Srbije, Makedonije. Posamezniki izhajajo tudi iz Moldavije, Slovaške, Tajske.

»Pred tem pogovorom nisem nikoli razmišljal, kako narodnostno raznolika je pravzaprav naša ekipa. Z razlikami se v resnici ne obremenjujemo. Povezuje nas pripadnost ekipi, Hidrii. To nam pomaga pri uresničevanju

skupnih ciljev. Tudi izven delovnega časa se srečujemo, radi se družimo, kar še dodatno potrjuje, da smo dobri sodelavci,« pravi Marko.

Ali narodnostna raznolikost v delovnem okolju vseeno prinaša tudi izzive? Marko pritrjuje: »Največji izziv je usklajevanje prostega časa v prazničnih dneh. Del zaposlenih praznuje slovenske praznike, del muslimanske, del pravoslavne. V največji meri poskusimo vsem omogočiti, da so ob praznikih prosti. Ob povečanem obsegu naročil, ko je bilo treba nemoten potek proizvodnje zagotoviti tudi v prazničnih dneh, pa se je to izkazalo kot



Naša skupna točka je pripadnost ekipi

- **Ina Beldiman** prihaja iz Moldavije. V Hidriji je zaposlena v od leta 2012. Dela na končni kontroli na mehanski obdelavi.

- **David Pestelj** je Slovenec, rojen v Kopru. V Hidriji je zaposlen eno leto. Dela kot livar na avtomatizirani livarski celici. Veseli ga, da lahko v svojem delovnem okolju sodeluje z ljudmi iz različnih držav.

- **Anita Mišič** je rojena v Srbiji. Tudi njene korenine so precej mednarodne. Oče izhaja iz Leskovarja v Srbiji, mati pa iz Vojvodine, po narodnosti je Madžarka. Anita se je v Slovenijo priselila leta 2020. Lani se je zaposlila v Hidriji, kjer dela kot livarka na avtomatizirani livarski celici in kontrolorka razpok na lupi.

prednost. Zaposleni, ki niso praznovali, so v teh dneh delali, drugi pa so lahko praznike preživeli s svojimi najbližjimi.«

Marko pravi, da v svoji ekipi še nikoli ni naletel na predsodke ali zbadljivke. »Večkrat pa sem slišal, da sodelavci, ki pripadajo različnim religijam, drug drugemu zaželijo lepe praznike.«

Eden od izzivov, s katerimi se srečuje Hidriina ekipa v Kopru, je komunikacija, saj vsi priseljeni sodelavci ne govorijo slovensko. »Sodelavcem smo nudili možnost učenja jezika, a smo bili pri tem delno uspešni. Ljudje najraje komunicirajo v svojem jeziku, nekateri tudi dolgoročno ne načrtujejo življenja v Sloveniji,« pripoveduje Marko in dodaja, da bo v prihodnosti sporazumevanje verjetno postajalo vse bolj zahtevno.

Pričakuje, da bo vse manj novozaposlenih prihajalo iz balkanskih držav, več pa iz Azije, zato bo nujno obojestransko znanje angleškega jezika.

Marko raznolikost v delovnem okolju doživlja kot veliko prednost: »Rad spoznavam različne kulture. Mislim tudi, da je raznolikost nujna za napredek v družbi. Če bi vsi enako gledali na stvari ali imeli enako mnenje, ne vem, če bi se kam premaknili.«

Kako skrbi za to, da se vsi zaposleni počutijo vključeni? »Najprej tako, da sem sam prisoten med ljudmi. Prizadevam si za veliko komunikacije, izmenjavo mnenj. Vse v ekipi spodbujam, da medse lepo sprejememo vsakogar, ki se nam pridruži, ne glede na to, od kod prihaja.«

Interview



BASTIAN KÖPPE,

prokurist in vodja lokacije
Hidrie Bausch v Nemčiji

Vsi smo ljudje z željo živeti najboljše možno življenje

Bastian Köppe vodi narodnostno najbolj raznoliko ekipo Hidrie. 137 zaposlenih v Hidrii Bausch v Vaihingenu v Nemčiji izhaja iz kar 18 različnih držav. Poleg Nemcev, ki predstavljajo manj kot polovico zaposlenih (45 %), sodelavke in sodelavci prihajajo iz Turčije (25 %), Italije (12 %), Slovenije, Albanije, Bolgarije, Grčije, Kosova, Hrvaške, Makedonije, Nizozemske, Poljske, Rusije, Srbije, Ukrajine, Madžarske, Maroka in Iraka.

Bastian, ki se je ekipi pridružil pred sedmimi leti kot vodja projektov, zadnjih pet let pa zelo uspešno vodi lokacijo, pravi, da je bilo zbiranje podatkov o narodnostni raznolikosti tudi zanj zelo zanimivo, saj pri vsakdanjem delu niti ni pozoren na to, iz katere države kdo od zaposlenih izhaja.

Bastian, v južnem delu Nemčije, kjer deluje Hidria Bausch, je narodnostna raznolikost nekaj povsem običajnega, kajne?

Drži. V 60. letih prejšnjega stoletja je v Nemčiji manjkalo delavcev. Mnogi priseljenci so s svojim delom podprli razvoj gospodarstva. Večina se je naselila in si ustvarila družine v južni Nemčiji. Pred kratkim sem zasledil podatek, da ima kar 30 % današnjega prebivalstva v Nemčiji izseljeniške korenine. Sam prihajam s severovzhoda Nemčije in tam narodnostna raznolikost ni tako izrazita.

Kakšne izzive, posebnosti prinaša vodenje tako raznolike ekipe?

Če ne bi delal v narodnostno tako raznolikem okolju, o nekaterih stvareh ne bi nikoli razmišljal. Na primer, ljudje, tudi naši zaposleni, ki pripadajo različnim religioznim skupinam, imajo različne navade pri uporabi toaletnih prostorov. V podjetju imamo posebne toaletne prostore, ki so bolj priljubljeni med zaposlenimi iz vzhodnih in arabskih držav.

Zelo pomemben vidik je komunikacija. Vsi zaposleni v Hidrii Bausch zelo dobro govorijo nemško. Mnogi od njih že vrsto let živijo v Nemčiji. Nekateri so bili rojeni tukaj. Vseeno pa je za nekatere učenje nemščine izziv, saj v zasebnem življenju govorijo svoj materni jezik.

Se kdaj zgodi, da ljudje različnih kultur ista sporočila razumejo in dojemajo drugače?

Seveda. Tudi čutimo različno. Določena skupina zaposlenih je, na primer, na neko stvar zelo ponosna. Če sami na to stvar ne gledamo podobno, so lahko razočarani.

Nemci navadno pojasnimo, zakaj je nekaj treba narediti in pričakujemo, da bo to potem narejeno. Ljudje drugih nacionalnosti pa, na primer, želijo o tem več razpravljati. Ne strinjajo se kar takoj, tako da se moramo včasih več pogovarjati.

Včasih pa Nemci razmišljamo preveč sistematično, kar lahko predstavlja zavoro, ker stvari trajajo predolgo. Takrat se kot zelo koristna izkaže mentaliteta 'just-do-it' [samo naredimo]. Te razlike je dobro imeti v mislih,

hkrati pa najti način, kako uresničiti skupne cilje. Vse je v komunikaciji in pravilni razlagi.

Zaposleni pripadajo tudi različnim veroizpovedim, praznujejo različne praznike, kajne?

Tako je. Tudi na te razlike moramo biti pozorni, na primer pri hrani. Ko organiziramo poletno ali prednovoletno druženje, poskrbimo, da vsakdo najde nekaj zase. Navadno ne izberemo svinjine, raje govedino, ki jo lahko uživajo vsi.

Nekateri zaposleni praznujejo ramadan, drugi nemške, tretji pravoslavne praznike. Vedno ni mogoče, da bi bili vsi, ki želijo praznovati, prosti, saj moramo skrbeti za nemoten potek proizvodnje. Trudimo pa se, da je vsakdo med prazniki prost vsaj en dan. Če komu tega ne moremo zagotoviti, poskrbimo, da je prost naslednje leto. Zaenkrat nam gre zelo dobro. Mislim, da so zaposleni s tem večinoma zadovoljni.

Kako spodbujate komunikacijo med različnimi narodnostnimi skupinami?

Zelo pomembna je komunikacija med različnimi oddelki, na primer med zaposlenimi v proizvodnji in vzdrževanju. Organiziramo tedenske sestanke, ki so namenjeni predvsem pogovoru o delovnih nalogah, a hkrati ljudi tudi povezujejo. Na teh srečanjih posredujemo nove informacije, rešujemo morebitne izzive z razumevanjem, pridobivamo predloge s strani zaposlenih. Večkulturnost se prav tu pogosto pokaže kot velika prednost. Različni ljudje imamo različne poglede na stvari, drugačen način razmišljanja, predlagamo različne rešitve, kar je za podjetje zelo koristno.

Pomembno je tudi vodenje. Vodje so odgovorni za to, da se v vsako novost hitro poglobijo in poskrbijo za pravilno razumevanje.

Ste se kadarkoli v podjetju srečali s predsodki, stereotipi med zaposlenimi?

Odkar sem v podjetju, s tem ni bilo nikakršnih težav. V Hidrii Bausch ima pomembno vlogo izvoljen predstavnik zaposlenih, ki si tako kot vodstvo zelo prizadeva za spoštovanje raznolikosti. Če bi kdorkoli prekoračil mejo, bi

zelo hitro reagiral. Glede tega smo zelo jasni, predvsem pa zelo odprti za raznolikost.

Iz pripovedovanja vem, da je bilo v preteklosti drugače, ko podjetje Bausch še ni bilo v lasti Hidrie, delež Nemcev med zaposlenimi pa je bil višji kot danes. Takrat so se pojavljali manjši izzivi, a so jih vodje hitro rešili.

Kako v podjetju zagotavljate, da se vsakdo počuti vključenega in cenjenega?

Zelo pomembno je, da vodje z zaposlenimi vzpostavijo odnose, ki temeljijo na spoštovanju in zaupanju. Drug do drugega moramo biti spoštljivi. Zelo pomembno je tudi, da vsem v podjetju dajemo možnost, da se razvijajo. Slišal sem, da so v preteklosti lahko napredovali predvsem Nemci. To za motivacijo zaposlenih ni bilo dobro. Danes zagotavljamo, da imajo vsi enake priložnosti za napredovanje, če svoje delo dobro opravljajo. Današnji vodje so različnih nacionalnosti. Zaposleni, ki so ravno tako priseljeni v Nemčijo, se z njimi lažje poistovetijo, kar dobro vpliva na učinkovitost celotnega podjetja.

Vas delo v večkulturnem okolju tudi osebno bogati?

Medkulturna izmenjava je dobra za vse nas. Izjemno koristno je, da poznamo različne države, spoznavamo različne načine življenja in sprejemamo razlike. Okolje, v katerem delam, zares cenim. Zato sem tudi izbral Hidrio. Rad se sporazumevam v angleščini, rad imam medkulturno izmenjavo, rad spoznavam različne poglede in delam z različnimi sodelavci. Zelo mi je všeč.

Se strinjate, da je tisto, kar nas povezuje, večje od tega, kar nas ločuje?

Seveda. Vsi smo ljudje. Naš cilj je živeti najboljše možno življenje, slediti svojim željam in sanjam. Pri tem res ni pomembno, od kod prihajamo. Zelo pomembno pa je, da drug drugega spoštujemo, da spoštujemo tudi različne poglede na iste stvari. To je ključno - da svojega pogleda ne vidimo kot nekaj, kar je nad pogledom drugega človeka. Če bi vsi to sprejeli, bi bilo vse na svetu precej lažje in lepše.





Sodelavke in sodelavci Hidrie Bausch v Nemčiji

»Dobro se počutim v naši ekipi. Občutek imam, kot bi bili družina.«

»Rad delam v Hidrii Bausch. Dobro se razumemo, delamo timsko. Vsi smo drug do drugega zelo prijazni.«

»Ob prihodu se mi je zdelo zelo zanimivo, koliko narodnosti, religij, načinov razmišljanja, jezikov je med nami, a se vseeno odlično razumemo. To je zelo poseben občutek.«

»Všeč mi je, da je naša ekipa tako raznolika in da smo del skupine, v kateri sodelujemo z ljudmi iz različnih držav. Narodnostna raznolikost in mednarodnost Hidrie mi dajeta občutek širine.«

Noreddine Hdya, transportni delavec, je bil rojen v Maroku. V Hidrii Bausch je zaposlen 22 let.

Gianni Scaricamazza, sodelavec v proizvodnji, je rojen v Nemčiji. Njegova družina izhaja iz Italije.

Monika Piroška, sodelavka v proizvodnji, se je leta 2016 priselila z Madžarske. Pred tem je delala v tamkajšnji Hidriini družbi, občasno tudi v Hidrii v Nemčiji in Sloveniji.

Swetlana Rothau, referentka v kadrovski službi, se je pred 28 leti iz Rusije preselila v Nemčijo, od koder izhaja del njene družine.



»V Nemčijo smo vsi prišli z istim ciljem – da bi delali in si ustvarili boljše življenje. Med nami ni konfliktov, bolj se mi zdi, da drug drugemu predstavljamo neke vrste družino.«

Naim Krasniqi prihaja s Kosova. V Hidrii Bausch je 20 let delal kot sodelavec v proizvodnji. Zadnja štiri leta dela na področju kakovosti.

»Odlično je delati v tako raznoliki ekipi, spoznavati druge kulture, sprejemati različnost. Vsi smo prišli sem z željo po boljšem življenju, to nam je skupno.«

Evdokia Chlorokosta, sodelavka v proizvodnji na področju zagotavljanja kakovosti, se je pred 32 leti v Nemčijo priselila iz Grčije.

»Smo kot velik mozaik. Vsak narod, ki mu pripadamo, ima svoje posebnosti, kar je velika prednost. Pomembno se mi zdi, da drug drugega poslušamo in spoštujemo.«

Umut Erten izhaja iz Turčije. Svojo poslovno pot v Hidrii Bausch je pred 24 leti začel kot operater, nadaljeval kot orodjar, danes je vodja proizvodnje.

»Delo v narodnostno raznolikem kolektivu nam daje priložnost spoznavanja različnih kultur in navad, občutek skupnosti. Spoštovanje raznolikosti povečuje tudi ugled podjetja.«

Valbona Reinders, sodelavka v recepciji, je rojena v Albaniji, zdaj pa že 30 let živi v Nemčiji. Poleg albanščine govori nemško, angleško, italijansko in špansko.



Manca Žerovnik Kosem se je Hidrii pridružila lani, njeni sodelavci pa so tu zaposleni že več let. Razlikujejo se po izkušnjah, skupni pa so jim medsebojno spoštovanje, sodelovanje, ustvarjalnost in zavzetost.



Manca Žerovnik Kosem:
Dobro je, če se sliši vsak glas v podjetju.

Razlikujemo se po izkušnjah, povezuje nas medsebojno spoštovanje



Hidrii se letno pridruži okoli 200 novih sodelavk in sodelavcev. Med njimi je bila lani Manca Žerovnik Kosem, ki se je zaposlila kot nabavna logistka v Hidrii Lamtec v Kranju.

»Ko se zaposliš v Hidrii, nimaš občutka, da si tu prvi dan. Vsi so prijazni, sprejmejo te in ti pomagajo. Nikogar za to ni treba posebej prositi, večkrat kdo kar sam ponudi pomoč,« pripoveduje. »V Kranju, ki je med manjšimi Hidriinimi lokacijami, smo kot mala družina. Počutim se zares domače in vsak dan grem z veseljem v službo.«

Že vtis ob prvem razgovoru za službo je bil zelo dober. »Zdelo se mi je, kot da se z mojo sedanjo vodjo Niko pozna od nekdaj. Spomnim se, da sem možu rekla: »To je to! Našla sem svojo šefico! Mislim, da bo tole uspelo.«

Manca, ki je po izobrazbi vrtnarski tehnik, se je že v prejšnji službi, ko je bila zaposlena v proizvodnji, odločila za študij. Danes jo le še par izpitov loči do zaključka višje strokovne šole za strojno inženirko v Škofji Loki. Strojništvo velja za smer, ki jo zaenkrat pogosteje izbirajo moški, a Manca pravi, da se v tem svetu odlično znajde. Odraščala je ob bratu in večinoma samih bratrancih. Z možem imata tri fante. Tudi na delovnem mestu, kjer je odgovorna za nabavo za vzdrževanje, sodeluje z moškimi sodelavci. S svojim znanjem in izkušnjami so ji v veliko pomoč. Prav pa se ji zdi, da tudi ženske v delovnem okolju pokažejo, da znajo razmišljati o tehničnih stvareh, izven okvirjev.

Kako ustvarjati delovno okolje, v katerem se vsi počutijo vključeni, cenjeni? »Dobro je, če se sliši vsak glas v podjetju. Včasih so zaposleni v proizvodnji malce v ozadju. Imajo zelo dobre ideje, a nimajo vedno priložnosti, da bi jih izrazili,« odgovarja Manca.



GENERACIJA, ZA KATERO JE POSEBEJ ZNAČILNA PRIPADNOST PODJETJU

V službi je nemogoče, da ne bi imeli skupnih točk

Za generacijo t. i. 'baby boomersov' je zelo značilno, da skozi celotno kariero ostajajo lojalni istemu podjetju. To potrjujejo **Berta Kogej, Reno Čibej** in **Jože Močnik**, ki so Hidrii zvesti že več desetletij. Reno in Jože od svojega prvega delovnega dne.

Ob pogovoru z njimi se zdi, da danes na novo odkrivamo in uvajamo dejavnosti, ki so včasih potekale zelo spontano. Rekreativne odmore, športna tekmovanja, druženja so sodelavci njihove generacije organizirali sami, z danes na jutri, in nikogar ni bilo treba posebej prepričevati, da se jih udeleži.



Jože Močnik, planer proizvodnje v Hidrii Lamtec

Sprva sem se nameraval zaposliti v Kolektorju. Na zdravniškem pregledu tik pred zaposlitvijo, ki so ga takrat opravljali v laboratoriju idrijske psihiatrične bolnišnice, pa je bilo ugotovljeno, da moji izvidi niso dovolj dobri, da nisem zmožen za delo. Šele nekaj mesecev kasneje so se mi opravičili zaradi neljube napake. Moje izvide so pomotoma zamenjali s kolegovimi.

V vmesnem času sem se povezal s Hidrio, ki se je takrat imenovala Iskra TOZD Montaža, in začel z delom v lakirnici. Norma je bila v eni izmeni v zeleno ali rumeno pobarvati 1365 črpalk.

Kasneje sem postal lanser, nato nadaljeval v skladišču. Skladiščne prostore smo takrat imeli v bližini Iskre, pa tudi v Idriji, na Uti in pri Mercatorju, ter celo v poslopju današnjega Kendovega dvorca.

Z delom sem nadaljeval na področju planov in analiz ter v logistiki, kjer sem še danes.

Že vseh 43 let v službo prihajam z avtobusom. Pogoje za upokojitev sem izpolnil že pred dvema letoma, vendar nadaljujem. Veselim pa se tudi novega obdobja, ki ga bom posvetil vsemu, kar imam najraje – druženju, spremljanju nogometa, gobarjenju, tudi s kolesom se bom še kam odpravil.



Berta Kogej, tehnologinja v Hidrii Lamtec

Prvo zaposlitev sem našla v podjetju Gostol, ki se je v začetku devetdesetih soočilo s slabšim poslovanjem. Predlagali so nam, da se za tri mesece zaposlimo v Hidrii. Trije meseci so se podaljšali v več kot 30 let.

Prvi vtis o novi zaposlitvi ni bil najboljši. V prejšnji službi sem delala samo dopoldne, tu pa me je pričakalo triizmensko delo na žarilni peči. Službo je bilo takrat kar težko usklajevati s skrbjo za majhnega otroka.

Potem sem delala kot strugarka, nekaj časa na tekočem traku, nato na brusilki. Spomnim se, da mi je sodelavec Sandi Bizjak nekoč predlagal, da bi zelo rutinsko delo, ki sem ga opravljala, zamenjala za zahtevnejše delo v kontroli. Sprejela sem izziv, kasneje pa še enega – zadnjih pet let delam kot tehnologinja. Sem tudi Hidriina ambasadorka zdravja.

Prosti čas najraje posvetim družini, morju, vrtnarjenju. Delam kot prostovoljka, tajnica pri idrijskem invalidskem društvu. Zelo rada si vzamem čas za koncerte heavy metal glasbe.



Zanimivi spomini na prva delovna leta



Reno Čibej, vodja kakovosti v Hidrii Movent

Zaposlil sem se 30. septembra 1985. Datum sem si zapomnil, ker sem oktobra prejel prvo plačo – samo za en dan. Sicer pa se včasih pošalim, da je moja poslovna pot v Hidrii podobna poti na 2864 metrov visoki Triglav: 28 let dela v razvoju + 6 let vodenja področja HLS + 4 leta vodenja kakovosti. Zdaj, ko se bližam upokojitvi in po spletu okoliščin ponovno vodim kakovost, simbolično postavljam še Aljažev stolp.

Moj prvi mentor je bil Ljubo Likar. Kasneje sem se pridružil ekipi hermetičnih motorjev, v kateri sta delala Dušan Lapajne in Vojko Sedej. Ko je Dušan postal vodja razvoja, sem ga nadomestil, kasneje pa sprejel nove izzive na področju HLS in kakovosti.

Večkrat so me vprašali, kako mi uspe usklajevati službo in glasbo. S Kingstoni letos praznujemo 30 let delovanja. Letno smo imeli tudi po sto koncertov. Včasih je bil to kar velik izziv, a s podporo družine je uspelo in danes sem na to zelo ponosen.

Jože: Moja naloga je bila dvema starejšima sodelavkama predstaviti delo s prvim računalnikom. Sprva sta obe jokali. Računalnika se niti dotakniti nista želeli. Ko pa sta po nekaj dneh odkrili prednosti, računalnika nista več izpustili iz rok. Naši prvi računalniki so bili slovenski, Iskra Delta – počasni, ampak zanesljivi.

Berta: V prvih letih moje zaposlitve v Hidrii smo med odmorom za malico včasih uporabili paleto, ki je služila kot ravna podlaga, in odigrali kakšno 'vovkalco'.

Reno: Ob začetku moje poslovne poti smo imeli obrat v Vrsarju na Hrvaškem. Spomnim se, da smo šli na eno prvih službenih poti s Citroen Viso, ki se nam je takrat zdela zelo dober poslovni avtomobil. Marsikdo od nas je želel, da bi ga lahko vozil tudi zasebno.

19 %
zaposlenih v Hidrii je
starejših od 55 let.

Berta, Jože, Reno, veliko pripadnost podjetju čutite, kajne? Vsi trije imate za seboj že več desetletij delovne poti v Hidrii.

Reno: Mislim, da je pripadnost precej značilna za našo generacijo. Včasih niti nismo dosti razmišljali, da bi menjali službo. Obkrožali so nas sposobni ljudje, tu smo živeli, zakaj ne bi tu tudi delali. Zdaj so se stvari spremenile. Za mlade je svet bolj odprt, imajo veliko informacij in možnosti. Zato jih razumem. Prehajanje iz ene v drugo službo je neka nova normalnost.

Jože: Ni mi žal, da sem toliko časa zaposlen v Hidrii, daleč od tega! Če celotno poslovno pot prehodiš v istem podjetju, v tem zagotovo ni nič slabega. Vem pa, da bi večkrat spremenil zaposlitev, če bi bil zdaj mlad. Prav je, da mladi spoznajo različna delovna okolja. Tako srečajo različne ljudi, se naučijo tujih jezikov, odkrivajo nove države.

Berta: Tudi sama razumem mlade. Dobro je, če s spreminjanjem zaposlitev ugotavljajo, kaj je zanje najboljše. Meni pa je dolgoletna zaposlitev v Hidrii prinesla tudi veliko prednosti. Ena od njih je bližina. V službo lahko pridem peš. Tudi samo delovno okolje mi je kmalu po zaposlitvi postalo zelo všeč. Delala sem v majhnem kolektivu, s prijetnimi sodelavci. Med seboj smo bili zelo povezani. Delali smo na tri izmene, pa smo se vseeno zlahka dogovorili, da gremo skupaj na izlet ali zabavo. Zdaj je ljudi težje prepričati, da bi kam šli skupaj.

Reno: Ko se ozrem nazaj, vidim, da so se med nami, sodelavci v desetletjih skupnega dela razvile na pol družinske vezi. Lahko bi se profesionalno posvetil glasbi, ampak nekako sem čutil, da spadam sem, v to delovno okolje.

Pravijo, da so pogosto prav odnosi to, zaradi česar iz nekega delovnega okolja odidemo ali pa ostanemo.

Reno: Drži. Če so odnosi v redu, ostanem.

Jože: K dobrim odnosom zagotovo prispeva druženje, tudi izven delovnega okolja. Včasih je pogosto kdo izmed sodelavcev predlagal, da gremo skupaj na izlet. Če nas je bilo več, smo najeli avtobus in šli. Za razna športna tekmovanja smo mimogrede sestavili nogometno ekipo, tudi košarkarsko, balinarsko. Sodelavke, ki so igrale rokomet, so navadno imele največ gledalcev.

Danes je druženja manj, ni pa čisto zamrlo. Pred nedavnim smo se s sodelavci podali na Lokvarski vrh.

Predstavljate najbolj izkušeno generacijo v podjetju. Kako pa sodelujete z mlajšimi?

Jože: Zelo dobro! Če potrebujem kakršnokoli pomoč, npr. pri spletnih nakupih, je vsakdo pripravljen pomagati. Če ga petkrat vprašam eno in isto stvar, mi petkrat prijazno vse razloži. Hkrati seveda tudi mladi od mene ali drugih sodelavcev moje generacije

takoj dobijo pomoč, ko jo potrebujejo.

Berta: Imam res srečo, da imam takšne mlade sodelavce. Ne predstavljam si, kako bi delala brez njih. Veliko so me naučili. Posebej imam v mislih vodjo tehnologije Vojka Čemažarja. Zelo cenim njegov pristop k delu.

Reno: Mlajši danes predstavljajo večino v Hidrii. Vodijo podjetje in zavedajo se, da so odgovorni za prihodnost podjetja. Danes se vse razvija hitreje, spremembam se moramo prilagajati vse generacije. Po mojih izkušnjah mlajši nimajo predsodkov glede starejših. Mislim, da zelo cenijo naše izkušnje in so tudi razumevajoči, če včasih nismo na istih frekvencah.

Jože: Naši predhodniki so spreminjali nas, zdaj mi spreminjamo delovne procese in prenašamo izkušnje na mlajše. Lahko bi delali na ustaljen način, lahko pa z znanjem in voljo uvajamo izboljšave. Hidria je bila vedno odprta za nove načine dela.

Različnim generacijam so bližje različni načini komunikacije.

Reno: Res je. Res pa je tudi, da kljub vsem pripomočkom in aplikacijam osebne komunikacije ne bo nikoli preveč. Nikoli še nisem nikogar slišal reči, da se preveč pogovarjamo. Na raznih izobraževanjih smo se veliko učili o vedenju, učinkovitih načinih komunikacije. Včasih pa več kot naučene veščine šteje čas, ki si ga vzamemo za to, da bi se s sodelavci pogovorili.

Se strinjate, da imamo različne generacije kljub razlikam med nami tudi mnoge skupne točke?

Jože: V službi je nemogoče, da ne bi imeli skupnih točk. Vsak dan pridemo s skupnim namenom, ukvarjamo se z istimi izdelki. Moje delo je, da načrtujem in sodelavcem razložim načrt, njihovo delo je načrtovano izpeljati. To je naš vsakdan – skupno delo, sodelovanje.



Ste vedeli?

Starejši od

65 let

danes v svetu predstavljajo najhitreje rastoči segment zaposlenih.

150 milijonov

služb po vsem svetu bodo do leta 2030 opravljali starejši od 55 let.

27 %

Američanov med 65. in 74. letom danes aktivno išče zaposlitev, v primerjavi z 20 % leta 2002.

Vir: Harvard Business Review, marec-april 2024

25 %

ali več vseh zaposlenih v Nemčiji, Italiji in na Japonskem danes predstavljajo zaposleni nad 55. letom starosti.

71 %

starejših od 65 let, vključenih v ameriško raziskavo, je povedalo, da najboljše obdobje njihovega življenja ni v preteklosti, pač pa zdaj ali v prihodnosti.

83 %

starejših od 65 let, vključenih v raziskavo v ZDA, je povedalo, da je občutek koristnosti [»being useful«] zanje veliko bolj pomemben kot občutek mladostnosti [»being youthful«].



Xiaomei Fortunat:
Najpomembnejše je
poslušati s srcem

Dovolimo si biti mi in dovolimo drugim, da so oni

Med zaposlenimi v Hidrii je danes manj kot tretjina žensk. Razen na Kitajskem moški sodelavci predstavljajo večino na vseh Hidriinih lokacijah. Ekipa kitajske družbe, Hidrie Suzhou, pa je edina v Hidrii, v kateri je med zaposlenimi več kot polovica žensk. V proizvodnji je delež žensk kar 74 %.

Xiaomei Fortunat je v Hidrii Suzhou odgovorna za administrativna dela in kadrovsko področje. Zase s ponosom pravi, da je »Hidria girl«. Kljub temu, da se je ekipi pridružila šele pred dobrim letom dni, se Xiaomei v delovnem okolju počuti zelo lepo sprejeta. Po počitnicah komaj čaka, da se vrne v službo ter ponovno sreča svoje sodelavke in sodelavce.

Xiaomei je vedno pripravljena pomagati. Ves čas razmišlja o tem, kako slišati želje zaposlenih in hkrati uspešno uresničevati cilje podjetja. S sodelavkami se pogovarja zelo odkrito. Čuti, da ji zaupajo, kar njenemu delu daje veliko vrednost.

Xiaomei pravi: »Če želimo biti kot družba in podjetje bolj vključujoči, moramo s spremembami začeti pri

sebi. Najprej moramo poznati in spoštovati sami sebe, se imeti radi, biti strpni do samih sebe. To je pogoj, da imamo potem radi tudi druge in smo do njih vključujoči. Na Kitajskem imamo rek, ki pravi: ‚Dovolimo si biti mi in dovolimo drugim, da so oni.‘ Prizadevajmo si za strpnost, odprtost, iskrenost. Najbolj pomembno pa je, da se spoštujemo.

Ko sem razmišljala o tem, kaj bi lahko naredili, da bi se sodelavke počutile še bolj spoštovane, sem ugotovila, da je najpomembnejše, da poslušamo. Poslušati moramo z našimi ušesi, da slišimo, kaj si želijo. Poslušati moramo z očmi, da lahko opazimo dejanja. Najpomembnejše pa je, da poslušamo s srcem. To velja v vseh odnosih, partnerskih, prijateljskih, starševskih ali odnosih med zaposlenimi v podjetju.«

“

V Hidrii dela
568 žensk,
kar predstavlja 29 %
vseh zaposlenih.

74 %
zaposlenih v proizvodnji
Hidrie Suzhou
predstavljajo ženske.

Če želimo biti kot
družba in podjetje bolj
vključujoči, moramo s
spremembami začeti
pri sebi.

Xiaomei je pred leti doživela težko življenjsko preizkušnjo. Zaradi hude bolezni je umrl njen mož Anton Fortunat, nekdanji tehnični direktor Hidrie Suzhou na Kitajskem.

Šanghaju, ki so nam takrat stali ob strani. Vseh niti ne poznam, vem le, da jih je bilo več in da so za našo družino naredili zelo veliko, zato bom v svojem srcu vedno ohranila topel spomin nanje,« pravi Xiaomei.

»Zelo sem hvaležna ljudem, sodelavkam in sodelavcem Hidrie ter slovenskega veleposlaništva v Pekingu in



POVEZALE SO SE HIDRIINE
SODELAVKE V POKLICIH STEM

Različne stroke, skupna ljubezen do znanosti in tehnike

V Hidrii je letos zelo uspešno zaživela nova pobuda: povezale so se sodelavke s področij STEM – znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike.

Prvega srečanja, ki je ob mednarodnem dnevu žensk in deklet v znanosti na pobudo Hidriinih sodelavk **Monike Manfreda** in **Sare Sovdat** februarja potekalo v Tolminu, se je udeležila večina Hidriinih sodelavk v poklicih STEM. Udeleženke so želele s srečanjem okrepiti medsebojno povezanost in poudariti pomembno vlogo, ki jo imajo v Hidrii. S svojo navdihujočo poklicno in življenjsko zgodbo je dogodek obogatila inženirka leta **Ljupka Vrteva**, magistrica strojništva v družbi Petrol.



Mag. Rudi Kragelj,
*direktor Hidrie Advancetec na prvem srečanju
Hidriinih sodelavk v poklicih STEM*


»Je v današnjem času sploh še smiselno govoriti o enakopravnosti med moškimi in ženskami? Ni to samoumevno?« Ko sem si zastavljal ta vprašanja, sem se spomnil, da imamo v Hidrii Advancetec v devetčlanskem kolegiju samo eno žensko. Spomnil sem se tudi, da sem se s sinovoma večkrat pogovarjal o tehničnih poklicih, s hčerkama pa ne.

Drži, danes imamo moški in ženske enake možnosti, a delež žensk na vodilnih mestih in v tehničnih poklicih kaže, da povsem na cilju še nismo.«



V Evropi je
na študijih STEM
le dobrih
25 %
deklet.

V Sloveniji je
na študijih STEM,
od treh študentov
1
študentka.



Kar nas je veliko tega, kar

Ančka Gantar Mivšek, vodja področja za varnost
in zdravje pri delu v Hidrii

»Za soustvarjanje vključujočega okolja se mi zdi
najpomembnejše, da si drug za drugega vzamemo čas.
Sodelavko ali sodelavca vprašajmo, kako se počuti. Bodimo
prijazni. Pozdravimo. Spodbujajmo pohvale. Včasih imajo
majhna dejanja zelo velik pomen.«



Sladjana Koterle, višja nabavna logistka
v Hidrii Mototec

»To, kako se v Hidrii spoštujemo med seboj, je res čudovito!
Mislim, da je sprejemanje raznolikosti v naši delovni sredini
na zavidljivo visoki ravni. Sama sem se pred dvajsetimi leti v
Slovenijo priselila iz Bosne. Danes prav zaradi te izkušnje dobro
razumem, kako se počutijo priseljenci. Vsem bi svetovala,
da sodelavke in sodelavce, ki se še učijo jezika, čim večkrat
pohvalimo za njihov trud. To jim bo zagotovo dalo dodaten zagon
za nadaljnje učenje! Poznavanje in sprejemanje raznolikosti nas
duhovno bogati, to pa nam lahko samo pomaga pri vsakdanjem
delu in seveda v zasebnem življenju.«

povezuje, večje od nas ločuje



Franci Volarič, vodja poslovnega razvoja v kompetenčnem centru Industrijska avtomatizacija

»Sam pripadam generaciji, ki je še živel v skupni državi in je bila zelo odprta do drugih kultur. Pogovarjali smo se vsak v svojem jeziku in se med seboj razumeli. Tudi danes v našem delovnem okolju ni pomembno, od kod kdo prihaja. Ljudi cenimo po tem, kar naredijo. Tako, kot se med seboj spoštujemo zaposleni različnih narodnosti, se med seboj spoštujemo tudi zaposleni različnih generacij. Prav z veseljem gledam mlade, ki jim je zaupana zahtevna naloga in se je lotijo s pogumom in samozavestjo.«

Mukrem Cenoski, sodelavec na sestavi grelcev čepne svečke v Hidrii Advancetec

»Kako ljudje sprejemamo druge, je precej odvisno od vsakega posameznika. Sam imam v delovnem okolju zelo pozitivne izkušnje. Dobro sodelujemo in nikoli nisem opazil, da bi razlike ljudi razdvajale.

V Slovenijo sem se priselil pred desetimi leti. Štiri leta sem delal v Hidrii v Spodnji Idriji, zadnji dve leti sem zaposlen v Hidrii Advancetec v Tolminu. Tu se počutim doma. Trudim se, da po svojih najboljših močeh pomagam drugim – tako na delovnem mestu kot tudi v skupnosti, zato sem tudi postal prostovoljni gasilec.«



NAJVEČJA INVESTICIJA
V ZGODOVINI HIDRIE

V centru e-mobilnosti stekla proizvodnja

Besedilo: Helena Pregelj, dr. Špela Bolka
Fotografije: Robert Zabukovec

V Hidriinem novozgrajenem visokotehnološkem centru e-mobilnosti v Spodnji Idriji je bil letos spomladi izdelan prvi rotorski paket, namenjen vgradnji v avtomobile BMW. S tem je stekla visoko avtomatizirana, robotizirana in digitalizirana proizvodnja, ki bo v že zgrajenem delu centra e-mobilnosti v celoti vzpostavljena do konca leta 2025.





Visokotehnoško rešitve za vodilne evropske proizvajalce električnih vozil

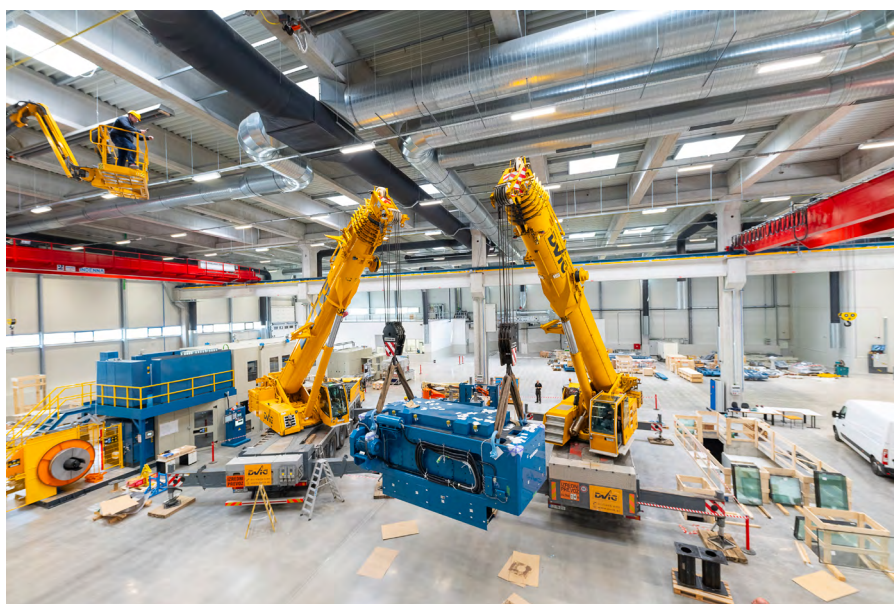
Hidriin visokotehnoški center e-mobilnosti predstavlja največjo investicijo v Hidriini zgodovini in eno največjih proizvodnih investicij v Sloveniji. Namenjen je proizvodnji statorskih in rotorskih paketov za pogonske sisteme hibridnih in električnih vozil. Hidrii je namreč uspelo skleniti dolgoročna partnerstva z vodilnimi evropskimi proizvajalci avtomobilov.

01

Srce prve linije, 300-tonska štanca, je februarja v Spodnjo Idrijo prispela z Japonske. Aprila je linija, ki jo poleg štanca sestavlja še sedem ključnih komponent, s strani dobavitelja dobila izjavo o skladnosti in s tem zeleno luč za začetek proizvodnje. Hidria na prvi proizvodni liniji izdeluje rotorske pakete. Po dva Hidriina rotorska paketa sta vgrajena v vse modele vozil BMW z avtomatskim 8-stopenjskim menjalnikom četrte generacije in v celotno električno gnano modelno paleto od leta 2026 naprej.

02

Kot druga je bila v prostorih centra e-mobilnosti spomladi postavljena 330-tonska štanca, namenjena proizvodnji ključnih delov pogonskih sistemov vozil DS 3 E-TENSE, Peugeot e-208, Jeep® Avenger, Opel Mokka electric in drugih Stellantisovih modelov vozil. Tudi druga linija je danes že v polnem teku.





Inovativne rešitve nastajajo z najsodobnejšimi tehnologijami

Proizvodni procesi v novem centru e-mobilnosti so zasnovani v skladu s ključnimi smernicami sodobne proizvodnje v avtomobilski industriji, kar pomeni najvišjo možno stopnjo avtomatizacije, robotizacije in digitalizacije.

»Poleg dveh že delujočih linij s preko 300 ton težkima štancama, izdelanima na Japonskem, so za potek proizvodnje v novem centru e-mobilnosti ključnega pomena dvoje 15-tonskih mostnih dvigal, namenjenih dostavi elektro pločevine na proizvodne linije, ter 100-metrski transportni trak odpada v kineti spodnjega dela centra e-mobilnosti. Po njej vsa odpadna pločevina potuje v zbirni prostor, opremljen z veliko tovorno tehniko

in 10-tonskim magnetnim dvigalom, ki pločevino nalaga na tovarnjake. Visoko avtomatizirani sta tudi pralna linija ter linija za končno kontrolo in pakiranje rotorskih paketov,« pojasnjuje **dr. Špela Bolka**, vodja tehnologije in HLS v Hidrii Lamtec.

»Na vseh Hidriinih lokacijah, namenjenih proizvodnji statorskih in rotorskih paketov, ti nastajajo s pomočjo najsodobnejših tehnologij. Dodatna prednost novega Hidriinega centra e-mobilnosti pa je skrbno načrtovana razporeditev tehnologij in njegova prostornost,« še dodaja dr. Špela Bolka.



Kako je potekala gradnja centra e-mobilnosti?

September 2021: Položen temeljni kamen novega centra e-mobilnosti

Leto 2022: Odstranitev prejšnjega objekta in priprave na gradnjo

Februar 2023: Postavljeni prvi nosilni stebri

Marec 2023: Zaključena skeletna konstrukcija

Pomlad 2024: Dokončanje gradnje in začetek proizvodnje na prvih dveh linijah



Dr. Špela Bolka



Janez Vevar



Uroš Erjavec

Učinkovito načrtovanje tehnologij in časa

Za načrtovanje tehnologij v spodnjeidrjskem centru e-mobilnosti je bil odgovoren strokovni sodelavec za konstruiranje v Hidrii Lamtec **Janez Vevar**, ki je bil pred tem že vključen v projekt postavljanja štanc in protihrupnih kabin v Hidrii na Jesenicah.

Pri načrtovanju, ko se celotna slika izriše na računalniškem zaslonu, je razsežnost objekta kar malce zamegljena, prava velikost se pokaže šele v resničnosti, ko je center zgrajen, pravi Janez Vevar. Je bil projekt zanj velik izziv?

»Pri načrtovanju novega centra e-mobilnosti v Spodnji Idriji so mi zagotovo zelo koristile pretekle izkušnje. Veseli me, da sem ob načrtovanju spodnjeidrjskega centra spoznal še novo tehnologijo, namenjeno evakuaciji odpada,« pravi.

Dodaja, da je bil poleg učinkovitega načrtovanja tehnologij eden večjih izzivov učinkovito načrtovanje časa, s čimer so v ekipi zagotovili, da je bilo delo pravočasno in natančno opravljeno, prvi dve proizvodni liniji pa zagnani v dogovorjenih rokih.

Z odličnim sodelovanjem uspešno do cilja

»Vesel sem, da sta prvi dve liniji v novem centru e-mobilnosti začeli z delovanjem,« je ob pomembnem mejniku povedal **Uroš Erjavec**, razvojni inženir, v Hidrii Lamtec odgovoren za tehnične zahteve in postavitve novih štancnih linij. Za seboj ima že devet uspešno vzpostavljenih Hidriinih štancnih proizvodnih linij in trideset let izkušenj na področju štancanja.

»Postavitve prvih dveh linij smo zaključili v zastavljenih časovnih okvirih, pri čemer velja pohvaliti odlično sodelovanje vseh vključenih, posebej ekipe nabave, vzdrževanja, elektro vzdrževanja in tehnologije.«



Rešitve za trajnostno mobilnost nastajajo v energetske učinkovitem centru

Hidriin visokotehnološki center e-mobilnosti je odličen tudi z vidika energetske učinkovitosti. Sodoben energetski sistem, v primerjavi s klasično grajenimi objekti, omogoča kar za tretjino manjšo porabo energije. Center e-mobilnosti ne uporablja fosilnih goriv in ne povzroča neposrednih izpustov toplogrednih plinov.

POSLOVNI UTRIP



HIDRIA ODSLEJ TUDI V NOVI GORICI

Hidria je v začetku letošnjega leta odprla poslovne prostore v Novi Gorici. Hidriina pisarna, ki se nahaja v Eda centru, je namenjena predvsem sodelavcem v razvoju Hidrie Advancetec, ki lahko svoje delo opravljajo na daljavo in tako namesto v Tolminu občasno delajo bližje kraju bivanja.



HIDRIA – NAJBOLJŠE PRIMORSKO PODJETJE

V izboru najboljših podjetij po posameznih regijah, ki so ga ob koncu lanskega leta prvič organizirali regionalni mediji, je Hidria prejela priznanje za najboljše veliko podjetje na Primorskem. Marca letos se je na nacionalnem izboru, skupaj s podjetji Krka, Lek, SIJ Acroni, Cablex M, Impol, GMT in Jagros, Hidria uvrstila v osmerico najboljših velikih podjetij v Sloveniji.



TRETJE SLOVENSKO PODJETJE S TPM AWARD

S priznanjem TPM Award, ki ga je ekipa Hidrie Advancetec v Tolminu prejela ob koncu lanskega leta, se je Hidria uvrstila med prva tri podjetja v Sloveniji in zgolj dvajseterico podjetij v Evropi z organizacijo proizvodnje na tako visoki ravni. Priznanje potrjuje odličnost na področju organizacije, vodenja in obvladovanja proizvodnje.



PREJELI NAGRADO ZA ZELENO PREOBRAZBO

Spomladi smo se v Hidrii razveselili nagrade nemškega gospodarstva. Slovensko-nemška gospodarska zbornica, ki je podelila nagrado, je v Hidrii prepoznala podjetje, ki se najbolj odlikuje na področju zelene preobrazbe industrije, s svojim delovanjem in celotno dobavno verigo stremi k ničelnim negativnim vplivom na okolje ter si prizadeva za ustvarjanje visoke kakovosti življenja zaposlenih in širših skupnosti.



IZDELALI TRIMILIJONTO SVEČKO OPTYMUS PSG

Zaposleni v Hidrii Advancetec v Tolminu so spomladi obeležili pomemben mejnik: izdelali so preko 3.000.000 ogrevalnih svečk s senzorjem tlaka Optymus PSG. Visokotehnološka rešitev, ki zagotavlja do 30 % manj izpustov, je v preteklih letih za revolucionarni prispevek k trajnostni mobilnosti prejela številna priznanja, med drugim evropsko priznanje za najboljšo inovacijo v kategoriji zelenih tehnologij.



NA MEDNARODNIH SEJMIH

Inovativne rešitve Hidrie smo v prvi polovici letošnjega leta predstavili poslovnim partnerjem in strokovni javnosti na štirih velikih mednarodnih sejmih. Hidria Alutec je razstavljala na sejmu Euroguss v Nürnbergu, Hidria Lamtec na sejmih Coiltech v Augsburgu in CWIEME v Berlinu ter Hidria Movent na sejmu MCE v Milanu.

HIDRIINE REŠITVE
V AKCIJI

Z e-kolesoma s Hidriinimi rešitvami na Mangartsko sedlo

Besedilo: Helena Pregelj, Primož Makuc, Dejan Peternel, Peter Uršič
Fotografije: Robert Zabukovec

V času, ko Julijske Alpe prekrivajo barvite preproge cvetja, sta sodelavca Hidrie, prekaljena kolesarja, sprejela izziv: z e-kolesoma, v katera so vgrajene rešitve Hidrie, sta se podala na najvišje ležečo gorsko cesto v Sloveniji.

Pridružite se **Maticu Grošlju** in **Dejanu Jugu**
na elektrificirani odisejadi na Mangartsko sedlo!

04



Hidria za vse bolj priljubljena e-kolesa

Hidria v svetu zelene mobilnosti igra vse pomembnejšo vlogo. Mnogi Hidriini izdelki so namenjeni hibridnim in električnim avtomobilom. Vse večji pomen pridobivajo tudi Hidriine rešitve za priljubljena električna kolesa.

Senzor navora z mikrožičko, revolucionarna tehnologija, ki jo razvija Hidria Advancetec, bo rekreativnim kolesarjem omogočala, da bodo med vožnjo, ne glede na teren, občutili moč profesionalcev. Rotorji in T-segmenti, ki jih Hidria Lamtec proizvaja že od leta 2016, predstavljajo srce visokozmogljivih Boschevih elektro pogonov e-koles. Slednje smo, vgrajene v Scottovi e-kolesi, preizkusili na cestišču.

Samo najboljše

Združili smo najboljše. E-kolesi sta testirala najbolj izkušena kolesarja v Hidriinih vrstah: nekdanji profesionalni, danes pa izjemno uspešni rekreativni kolesar, zmagovalec Maratona Franja 2023, **Matic Grošelj** in ultra kolesar, ki živi brez avtomobila in ima za seboj že vrsto uspešno prevoženih brevetov po vsej Evropi, **Dejan Jug**.

Eden naših najboljših profesionalnih cestnih kolesarjev vseh časov **Valter Bonča**, lastnik Kolesarskega centra Bonča v Idriji, je za testiranje izbral **Scottova** modela električnih koles, **Patron eRide** in **Aspect eRide**.

Tudi pri izboru trase smo iskali popolnost. Podali smo se na najvišje ležečo in po mnenju mnogih najlepšo cesto v Sloveniji – cesto na **Mangartsko sedlo**, ki vodi do vznožja četrte najvišje gore v Sloveniji.

Vrhunske Hidriine rešitve, s katerimi prispevamo k zeleni mobilnosti, si namreč zaslužijo le najboljše! Zato smo jih preizkusili v osrčju Julijskih Alp, ki navdušujejo z nebeško lepimi razgledi in s svojo mogočnostjo nikogar ne pustijo ravnodušnega.





Mangartska cesta

Iz slikovite vasice Log pod Mangartom, ki je bila izhodišče preizkusa e-koles, sta se kolesarja podala do Strmca na Predelu in nato tik za viaduktom pri Mlinču zavila desno, na eno najlepših cest v Sloveniji.

Dvanajst kilometrov dolga, ponekod strma in ovinkasta cesta se vzpne kar 980 metrov in vodi skozi pet v živo skalo izklesanih predorov. Cesta je bila zgrajena leta 1938 in je najvišja gorska cesta v Sloveniji, ki nas na svoji najvišji

točki pripelje na nadmorsko višino 2055 metrov. S sedla se odpirajo izjemni razgledi pod 2.679 metrov visokim Mangartom, četrtem najvišjim vrhom v Sloveniji.

Travnate planjave, ki jih poleti obarvajo preproge pisanega alpskega cvetja, so dom številnih svizcev, kozorogov in kavk. Mangartsko sedlo je resnično popolna razgledna točka, priljubljena med pohodniki in kolesarji. Tudi vožnja po Mangartski cesti je nepozabno doživetje.

Kdo je preizkusil e-kolesi?



MATIC GROŠELJ

Leta 2020 je še profesionalno dirkal za Ljubljano-Gusto-Santic in se oktobra po uspešno zaključenem študiju na Fakulteti za strojništvo zaposlil v Hidrii.

Preden se je navdušil za kolesarjenje, je 14 let igral nogomet, do U14 tudi v prvi ligi. Proti koncu srednje šole je začel teči in kolesariti z bratovim kolesom ter se leta 2014 v enem mesecu pripravil na svoj prvi Maraton Franja. Na Franji se leto za letom uvršča med najboljše. Leta 2023 je svoj nastop okronal z zmago.

Pol leta se je kalil v domači KD Slogi 1902 Idrija. Leta 2015 je v prvi sezoni mlajših članov dirkal za kranjsko Savo in čez dve leti prestopil v Rog-Ljubljano. Na kontinentalni ravni je v ljubljanskem klubu vztrajal štiri leta, pospremil na pot med profesionalce tudi Tadeja Pogačarja, zdaj pa zelo uspešno ugotavlja, kako je biti rekreativec.

Med vzponi v Sloveniji mu je najljubši vzpon na Mangart. Trenira po občutku in je še vedno zelo hiter, obenem pa je uspešno zaživel življenje zaposlenega človeka.

Že med študijem je sodeloval s Hidrio kot štipendist, delal prek študentskega servisa in se po diplomi zaposlil. Danes je sodelavec Hidriinega mehanskega laboratorija v Spodnji Idriji, kjer izvaja različne meritve in analize, večinoma za avtomobilsko industrijo.



DEJAN JUG

Ultra kolesar, zaposlen kot operater v Hidrii Advancetec, se je pred petimi leti pridružil Hidriini ekipi, ker je želel, da bi bila njegova nova služba bolj oddaljena od prejšnje. V službo namreč prihaja s kolesom in tako med domačo vasjo Ložice pri Desklah in Hidrio v Poljubinju pri Tolminu dnevno prevozi preko petdeset kilometrov.

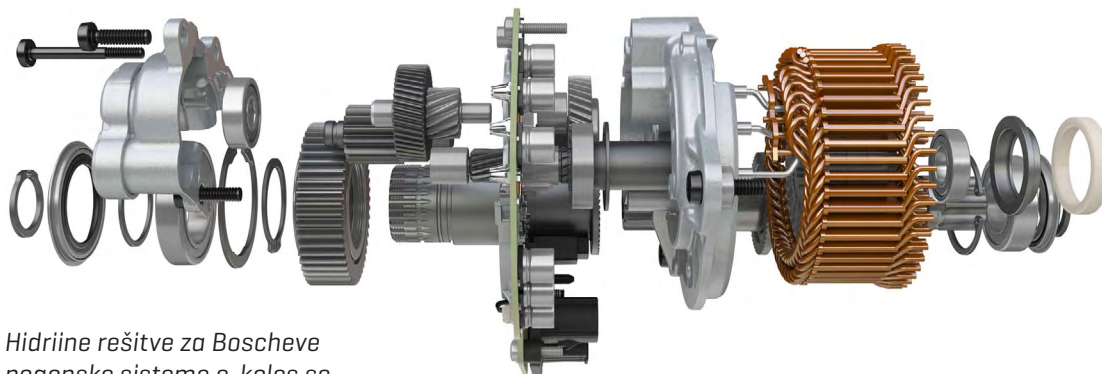
Za seboj ima že vrsto uspešno prevoženih brevetov, kakor v svetu ultra kolesarstva imenujejo organizirane ekstremno dolge kolesarske vožnje. Kolesarji v tej disciplini potujejo po določeni, toda neoznačeni trasi, dolžine tudi do 1.400 km in morajo zaključiti vožnjo znotraj določenega časovnega limita.

V najlepšem spominu so mu ostali vsi tuji breveti: London-Edinburgh-London, Madrid-Gijon-Madrid, Pariz-Brest-Pariz, ter najlepši in najdaljši Alpi 4000 s ciljem na vrhu Stelvia. Lepe so bile tudi gorske dirke s preko 10.000 višinskimi metri, med njimi Bikingman Corsica, Race across 3 lands, Romagna Ultra Race, ter 24-urne dirke: ravninskih 770 km Slo24 Ultra 2016, 610 km in 10.000 višinskih metrov na Time Trial 2022.

Predlani je poleg nepričakovane zmage na dirki v Italiji dosegel oba zastavljena cilja: vsak mesec prekolesariti vsaj 2.000 kilometrov in v celem letu 365.000 višinskih metrov, 1.000 za vsak dan v letu. Letos je na poti na dopust in med dopustom v Dolomitih v enem tednu prekolesaril 20.000 višinskih metrov.



Katere rešitve za e-kolesa razvijamo in proizvajamo v Hidrii?



Hidriine rešitve za Boscheve pogonske sisteme e-koles se skrivajo pod bakrenim navitjem.



Rotorji in T-segmenti

Učinkovitost in moč e-koles z elektro pogoni znamke Bosch že od leta 2016 dalje zagotavljajo Hidriini rotorji in T-segmenti. Prve Hidriine rešitve za e-kolesa so bile namenjene Boschevim elektromotorjem tretje generacije. Odlično sodelovanje s kupcem je ekipi Hidrie Lamtec prineslo nov projekt – razvoj rotorjev in T-segmentov za Boscheve elektromotorje pete generacije. Proizvodnja omenjenih rešitev je danes v polnem teku: rotorski paketi nastajajo v Spodnji Idriji, T-segmenti v Kranju. Hidriine rešitve so vgrajene v elektromotorje, ki poganjajo e-kolesa znamk Scott, KTM, Cube, Bulls, Electra, Simplon in drugih. Za šesto generacijo Boschevih elektro pogonov, namenjenih najbolj prestižnim e-kolesom, je Hidria razvila še dodatno rešitev s tanjšo pločevino in zahtevnejšim dizajnom, pri kateri je poleg rotorskega paketa tudi stator paketiran in ne več T-segmentiran. Proizvodnjo s to rešitvijo ravno v tem času zaganjamo v Spodnji Idriji.

Senzor navora z mikrožičko

Ekipa Hidrie Advancetec razvija senzor z mikrožičko, ki meri navor in pomaga pri dodajanju moči pogonskemu sistemu e-kolesa. Hidriina inovacija na osnovi izmerjenega navora med kolesarjenjem krmili elektromotor in sorazmerno dodaja navor. Tako kolesarju omogoča prijetnejšo in hitrejšo vožnjo ter premagovanje zahtevnejših terenov brez pretiranega napora. Pri tem ima kolesar občutek, da je fizično pripravljen kot profesionalc. Ekipa inovatorjev iz Hidrie Advancetec je z razvojem rešitve v delovanje e-koles vpeljala popolnoma nov princip brezžičnega merjenja navora. Hidriina rešitev je ob enaki natančnosti bolj konkurenčna od vseh danes prisotnih na tržišču, zaradi majhne prostornine pa primerna tudi za e-kolesa, ki imajo elektro pogon v pestu zadnjega kolesa. Prva e-kolesa s tovrstnim pogonom bodo kolesarji lahko kupili leta 2025.

Scott Patron eRide 910 ST in Scott Aspect eRide 930

Glede na to, da je prvi vtis izjemnega pomena, ni prav nič drugače pri kolesih. Kljub temu, da gre pri večini za neko osnovno obliko ogrodja, se le-ta pri vseh proizvajalcih malce razlikuje.

Oba tipa koles sta bila deležna vrhunskega oblikovanja in skrbne izbire materialov. Vseeno vsak služi svojemu namenu in razlike le niso tako malenkostne. Patron eRide 910 ST je prilagojen tistim, ki več časa preživijo na strminah ali v zraku, medtem ko je Aspect eRide 930 namenjen bolj vsestranski uporabi.

Scottova kolesa so bila vedno nekaj posebnega. Gre za sinonim kakovosti in zanesljivosti, zato z njihovo izbiro res ne morete zgrešiti. Vprašanje je le, katerega bi.

Kje smo preizkusili e-kolesi?

Izhodišče: Log pod Mangartom

Cilj: Mangartsko sedlo

Dolžina poti: 17 km

Višinska razlika po poti: 1.660 m



Vtisi po preizkusu e-koles

Tako za Matica Grošlja kot tudi za Dejana Juga je bil preizkus električnih koles svojevrstna izkušnja – oba sta namreč na poti na Mangartsko sedlo prvič kolesarila s pomočjo elektrike. Na Mangartskem sedlu smo ju povprašali o vtisih.

Malo za šalo: bosta kolegom kolesarjem priznala, da sta kolesarila s pomočjo elektrike?

Matic: Bova. Tudi takšen način kolesarjenja je dobro poskusiti.

Kakšna izkušnja je bila za vaju vožnja z e-kolesom?

Matic: Manj naporna kot s klasičnim kolesom. Mislim, da so e-kolesa zelo dobrodošla za ljudi, ki se do zdaj niso ukvarjali s športom in s kolesarjenjem sicer ne bi začeli. Prav dodaten zagon bi jih verjetno prepričal, da si kupijo takšno kolo in začnejo uživati v naravi.

Dejan: Zelo se strinjam z Maticem. Takšno kolo bi bilo zelo primerno za ljudi, kot sta na primer moja starša, ki ne kolesarita veliko. Z e-kolesom pa bi se verjetno podala na pot.

Dejan Jug se je na preizkus e-koles v Log pod Mangartom pripeljal s kolesom, po tem pohitel v popoldansko službo v Tolmin in se nato vrnil domov. Tako je poleg vzpona na Mangartsko sedlo s svojo specialko prekolesaril še dodatnih 144 km.

Matic Grošelj je po preizkusu e-koles popoldne izkoristil za triurni trening po hribih in dolinah na Idrijskem.

Oba seveda ostajata zaprisežena uporabnika neelektrificiranih koles. Vsi, ki se ne ponašamo s takšno vzdržljivostjo in pripravljenostjo kot Matic in Dejan, pa lahko svojim kolesarskim dogodivščinam dodamo nekaj električnega zagona in se podamo tudi na klance, ki so se do zdaj morda zdeli prestrmi.

Iz Loga pod Mangartom sta na Mangartsko sedlo prispela izjemno hitro.

Matic: Res je. Z navadnim kolesom bi za to pot potreboval malo več kot uro, tako pa je zadostovalo približno 45 minut.

Dejan: Prevozila sva 17 km in bolj ali manj ves čas vozila s hitrostjo 25 km/h.

Kako se je medtem držala baterija? Sta uporabljala različne načine vožnje?

Matic: Najprej sem poskusil z eco načinom vožnje, ki je le v manjšo pomoč. Ko sem prestavil na turbo način, sem lahko ves čas vzdrževal hitrost 25 km/h. Turbo način sem preizkusil še na zelo strmem terenu izven cestišča in z njim zlahka premagal tudi zelo strme klance.

Dejan: Po prevoženih 1660 višinskih metrih in 75 minutah vožnje v precej strm klanec je baterija ohranila še približno 30 % svoje moči. Pri hitrem spustu nazaj v dolino pa tako ali tako ne bo več igrala vloge.



Za sodelovanje pri preizkusu e-koles z vgrajenimi rešitvami Hidrie se zahvaljujemo Valterju Bonči in Kolesarskemu centru Bonča iz Idrije, ki sta omogočila to edinstveno izkušnjo.

Hvala tudi obema sodelavcema kolesarjema, Maticu Grošlju in Dejanu Jugu, ki sta si vzela čas za preizkus e-koles.

KILOMETRI



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

Porsche Macan Electric

Porsche se s svojo bogato športno in bencinsko tradicijo še kako zaveda pomena elektromobilnosti in sledi trendu prihodnosti. Če želijo še naprej proizvajati brezkompromisne športnike, se morajo posvečati tudi električnim avtomobilom, ki znižujejo skupne emisijske standarde. In v to zgodbo so vpeli tudi svoj trenutno najmanjši SUV, Macan. Ta je še vedno na voljo v različnih bencinskih izvedenkah, po novem pa tudi v povsem električni različici. Dizla pri novih Porschejih namreč ne bomo več našli. Električni opciji Macana v izvedbi 4 ali Turbo imata okrog 600 km kombiniranega dosega, slednji med njimi pa premore zavidljivih 639 KM in le 3,3 s do 100 km/h. Električni avtomobili so lahko še kako zabavni in za del te zabave poskrbi tudi Hidria z ohišjem volanske letve, ki je ključnega pomena za zagotavljanje pravilnega delovanja in vzdržljivosti volanskega sistema. Porsche je res znamka, ki ne pozabi na svojo zgodovino in tudi pri električnih modelih poskrbi za neverjetne malenkosti.



Husqvarna Svartpilen 801

Tudi v svetu motociklizma smo priča številnim oblikovnim idejam, od modernih do retro izvedenk. Kombinacija obojega je zagotovo Husqvarnin Svartpilen 801, ki si platformo in pogonski sklop deli še s podjetjema KTM in GasGas. Res gre za izjemno potezo, kako združiti klasično obliko z modernimi, bolj futurističnimi potezami. Odlikujeta ga lahek motor in okvir, kar pomeni, da je razmerje med močjo in težo povsem uravnoteženo, vožnja pa okretna in vznemirljiva. Z okroglo led lučjo, aluminijastim krmilom so ustvarili res privlačen motor brez oklepa. Z najsodobnejšimi elektronskimi pripomočki so še izboljšali vozne lastnosti, z možno nadgradnjo paketa Dynamic pa so to dvignili še na višjo raven. Tudi Hidria je del uspešne zgodbe te znamke in modela Svartpilen 801, na katerem najdemo naš varjen nosilec stopalke sopotnika in nosilec registrske tablice. Verjamemo, da ga bomo zagledali tudi na naših cestah, ker se odlično znajde na asfaltu, nič kaj drugače pa ni na blagem makadamu.



05 KILOMETRI



Škoda Superb

Koncern Volkswagen je v prvi polovici leta predstavil kar nekaj prenovljenih modelov, pri katerih pa dizelski pogonski agregati in z njimi tudi naše ogrevalne svečke za hladen zagon še niso reklye zadnje besede. Slednje omogočajo hitrejši zagon in nižje emisije. Energija, ki jo ob žarjenju konice svečka prenese v izgorevalni prostor, tudi pri temperaturah globoko pod lediščem (do $-30\text{ }^{\circ}\text{C}$) zagotavlja učinkovit zagon in stabilno delovanje dizelskih motorjev. Kar je pri VW Passat, je pri Škodi novi Superb. Ena izmed razlik med njima je, da je Superb sicer na voljo tudi v limuzinski različici. Ponaša se z novimi linijami, naprednimi tehnološkimi rešitvami na področju varnosti in bogato opremljeno notranjostjo. Glavni adut Superba so led matrični žarometi, v notranjosti pa skrbno izbrani materiali premijskega videza. Škoda je ena izmed tistih znamk, ki je v zadnjih desetih letih naredila ogromen napredek. Za povrh vsega pa je novi Superb na voljo tudi s pogonom na vsa kolesa.



Opel Zafira-e Life CrossCamp Flex

Zadnjih nekaj let je vedno več povezovanja z naravo in vedno več ljudi se zateka h kampiranju na različne načine. Nekateri se raje odpravijo v divjino, drugi pa v urejene kamp prostore. Tega se zavedajo tudi proizvajalci avtomobilov in druga podjetja, ki se ukvarjajo z naknadno predelavo vozil v male hiške na kolesih. V tej zgodbi sodeluje tudi znamka Opel oziroma skupina Stellantis, ki z električno Zafiro-e Life prispeva k brezemisijemskemu odtisu našega planeta. Del tega je tudi podjetje Hidria, ki s ključnimi komponentami pripomore k brezhibnemu delovanju električnega motorja Zafire-e. Skupaj s kapaciteto baterije 75 kWh zmore 322 km doseg, ki pa se bo v naslednjih letih razvoja elektromobilnosti zagotovo še izboljšala. Električna Zafira-e Life CrossCamp Flex je brez emisij in hrupa tradicionalnih pogonskih sklopov v kamping izvedbi odlična sopotnica za iskanje pristnih stikov z naravo. Praktičnost je zagotovo njen glavni adut.

VIRTUALNA IN MEŠANA RESNIČNOST
V INDUSTRIJI PRIDOBIVATA VSE
POMEMBNEJŠO VLOGO.



V svetu virtualne resničnosti

Besedilo: Sara Sovdat
Fotografije: Robert Zabukovec



Virtualna in mešana resničnost vse bolj spreminjata način, kako dojemamo svet okoli nas. Z nenehnim napredkom v računalniški grafiki, senzorjih in interakciji smo priča njenemu hitremu razmahu na vseh področjih življenja – ne le na področju zabave in igre, ki je

morda najbolj znano področje uporabe virtualne resničnosti, temveč tudi na področju izobraževanja, medicine, arhitekture in industrije. S svojo sposobnostjo, da nas popeljeta v digitalne svetove in nam omogočita izkušnje, ki jih v resničnem življenju ne bi mogli

doživeti, sta virtualna in mešana resničnost postali nepogrešljiv del naše sodobne družbe.

Na naslednjih straneh odkrivamo, kako zanimivi tehnologiji virtualne in mešane resničnosti uvajamo v Hidrii.

Z iskanjem inovativnih rešitev do širše sprejetosti MR in VR tehnologij

O uvajanju virtualne in mešane resničnosti v Hidrii smo se pogovarjali z Alešem Bremcem, direktorjem digitalizacije in korporativnega sistema vodenja v Hidrii.



Ekipe digitalizacije v Hidrii se med drugim ukvarja z vpeljavo mešane (MR) in virtualne resničnosti (VR). Kakšna je razlika med njima?

Mešana resničnost realnemu svetu doda določene elemente in holograme, kot so opisi, znaki, simboli. Naprave, ki podpirajo stik z MR okoljem, so transparentne. Je recimo enako, kot bi nosili navadna ali pa sončna očala, hkrati pa lahko vidimo tudi informacije ali predmete, ki v resnici niso prisotni. Interakcijo s predmeti izvajamo z uporabo rok. Uporabnik se lahko po prostoru prosto giblje.

Virtualna resničnost pa nas preseli v popolnoma drug svet. Celoten pogled zapolnijo virtualne podobe, ki zunanji svet zamenjajo z virtualnim. Naprave v tem primeru niso transparentne, imajo pa različne varnostne ukrepe, ki preprečujejo, da bi se uporabnik poškodoval. Fizično gibanje uporabnika je v tem primeru bolj statično, po virtualnem prostoru pa se premika s pomočjo kontrolerjev, ki jih ima v rokah. Prostor za gibanje uporabnika zaradi varnosti po navadi fizično omejimo, naprava pa njegovo gibanje zaznava s posebnimi senzorji. Ti izklopijo delovanje virtualne aplikacije v trenutku, ko uporabnik zapusti fizični prostor, na katerega je omejen.

Kaj je bil prvi povod oz. prvi projekt, pri katerem smo v Hidrii uporabili eno izmed omenjenih tehnologij in kje to uporabljamo danes?

Tehnologijo mešane resničnosti (MR) smo najprej začeli uporabljati za namene nudenja oddaljene strokovne pomoči, ki omogoča hitro reševanje težav tudi na daljavo.

Na področju razvoja MR smo uvajali pilotne projekte, ki smo jih razvili v sodelovanju s partnerjem Audax. Skupaj smo pripravili navodilo za delo na montažni liniji, ki vključuje vizualizacijo procesnih meritev, opravljenih na montažni liniji.

Pilotno smo razvili tudi aplikacijo za vizualizacijo podatkov o posameznih komponentah, ki so fizično prisotne na orodju. To bo omogočalo hitrejši in bolj učinkovit vpogled v kode artiklov in v druge za nas pomembne informacije o delih orodja za namene vzdrževanja.

Tehnologijo virtualne resničnosti (VR) trenutno koristimo za namene predstavitve podjetja in njegove promocije. S partnerjem SiEVA izdelujemo 3D vizualizacije sejmskih strojnic s predstavitvami naših paradnih izdelkov za

posamezne poslovne enote. Obiskovalcem na ta način ponudimo zanimivo izkušnjo in virtualno raziskovanje naših prostorov in izdelkov.

Kaj so pogoji za uspešno uvedbo tehnologij MR in VR?

Eden izmed pogojev za uspešno uvedbo tehnologij MR in VR je pridobivanje za to potrebnih kompetenc na različnih ravneh. Za kreiranje teh vsebin moramo usposobiti predvsem razvojne inženirje in inženirje za tehnologijo. V Hidrii dajemo velik pomen ključnim uporabnikom aplikacij in tako je tudi v primeru MR in VR.

Kje so največji izzivi in kakšna je vizija za prihodnost?

V Hidrii opažamo vedno večjo pomembnost uporabe MR in VR tehnologij, še posebej v proizvodnem okolju.

V proizvodnji trenutno uporabljamo video navodila, ki jih izdelujemo z aplikacijo REWO, na voljo pa so delavcem v proizvodnji v sistemu PIMS. Danes imamo že 90 takšnih navodil. Tehnologiji MR in VR pa sta nadgradnja video navodil.

Izziv trenutno vidimo predvsem v iskanju primerov uporabe MR in VR za končne uporabnike, ki presegajo zgolj tehnične rešitve in dejansko rešujejo njihove operative ali vsakodnevne potrebe. S tem v ospredje postavljamo uporabniško izkušnjo in prepoznavanje realnih koristi, kar je ključno za uspešno integracijo teh tehnologij v proizvodnem okolju. S stalnim iskanjem inovativnih rešitev želimo vplivati na širšo sprejetost MR in VR tehnologij v industriji in ustvariti trajnostno vrednost za naše podjetje ter njegove uporabnike.

Hakšne so razlike med MR in VR?

MR

Kombinacija realnega in digitalnega sveta

Transparentna očala, tablica, telefon

Fizično gibanje po prostoru

Interakcija z realnim in virtualnim svetom hkrati

Uporaba rok

VR

Virtualen svet

Netransparentna očala

Ni fizičnega gibanja po prostoru

Interakcija samo z digitalnimi / virtualnimi objekti

Uporaba kontrolerjev

Kakšne so izkušnje z uporabo virtualne



AMBROŽ BIZJAK,
vodja konstrukcije v Hidrii Lamtec

Uporaba mešane resničnosti v orodjarni

Pilotna projekta sta zajemala dve rešitvi. Najprej smo testirali uporabo mešane resničnosti za vizualizacijo izvrtin na ploščah orodja za štancanje v poslovni enoti Hidria Lamtec. Z uporabo mešane resničnosti bi izboljšali vizualno kontrolo komponent v orodjarni. Na fizični objekt lahko s pomočjo virtualnih očal, telefona ali tablice postavimo virtualni objekt (3D model) in pregledamo vse izreze in izvrtine.

Fizični objekt lahko s pomočjo aplikacije na očalih, tablici ali telefonu prekrijemo z virtualnim objektom (oz. 3D modelom) in na tak način preverimo vse izreze in izvrtine. Virtualni model je tudi tolerančno obarvan, kar pomeni, da smo veliko pomembnih informacij iz tehnične risbe oz. 3D modela prenesli na fizični objekt. S tem sistemom bi izboljšali kontrolo komponent pri obdelavi in zmanjšali možnost napak.

Testno smo izvedli tudi vizualizacijo v oddelkih za sestavo komponent in za vzdrževanje orodij v poslovnih enotah Hidria Lamtec in Hidria Alutec. S pomočjo tehnologije mešane resničnosti lahko hitro in enostavno identificiramo indent izbranega artikla oz. elementa v večjih sestavih na fizičnem objektu.



DR. PRIMOŽ BAJEC,
*direktor Hidriinega kompetenčnega centra
Industrijska avtomatizacija*

Uporaba mešane resničnosti v proizvodnji

Uporaba mešane resničnosti na montažni liniji za poslovno enoto Hidria Advancetec predstavlja dve vrsti rešitev.

Prva je navodilo za delo, ki uporabniku omogoča spremljanje navodil v obliki animacij, besedila in interaktivnih usmerjevalnih znakov in ukazov, ki se prikažejo neposredno na fizičnem objektu v prostoru.

Druga rešitev je vizualizacija procesnih podatkov in meritev proizvodnega procesa v grafični obliki, kar omogoča hiter vpogled v ključne podatke, na podlagi katerih lahko hitro prepoznamo morebitne težave in izboljšave.

Tehnologija mešane resničnosti je inovativna tehnologija, ki v proizvodni proces prinaša novo raven interaktivnosti in integracijo digitalnih informacij v realni svet.

in mešane resničnosti v Hidrii?



SARA BRUS,
vodja projektov v Hidrii Alutec

Uporaba mešane in virtualne resničnosti v prodaji

Hidria Alutec se je januarja predstavila na največjem mednarodnem sejmu livarstva in podpornih industrij Euroguss v Nürnbergu. Naša predstavitev je bila obogatena z uporabo dveh aplikacij tehnologij MR in VR, ki sta navdušili obiskovalce in pridobili številne pozitivne odzive.

Prva aplikacija, ki predstavlja primer mešane resničnosti, nudi možnost vizualizacije in razstavljanja livarskega orodja. Tako so lahko obiskovalci obračali, povečevali in si naše livarsko orodje ogledali po posameznih komponentah, tudi tistih skritih, ki se nahajajo znotraj livarskega orodja. Ta interaktivna izkušnja je pripomogla k boljšemu razumevanju delovanja in kompleksnosti naših izdelkov.

Druga aplikacija je primer virtualne resničnosti. V popolnoma virtualnem svetu smo prikazali dvojčico naše sejemске stojnice. Prednost virtualnega sveta je, da je prostorsko neomejen in nam omogoča predstavitev več, pa tudi večjih izdelkov, ki jih fizično težje dostavimo na sejme.



MATJAŽ FURLAN,
strokovni sodelavec za projektiranje v Hidriinem kompetenčnem centru Industrijska avtomatizacija

Uporaba Visual Components v kombinaciji z VR očali

Simulacijsko orodje Visual Components v Hidriinem kompetenčnem centru Industrijska avtomatizacija uporabljamo v več različnih fazah izvedbe projektov.

Simulacija delovanja tekom oblikovanja začetnih tehničnih konceptov naprav veliko pripomore k boljši predstavi o celovitem delovanju naprave in prepreči morebitne konceptualne neustreznosti. S podrobnim vpogledom lahko optimiziramo izbiro ključnih gradnikov naprav. V kasnejših fazah izvedbe projektov orodje uporabljamo za simuliranje in optimiziranje časovnic avtomatiziranih procesov ter optimiziranje gibanj mehatronskih sistemov ali robotov.

Začenjamo tudi s testiranjem uporabe Visual Components v fazi izdelave krmilnega programa krmilnikov na napravah, kjer lahko zmanjšamo čas za končni zagon in optimiziranje naprav.

Izdelan model naprav je tudi eden izmed pomembnih gradnikov t. i. digitalnega dvojčka naprav. Simulacije si, za boljšo prostorsko predstavo, lahko pogledamo tudi skozi MR ali VR očala.

Povezovanje za pospeševanje tehnološkega napredka

Gaja Žumer, vodja laboratorija XR LAB v podjetju SiEVA



Pojem "XR tehnologije" zajema tehnologije navidezne, obogatene in mešane resničnosti, ki v večjem ali manjšem obsegu brišejo mejo med digitalnim in realnim svetom.

Na področju XR tehnologij je bilo moč opaziti kar nekaj novosti, ki med ljudmi vzbujajo zanimanje. K napredku je delno botrovala boljša strojna oprema, saj so naprave postale lažje, zmogljivejše in z višjo ločljivostjo zaslonov. Povečano število senzorjev za zaznavanje okolice in premikov uporabnika, kot so kretnje rok ali sledenje očem v XR očalih, uporabniku omogoča bolj naravno in intuitivno interakcijo z digitalnimi vsebinami ter s tem ravno pravšnjo mešanico navideznih digitalnih vsebin z resničnim svetom.

Prihodnost XR tehnologij je čedalje bolj povezana tudi z drugimi transformativnimi tehnologijami, kot so umetna inteligenca, internet stvari in digitalni dvojčki. Predvsem generativna umetna inteligenca (npr. ChatGPT) spreminja način ustvarjanja vsebin in interakcijo uporabnika z XR vsebino. Uporabna vrednost se trenutno kaže predvsem pri vključevanju generativnih algoritmov v aplikacije za usposabljanje in izobraževanje. Ti algoritmi omogočajo prilagajanje učne izkušnje posameznemu uporabniku ali pa delujejo kot AI pomočnik, ki nadomesti vlogo mentorja.

Sodelovanje s Hidrio

Laboratorij XR LAB Razvojnega centra SiEVA že vrsto let razvija XR aplikacije in širi uporabo XR tehnologij v proizvodnih podjetjih. Pri raziskovanju in uvajanju XR tehnologij vseskozi tesno sodeluje s Hidrio, kar pozitivno vpliva na skupno krepitev področja in tehnološkega napredka. Projektov in novih idej ne zmanjka, saj lahko XR tehnologije zaradi svoje vsestranskosti koristimo na različnih delovnih mestih.

PRENESI APLIKACIJO!



ZAŽIVELA JE NOVA HIDRIINA APLIKACIJA HIDRIA CONNECT ZA ZAPOSLENE.
ZAKAJ TI BO VŠEČ? KAJ TI OMOGOČA?



SPREMLJANJE
DELOVNEGA ČASA



NAPOVED
DOPUSTA



NAROČANJE
MALIC



SPREMLJANJE
NOVIC IN OBVESTIL

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!



Ponosni na skupne zmage

Besedilo: Helena Pregelj

Fotografije: Robert Zabukovec in arhivi društev

V Hidrii verjamemo, da je prava moč podjetja v njegovi družbeni odgovornosti – v podpori, ki jo nudimo talentom in iniciativam, ki oblikujejo naša lokalna okolja. Z najsodobnejšimi rešitvami nastopamo na mednarodnem trgu, hkrati pa si prizadevamo, da v vseh lokalnih okoljih predstavlja srce skupnosti. Ne le z donacijami in sponzorstvi, s katerimi spodbujamo preko 50 posameznikov, projektov, društev, in ustanov, pač pa tudi s številnimi aktivnostmi zaposlenih na vseh področjih družbenega življenja. Ponosni smo, da je v naših vrstah preko 300 prostovoljk in prostovoljcev, ki so vedno pripravljeni priskočiti na pomoč.





Veselimo se uspehov

V prvi polovici letošnjega leta smo se v Hidrii razveselili dveh odličnih uspehov društev, ki ju kot generalni pokrovitelj spodbujamo že vrsto let.



ODLIČEN TEKMOVALNI NASTOP IN UVRSTITEV V PRVO KATEGORIJU

Godbeno društvo rudarjev Idrija z dirigentom Aljošo Deferrijem se je na letošnjem državnem tekmovanju Zveze slovenskih godb uvrstilo v prvo kategorijo. Odličen nastop, ki so ga idrijski godbenice in godbeniki dosegli z veliko predanostjo, odlično uigranostjo in skupnim trudom, predstavlja izjemen dosežek. Idrijskemu orkestru želimo, da bi jih tudi v prihodnje spremljali uspehi, ustvarjalnost in harmonija - v glasbi in v orkestru. Veselimo se naslednjih nastopov, s katerimi vedno znova navdušijo ljubitelje kulture in umetnosti.

»Najlepša hvala za čestitke. Brez podpore Hidrie zagotovo ne bi bili tako uspešni.«

Nives Koželj Bizjak, predsednica Godbenega društva rudarjev Idrija



Z NIZOM ZMAG V DRUGO SLOVENSKO KOŠARKARSKO LIGO

Košarkarski klub Hidria je spomladi dosegel izjemen športni uspeh - uvrstitev v 2. slovensko košarkarsko ligo. Predanost, trdo delo in strast do košarke so obrodili sadove in nanizali vrsto zmag, ki se jih skupaj z idrijskimi športniki veselimo tudi v Hidrii. Idrijskim košarkarjem in trenerjem želimo, da bi jih tudi v prihodnje na igrišču spremljali izvrstna uigranost, športna sreča in pogum, s katerimi navdušujejo svoje navijače. Predvsem pa želimo, da bi z odlično igro in sodelovanjem še naprej predstavljali zgled vsem, predvsem mlajšim generacijam športnim navdušencev.

»Najlepša hvala za čestitke. Tudi z moje strani čestitke in hvala vam, saj je vaše podjetje prav tako zaslužno za ta uspeh.«

Goran Jovanović, trener Košarkarskega kluba Hidria



MLADO PARADO

Hidria je tudi letos podprla dogodek Mlada parada, ki je z 11 dogodki v štirih dneh, s štirimi koncertnimi odri in skupno 2000 obiskovalci dodobra razgibal in pomladil Posočje. »Dogodek je odlično uspel in celo presegel naša pričakovanja,« je v imenu organizatorjev povedala Ana Žuber: »Mlada parada pa ne bi bila tako enkratna brez vas, saj je naše partnerstvo obogatilo dogajanje. Zdaj že sanjamo o Mladi paradi 2025!«



OHRANJANJE TRADICIJE

Hidria je letos prevzela generalno pokroviteljstvo 42. festivala idrijske čipke. Vsakoletni festival je poklon večstoletni tradiciji klekljanja v Idriji, posvečen ohranjanju lokalne dediščine na eni strani in iskanju novih, inovativnih načinov izražanja ustvarjalnosti klekljaric na drugi. Festival poleg domačinov v Idrijo vsako leto privabi številne goste iz drugih krajev in držav.



USPEŠNE HOKEJISTE

Hokejski klub Jesenice – mladi, ki deluje pod pokroviteljstvom Hidrie, je v letošnji sezoni ponovno uspel osvojiti dva naslova državnih prvakov, in sicer v kategorijah U-17 in U-19. »Zahvaljujoč vaši podpori smo lahko dosegli številne uspehe in nepozabne trenutke na ledu. Verjamemo, da lahko v prihodnje skupaj dosežemo še mnogo uspehov. Zahvaljujemo se vam za zaupanje, ki ga izkazujejo naši ekipi,« je ob novih uspehih povedal Miha Rebolj, predsednik jeseniških hokejistov.



IZOBRAŽEVANJE MLADIH

Hidria že vrsto let podpira izobraževanje v tolminski in idrijski gimnaziji. Letos je kot generalni pokrovitelj ponovno podprla maturantski ples Gimnazije Jurija Vege Idrija. Idrijski gimnaziji je zagotovila tudi donatorsko pomoč pri nakupu opreme, vzdrževanju računalniških učilnic in izvajanju nadstandardnih dejavnosti.

SPODBUJAMO



ČUSTVENA INTELIGENCA

Tudi zadovoljstvo naj bo tema tedenskih sestankov

Besedilo: Helena Pregelj
Fotografije: Robert Zabukovec

Kaj se je mladim po delavnicah na temo čustvene inteligence najbolj vtisnilo v spomin?

Alenka Maver: Še bolj kot prej se zavedam, kako pomembno vlogo imata empatija in aktivno poslušanje. Vsebinsko smo spoznavali z odličnimi primeri in igrami vlog. Vse to nam bo v veliko pomoč, ko se bomo pri delu srečali s podobnimi situacijami.

Uroš Bizjak: Dobra lastnost Hidrie je, da vlaga v nas mlade in nam omogoča takšne delavnice. Ko vidimo, da je delodajalcu mar za nas, da poskuša spodbujati in razvijati naše želje, to daje dober občutek. Celoten izobraževalni program je zelo pozitivna izkušnja.

Christian Tosolini: V spomin se mi je vtisnila misel, da čustva živa bitja varujejo pred nevarnostmi. Ljudje čustva včasih preveč kontroliramo in smo lahko zato manj pristni. Po izobraževanju sem v delovnem okolju še bolj pozoren na to, kako se ljudje odzivamo na različne situacije.

Lenart Primožič: Tudi občutki in zadovoljstvo sodelavcev morajo biti tema naših tedenskih sestankov, ne le tehnične stvari in terminski plani. Tega in tudi pomena prepoznavanja različnih odzivov ljudi na različne situacije se odslej še bolj zavedam.



Z izobraževanjem v okviru Hidriine Akademije vodenja je letos začela nova generacija 20 Hidriinih sodelavk in sodelavcev. Celoletni program je namenjen širokemu spektru vsebin s področja vodenja, od učinkovite poslovne komunikacije, motivacije, nastopanja in prezentiranja, do izobraževanj s področja trajnosti, financ, vitke proizvodnje in umetne inteligence.

Ob sklepu prvega dela izobraževalnih delavnic s področja čustvene inteligence, smo se pogovarjali s štirimi udeleženci Akademije vodenja: **Alenko Maver, Urošem Bizjakom, Christianom Tosolinijem** in **Lenartom Primožičem**. O tem, kako doseči ravnovesje med čustvi in razumom, v kolumni razmišlja njihov mentor, psiholog, predavatelj, coach in psihoterapevt **Sandi Kofol**.

LEPA BESEDA
LEPO MESTO NAJDE

Prijaznost je pomembna kompetenca



Naše lastne izkušnje pa tudi znanstvene raziskave potrjujejo: prijaznost pozitivno vpliva na vse – zaposlene, ki so deležni prijaznosti, tiste, ki prijaznost izkazujejo, na podjetje v celoti. Prijazno delovno okolje prispeva k večji angažiranosti in produktivnosti. Ko ljudje slišimo besede priznanja, se počutimo bolj izpolnjene in samozavestne. Ko smo sami prijazni, se v našem telesu sproži vrsta pozitivnih biokemičnih procesov, ki spodbujajo občutke sreče, povezanosti, zaupanja in dobrega počutja.

Kako pomembno vlogo ima prijaznost v delovnem okolju? Je prav, da ostanemo prijazni tudi v stresnih situacijah? Je prijaznost znak šibkosti ali nasprotno – znak moči? Vsa ta vprašanja smo zastavili štirim udeležencem Hidriine Akademije vodenja.



ALENKA MAVER,

skrbnik ključnih kupcev v Hidrii Alutec

Kako pomembna se mi zdi prijaznost v delovnem okolju? Zelo pomembna! Vem, da prijaznosti navadno ni med pogoji za neko delovno mesto. Vseeno pa se mi zdi, da gre za pomembno kompetenco. Prijaznost prinaša zadovoljstvo v kolektivu, spodbuja sodelovanje med ekipami, preprečuje konfliktne situacije.

Prijaznost in čustveno samokontrolo je dobro ohranjati tudi ob stresnih dogodkih. V takšnih situacijah je posebej pomembno, da znamo aktivno sodelovati v pogovoru, aktivno poslušati, sogovorniku dovoliti, da pove svoje mnenje, ne da bi ga prekinjali. Pomembno se mi tudi zdi, da poskušamo komunicirati pozitivno, poudarjati skupne cilje, čeprav je včasih to precej zahtevno.

Tako pri komunikaciji s sodelavci kot tudi pri komunikaciji s kupci opažam, da lahko s prijaznostjo veliko dosežemo. Seveda govorim o neki normalni prijaznosti, saj ima lahko pretirana prijaznost ravno nasproten učinek.

Bolj prijazno delovno okolje lahko soustvarjamo tako, da čim večkrat pohvalimo. Ko opazimo, da je nekdo napravil nekaj dobrega, izrazimo priznanje. Ko vidimo, da je nekdo v stiski, ponudimo pomoč. Predvsem pa bodimo vedno vljudni drug do drugega.



UROŠ BIZJAK,

strokovni sodelavec za tehnologijo v Hidrii Advancetec

Vsi želimo delati v prijaznem delovnem okolju. Mislim, da je prijaznost lastnost, ki bi se je moral vsakdo zelo dobro zavedati. Pomembno je že to, kako vstopimo v nek prostor. Če vstopimo z nasmehom, takoj ustvarimo pozitivno vzdušje.

Kot tehnolog sem dnevno v stiku s številnimi sodelavci v režiji in proizvodnji. Ko se srečujemo, se mi zdi zelo dobro, če se pozdravimo, nasmehnemo drug drugemu.

Včasih ne gre vse po načrtih, soočamo se z različnimi izzivi in težavami, ob katerih vsakdo malce drugače odreagira, odvisno od značaja. Nekdo se odzove zelo burno, drugi bolj kontrolirano. Pomembno se mi zdi, da svoje reakcije izpilimo, da nas vsaka stvar ne vrže iz tira. Sam tudi v stresnih situacijah poskušam ostati dobre volje, pogledati na stvari z malce humorja. Vsi, ki me poznajo, vedo, da sem oseba, ki v razgretem ozračju navadno stopi korak nazaj. Počakam, da vsi malo zadihamo, potem pa se začnemo ponovno pogovarjati.

Mislim, da prijaznost ni stvar šibkosti, ravno nasprotno. Če znaš v vsaki situaciji ohraniti prijaznost, pomeni, da si suveren, da znaš nadzorovati svoja čustva in se zavedaš svoje vloge v podjetju.



CHRISTIAN TOSOLINI,

strokovni sodelavec za konstruiranje v Hidrii Mototec

Mislim, da je prijaznost v delovnem okolju zelo pomembna, še posebej pri nas na Obali, kjer smo ljudje po naravi nekoliko bolj temperamentni. Vidim, da nas stvari hitro prizadenejo. S prijaznostjo preprečimo morebitne zamere in zagotovimo dobro nadaljnje sodelovanje.

Ko naletimo na mnenje, s katerim se ne strinjamo, se mi zdi najbolj pomembno, da sogovornika poslušamo, da poskušamo razumeti, zakaj ima drugačno mnenje. Različni pogledi pogosto izhajajo iz naše osebne zgodovine. Izkušnje iz preteklosti, različna okolja, iz katerih izhajamo, zelo pogosto vplivajo na to, kakšna mnenja, prepričanja imamo v sedanjosti.

Sam navadno poskušam poslušati druge ljudi in razumeti, zakaj se ne strinjajo z menoj. Mislim, da je tudi to znak prijaznosti – dati drugim priložnost, da pojasnijo, zakaj razmišljajo na drugačen način. Seveda pa ni nujno, da se potem z njimi tudi strinjamo.

Prav poslušanje in način, kako se izražamo, se mi zdita pri ustvarjanju prijaznega delovnega okolja najbolj ključna. Nekateri ljudje se takoj, ko vidijo, da se nekdo ne strinja z njimi, počutijo ogrožene. Bolje pa je, če takrat zmoremo malce samokontrole.



LENART PRIMOŽIČ,

vodja nabave v Hidrii Movent

Bolj kot prijaznost se mi zdi v delovnem okolju pomembno spoštovanje. Kakšno stvar lahko povemo zelo odločno, ampak nujno je, da pri tem vedno ostanemo spoštljivi.

Pomembno je tudi, da se nikoli ne spuščamo na osebno raven, da ne napadamo in da se izogibamo obtoževanja.

Če se v ekipi s situacijo nismo spoprijeli na najboljši način, je prav, da se o tem pogovorimo. Pri tem pa moramo biti pozorni, da komentiramo le vedenje, načine, ki niso bili najboljši, ne pa ljudi kot osebnosti ali tega, kakšni so v svojem bistvu.

Pri soustvarjanju prijaznega in spoštljivega delovnega okolja je pomembno, da se vsi trudimo po svojih najboljših močeh.

Dobro je, če znamo prisluhniti povratnim informacijam sodelavcev, če se znamo ozreti nazaj, pogledati na situacijo, ki je za nami, na ustreznost svojih reakcij in se potruditi, da v vsaki naslednji situaciji reagiramo malo boljše.

Razum in čustva v ravnovesju

Sandi Kofol



Pri ljudeh zelo pogosto srečujemo pristop, da čustva dojemajo kot pozitivna ali negativna, vendar ta delitev ni uporabna, saj so vsa čustva v določenih situacijah lahko ustrezna. Bolj uporabna je delitev na prijetna in neprijetna čustva.

Za razliko od pristopa, da čustva [vsa ali vsaj nekatera] motijo naše življenje in delovanje, je bistveno bolj koristen pristop, da so čustva uporabna in da lahko z njimi upravljamo. Pri upravljanju s čustvi je ena od pomembnih dimenzij ustrezno izražanje čustev. Pri vodenju je cilj, da vodja doživlja čustva, jih uporablja in izraža na socialno sprejemljiv način.

Nahajamo se na področju čustvene in socialne inteligentnosti, ki zajemata naslednja znanja in veščine:

- zavedanje in prepoznavanje lastnih čustev,
- upravljanje z lastnimi čustvi,
- zavedanje in prepoznavanje čustev drugih in
- upravljanje z odnosi.

Čustva sama po sebi ne obstajajo, ampak obstajamo ljudje, ki doživljamo čustva, zato govorimo o čustveni reakciji. Njihova osnovna funkcija je, da nas pripravijo na akcijo za adaptacijo. Čustva so v bistvu gorivo, energija za naše akcije, saj nam omogočajo, da pravočasno reagiramo. Čustva pomenijo avtomatičen odziv na situacijo in pripravijo naš sistem za akcijo, ki bo rešila situacijo. Čustev ne doživljamo stalno, temveč samo v situacijah, ko se dogaja za nas nekaj pomembnega.

Dogodke, ki se dogajajo okrog nas ali v nas samih s pomočjo naših čutil zaznamo in jim v naslednjem koraku pripišemo določen pomen oziroma si jih v skladu z našim referenčnim okvirjem (predstavami, prepričanji, osebnostno strukturo) interpretiramo. V primeru, da jih prepoznamo kot pomembne (vrednote), doživimo čustvo.

Če dražljajska situacija potrjuje eno izmed naših vrednot, doživimo eno izmed prijetnih čustev. Če dražljajska situacija ogroža eno izmed naših vrednot, pa neprijetno oziroma stres. Naš sistem je tako dobil energijo za akcijo, da bi dosegli adaptacijo oziroma vzpostavili novo ravnovesje našega sistema. Pred samo akcijo imamo ljudje možnost razmisliti, katere akcije imamo v dani situaciji na razpolago ter tudi sprejeti odločitev, katero izmed njih bomo izbrali.

Zelo pomembno se je zavedati, da imamo ljudje moč in možnost povezovanja čustev in razuma na vsaj treh področjih tudi takrat, ko smo že doživeli čustvo:

- razmislimo, kakšne opcije našega odziva imamo na razpolago in izberemo najbolj ustrezno,
- še enkrat se vprašamo, ali je naša interpretacija dogodka ustrezna (lahko pomislimo, kako bi si kdo drug isto situacijo razložil ali se celo posvetujemo z nekom o tem) in
- izprašamo naš sistem vrednot, vprašamo se ali (včasih tudi zakaj) nam je ta dogodek tako zelo pomemben, kot se sedaj počutimo.

Čustva in razum nista dve kategoriji, ki se medsebojno izključujeta, ampak hodita z roko v roki in sta v bistvu nerazdružljiva.

Sandi Kofol je psiholog, predavatelj, coach in psihoterapevt, ki že več kot 20 let pomaga podjetjem in posameznikom pridobivati znanja, veščine in dvigniti nivo zavedanja o medosebnih odnosih, komunikaciji, k ljudem usmerjenemu vodenju. Marsikdaj se ne ustavijo le pri tem in nadaljujejo na področje zdravljenja posameznika, oddelka ali podjetja kot celote.



KENDOV
DVOREC



NOVA SEZONA, NOVA DOŽIVETJA.

Na Kendovem dvorcu smo v novo sezono vstopili z osveženo podobo in ponudbo, ki bosta vaš obisk naredili še bolj nepozaben. Odkrijte posodobljene sobe in kopalnice ter razširjeno ponudbo jedi iz naše kuhinje. Uživajte ob večerji ali koktajlih na našem vrtu. Obiščite nas v Spodnji Idriji in doživite čarobnost poletja na Kendovem dvorcu.



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:
info@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 socialnih 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, Nežka Božnar

Fotografija na naslovnici: Sara Sovdat in Jaka Leban

Jezikovni pregled: Vanja Jež Strel

Tisk: Tiskarna Schwarz

Naklada: 6.500 izvodov

Vsebine 43. številke revije Hidria so sooblikovali sodelavke in sodelavci Hidrie:

Tanja Kenda, Sara Sovdat, Jaka Leban, Primož Makuc, Renato Leoni, mag. Boštjan
Tušar, Ivan Kosmač, Nežka Grabnar, Tinkara Kovač, Nina Podobnik, dr. Primož Bajec,
Špela Jurman, Darko Lapanje, Nataša Pelhan, Irena Rimac Gaspari, Nataša Lazar, Sara
Brus, Tomaž Šemrov, Simon Malovec, Dejan Peternel, Aleš Šuligoj.

Za sodelovanje pri pripravi vsebin s področja umetne inteligence in učinkovite
komunikacije se zahvaljujemo Špeli Poklukar, Tini Kastelic in dr. Petru Preglju.

Avtorica fotografije kuharjev Kendovega dvorca je Stéphanie Tétu. Avtor fotografije
slovesnosti Fakultete za strojništvo ob začetku študijskega leta: IFP, d.o.o.

Za sodelovanje pri fotografiranju prostovoljcev se zahvaljujemo
Zdravstvenemu domu Idrija.

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

Začnite kariero že v času šolanja!

Razpis štipendij 24/25

za izobraževalne programe orodjarstva, mehatronike,
strojništva, računalništva in matematike,
elektrotehnike in tehniške varnosti.

Opravljanje
praktičnega
izobraževanja

Mentorstvo
pri izdelavi
strokovnih
nalog

Višina
štipendije
do 570 EUR

Prijave do 31. 8. 2024

Več na »

