

1

Če ne reinoviramo, smo mrtvi  
V letu 2017 zaposleni dali 5020 idej  
Inoviranje za industrijo je seksi

Inovativnost:  
vrednota in  
odlika



HOTEL JOŽEF

## Ciklus teorije (ne prav dolge) in (brezkončne) prakse užitnih divjih rastlin

Povsod okrog nas raste rastlinska prahrana, ki nam daje moč in nas močno povezuje z našim naravnim bistvom. Katere rastline so to? Kako jih spoznamo? Kako jih nabiramo in pripravimo? Naj bomo pri tej ustvarjalni dejavnosti in raziskovalni kulinariki na kaj pozorni? Odgovore na ta vprašanja vam ponujata Dario Cortese in Hotel Jožef.

Odgovor je ob primerni lakoti sila enostaven: za prehrano je uporabnih namreč kar dve tretjini rastlin, ki samoniklo rastejo pri nas. Hočete številko? To je več kot 2000 vrst rastlin. Še en namig, da vas zvabimo v našo družbo: te rastline v povprečju vsebujejo dva- do trikrat več vitaminov in rudnin kot gojena zelenjava.



### Predavanje

Torek, 8. maj, ob 19.00,  
Hotel Jožef

Užitne divje rastline in njihov pomen v sodobni prehrani. Katere so, kako jih spoznamo, na kaj smo pozorni pri nabiranju, kako jih pripravimo in kakšno prehransko moč nam posredujejo?

### Terenske vaje

Torek, 15. maj, ob 16.00,  
bližnja okolica Idrije

Spoznavanje in nabiranje užitnih divjih rastlin v okolici Idrije ter priprava in seveda degustacija vsaj ene enostavne napol civilizirane jedi na terenu.

### Kulinarična praksa

Torek, 22. maj, ob 16.00,  
Hotel Jožef

Priprava enostavnih pa tudi kulinarično izzivalnejših jedi z užitnimi divjimi rastlinami. Kajti če se obiskovalci zelo cenjenih kulinaričnih ustanov mastijo z njimi, niti nam drugim ne bodo škodile.

Število prostih mest je omejeno.  
Rezervacije sprejemamo preko e-pošte: [info@hotel-jozef.si](mailto:info@hotel-jozef.si).  
Kotizacija 20 EUR

Nebesa d.o.o., Vojkova 10, 5280 Idrija.

# Premikajmo meje s kreativnostjo in inovativnostjo

**Polona Rupnik,**  
odgovorna urednica revije



Pojma podjetje in inovativnost sta izjemno tesno povezana. Podjetij, ki ne bi bila vsaj malo inovativna, danes ni več. Zakaj?

Ker se moramo podjetja vsak dan boriti za svoj položaj na trgu, ustvarjati vedno boljše izdelke oziroma ponujati odlične storitve, neprestano izboljševati procese, posodabljati tehnologijo in proizvodnjo ter uvajati nove poslovne modele. Te spremembe so prvi pogoj za konkurenčnost. Kupec je tisti, ki bo imel zadnjo besedo – izbral bo tisti izdelek ali rešitev, ki se mu bo v danem trenutku zdel najboljši. Zato danes ni več dovolj, da si dober, biti moraš enostavno najboljši, najbolj drugačen, neposnemljiv. To lahko dosežemo le z lastno inovativnostjo.

Inovativnost ni omejena zgolj na industrijo, z njo se srečujemo vsak dan, na vseh področjih našega življenja. Tako kot sta inovativnost in kreativnost pogoj za rast in razvoj podjetij, sta tudi pogoj, da si naš vsakdan naredimo lepši, boljši in zanimivejši.

Podjetja s tradicijo in uspešnim poslovanjem smo dokaz, da se ne smemo ustaviti in zadovoljiti z že doseženimi rezultati, ampak moramo stremeti k iskanju načinov, kako svoj položaj na trgu še izboljšati. To Kolektor počne že vse od ustanovitve.

Kaj je osnova za to? V prvi vrsti je to odraz vodenja, pa tudi dobre klime v podjetju. Če bodo vodje znali motivirati in spodbujati zaposlene h kreativnemu razmišljanju in inoviranju, je uspeh zagotovljen.

Z inovacijami smo si priborili svoj položaj na trgu in samo z njimi si lahko tlakujemo varno ter uspešno pot v prihodnost. Zato bodimo inovativni, bodimo kreativni, bodimo pogumni in uresničimo svoje ideje. Saj je prav inovativnost Kolektorjeva vrednota in odlika hkrati.

**Z inovacijami smo si priborili svoj položaj na trgu in samo z njimi si lahko tlakujemo varno ter uspešno pot v prihodnost.**

## GET.ID – zbiranje idej celotnega koncerna po novem

Kaj stori inovativno podjetje, če na trgu zase ne najde ustrezne rešitve? Ustvari svojo! V koncernu Kolektor smo tako dobili novo aplikacijo za zbiranje idej, portal GET.ID.

12



16

## Če ne reinoviramo, smo mrtvi

Pogovor z dr. Nadyo Zhexembayevo o tem, zakaj morata biti reinvenija in prožnost ključni sposobnosti podjetij v 21. stoletju.

18



## Najboljši inovatorji za leto 2017 so ...

Predstavljamo vam nagrajence za leto 2017.



28

## Idrija bogatejša za garažno hišo in trgovski center

V centru Idrije se je zaključila gradnja trgovsko-parkirne hiše Spar. Spar Slovenija je novi hipermarket zgradil v sodelovanju s podjetjem Kolektor Koling.

32



## Usposobljeni zaposleni so konkurenčna prednost podjetij

Kolektor se je lani vključil v kompetenčne centre za razvoj kadrov, ki se osredotočajo prav na razvoj kadrov prihodnosti.

40



## Vztrajnost in borbenost poplačani s srebrom

Jakov Fak, nosilec srebrne olimpijske medalje iz Pjongčanga, z reprezentančnimi kolegi na obisku v Kolektorju, enemu od sponzorjev slovenskih biatloncev.

48



## Dobrodelnost vzgaja za življenje

Mednarodnemu natečaju za mlade ustvarjalce, ki ga na temo miru vsako leto razpišejo Lionsi, se je tudi lani pridružil Lions klub Idrija. Sodelovalo je 200 učencev iz lokalnih osnovnih šol.

34



## Kadrovska menedžerka leta

Eva Cvelbar Primožič, izvršna direktorica za kadre koncerna Kolektor, je prejela prestižno priznanje.

**Kolofon**  
**K magazin**  
**Odgovorna urednica:** Polona Rupnik  
**Izvršno uredništvo:** Mediade d.o.o.  
**Lektoriranje:** Barbara Bizjak  
**Grafično oblikovanje:** WOAF za Mediade d.o.o.  
**Fotografije:** Boštjan Berglez, Matej Družnik/Delo, Urban Štebljaj, Jure Batagelj, osebni arhiv Nadye Zhexembayeve, osebni arhiv Primoža Zupana, arhiv Start up Slovenija, arhiv družbe Spar Slovenija, arhiv koncerna Kolektor, iStock  
**Naslovnica:** WOAF  
**Izdajatelj:** FMR Media d.o.o.  
**Tisk:** Delo d.o.o.  
**Naklada:** 7.800 izvodov  
 Revija izide štirikrat letno in je brezplačna.  
 ISSN 2591-2712



## Kolektor v BiH odpira četrto proizvodno lokacijo

**Valter Leban**, član uprave koncerna Kolektor, in **Milenko Đaković**, župan mesta Prijedor, sta podpisala memorandum o medsebojnem sodelovanju. Projekt, za katerega so temelje položili prav s podpisom memoranduma, bo potekal v več fazah. Kolektor naj bi do konca leta zgradil 2.500 m<sup>2</sup> veliko proizvodno halo, mestna uprava pa bo poskrbela za vzpostavitev vse potrebne infrastrukture za zagon proizvodnje. Oba partnerja projekta sta se s podpisom zavezala, da bosta z medsebojnim sodelovanjem, kakor tudi s povezovanjem z drugimi organizacijami prispevala k razvoju gospodarstva v regiji, povečanju zaposlovanja na širšem območju Prijedorja, krepitvi izvoznega potenciala in internacionalizaciji. »Veseli me, da smo našli skupni jezik in začeli sodelovati,« je po podpisu povedal Đaković in dodal: »Pričakujem, da bomo dober poslovni partner Kolektorju in da bomo sodelovanje v prihodnjih letih še nadgradili.« To bo že četrta proizvodna lokacija za Kolektorjevo podjetje v Bosni in Hercegovini, Kolektor CCL. Nova lokacija pomeni širitev obstoječih proizvodnih programov, nova delovna mesta ter ohranjanje proizvodnega programa za kupce. Kolektor CCL je kompetenčni center za maloserijske komutatorske programe, hibridiko in magnetiko, med njihovimi najpomembnejšimi kupci pa so Valeo, Bosch, Remy, Mahle, Stihl in drugi.



## Na Informativi o izbiri poklica

Medijska hiša Delo je v okviru sejma izobraževanja in poklicev Informativa organizirala okroglo mizo o strategijah pri izbiri poklica. Na dogodku je sodeloval tudi dr. **Boštjan Zajec**, direktor tehničnega področja v Kolektor Orodjarni. Mladim je svetoval, naj se učijo tujih jezikov, poznajo zgodovino lastnega naroda in nabirajo življenjske ter delovne izkušnje s počitniškim delom, na mednarodnih izmenjavah in kot prostovoljci. Znanja in ve-



## Še več povezovanja z ljubljansko Fakulteto za elektrotehniko



Koncern Kolektor in Fakulteta za elektrotehniko Univerze v Ljubljani (v nadaljevanju UL FE) že vrsto let uspešno sodelujeta. Po besedah dekana UL FE, prof. dr. **Gregorja Dolinarja**, je namreč prav sodelovanje z gospodarstvom ena od njihovih strateških usmeritev: »Nekaj prostorov dajemo v najem podjetjem, ki so razvojno usmerjena, in s tem študentom olajšamo prvi stik s podjetji, hkrati pa z njimi nadgradimo razvojno-raziskovalno sodelovanje.« Kljub temu da zanimanje podjetij za fakultetne prostore presega ponudbo, so s Kolektorjem vseeno sklenili dogovor, saj ima koncern v svojem portfelju široko paleto produktov, ki so tesno povezani s področjem elektrotehnike. »Naš glavni motiv je rast, zanjo pa potrebujemo strokovno usposobljen kader. V fakultetnih prostorih bomo vzpostavili okolje, v katerem bodo lahko bodoči diplomanti, naši študenti delali na konkretnih projektih in vsebinah, ki jih bo Kolektor oblikoval skupaj s katedrami in laboratoriji fakultete,« je dejal **Marjan Drmota**, član uprave koncerna Kolektor in član razširjenega upravnega odbora fakultete. »Koncern v Sloveniji zaposluje več kot 3000 ljudi, od tega jih ima približno 700 inženirsko izobrazbo. Od slednjih je približno tretjina diplomantov UL FE,« je še dodal Drmota.

ščine prihodnosti je danes zelo težko predvideti: potrebovali bomo večšine od kmetovanja, keramičarstva do programiranja in konstruiranja. Vse to bodo specialisti izvajali z drugimi orodji in materiali v realnem ali virtualnem svetu. »Mislim, da je za mladega človeka pomembno poznavanje poklicev v praksi in vzpostavitev želje po svojem poklicu. Mladi ljudje imajo danes drugačen pogled na svet, drugače razporejene vrednote. Dokler ne bodo sami imeli želje in bodo v šolo hodili zaradi staršev, se lahko šole s svojimi programi 'pretrgajo na pol', a učinka ne bo,« je povedal Zajec.



## Kolektor Ventures na Forumu 100 % start:up 2018

V ljubljanskem Tehnološkem parku je potekal že tradicionalni Forum 100 % start:up 2018, na katerem je sodeloval tudi Kolektor Ventures. Na dogodku so ponovno predstavili, kako inovativna startup podjetja pridobijo zagonsko subvencijo P2 v višini 54.000 evrov in kako zanjo poteka predseleksijski postopek Start:up Slovenija. Dogodek je bil v sodelovanju s Slovenskim podjetniškim skladom in slovensko startup skupnostjo zasnovan tako, da so udeleženci podrobno spoznali ključne aktualne programe za podporo, financiranje, mentorstvo in mednarodno mreženje startup podjetij, vključno z letošnjo bližajočo se PODIM konferenco in aktualnimi »crowdsale« financirani oziroma projekti ICO. Predstavljene so bile tudi dobre prakse sodelovanja med korporacijami in startuji ter razlogi, zakaj je tovrstno sodelovanje dobro za obe strani. O slednjem je na dogodku spregovorila tudi **Mateja Lavrič**, direktorica podjetja Kolektor Ventures. »Na start-up sceni je premalo podjetij, ki iščejo rešitve za industrijo. Dogodek smo izkoristili za promocijo, da pokažemo, da je na tem področju še velik potencial za razvoj,« pravi Lavričeva.



## Kolektor na ZOI postavil Slovensko hišo

»Če ne bi bilo Kolektorja, ki je prevzel vlogo sponzorja, Slovenske hiše preprosto ne bi bilo,« je v uvodnem govoru na otvoritvi slovenske hiše na zimskih olimpijskih igrah v Pjongčangu poudaril **Brane Dmitrovič**, tiskovni predstavnik olimpijske reprezentance Slovenije. Namen projekta je bil širiti prepoznavnost Slovenije med olimpijskimi igrami v Južni Koreji. »Presenečen sem nad odzivom,« je število gostov v slovenski hiši komentiral **Stojan Petrič**, predsednik sosveta Kolektorja. »Nekateri visoki korejski povabljeni so se ustavili pred zaslonom, ki prikazuje naše tehnološke programe, in so takoj hoteli izvedeti kaj več o nas ter koncern povezati s korejskimi partnerji. To dokazuje, da se tudi tako sklepajo posli,« je še dodal Petrič.





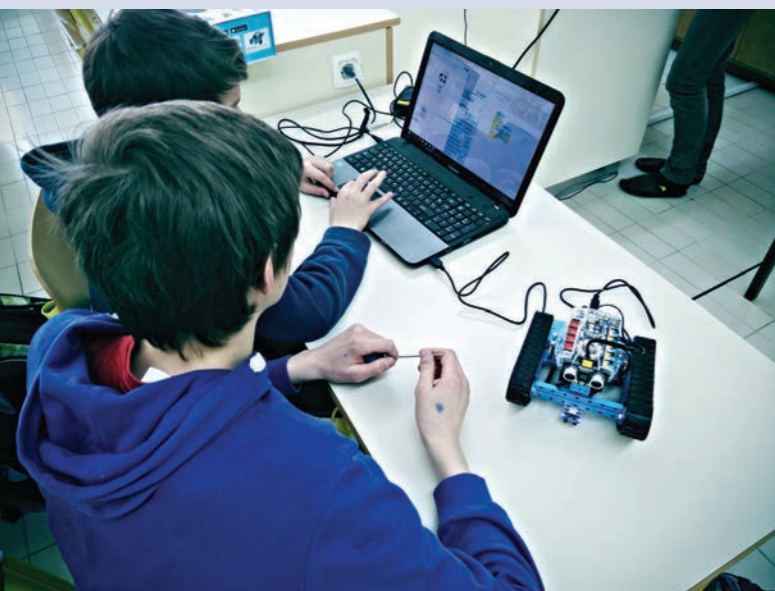
## Mblock roboti za idrijske osnovnošolce

Kolektor je idrijski osnovni šoli za tečaj robotike kupil štiri robote Mbot in tri robote Ranger. To so poučni roboti, zastavljeni na platformi Arduino, prek katere učenci pridobivajo številna, t. i. znanja STEAM – pri tem se znanja tehnike, matematike, programiranja, glasbe in umetnosti prepletajo, zaradi česar je učencem učenje še bolj všeč. Filozofija makeblock robotov temelji na sloganu, da bi moral vsak otrok imeti svojega robota. V krožku si sicer učenci pogosto delijo enega robota na tri ali štiri učence, s čimer niso vsi tako aktivno udeleženi, kot bi lahko bili. Ker je želja po znanju robotike med osnovnošolci velika, so se na šoli odločili, da naslednje leto učencem od 4. do 6. razreda ponudijo neobvezni izbirni predmet računalništva, učencem 8. in 9. razreda pa izbirni predmet robotike v tehniki. Robote bodo uporabili tudi na taborih za nadarjene in se povezovali s poklicno šolo v Idriji. »Zavedamo se, da je znanje tehničnih poklicev za to regijo še kako potrebno. Da bodo Kolektor in ostala lokalna podjetja lahko dobila najboljši kader, je treba za to poskrbeti že z motiviranjem učencev za tehnične poklice v osnovni šoli. Pri tem so makeblock roboti odlična spodbuda,« je povedala **Marja Šifrer Vehar** iz OŠ Idrija.



## Kolektor podpira podjetniške ideje mladih

Letos je na največjem vseslovenskem podjetniškem tekmovanju za mlade POPRI, ki ga organizira Primorski tehnološki park, sodelovalo 409 mladih iz desetih slovenskih regij in 68 različnih izobraževalnih inštitucij. Predstavili so 142 poslovnih idej, pri katerih jim je pomagalo 83 mentorjev. Za letošnje tekmovanje so mladi pripravili izdelke in storitve na različnih področjih, od izdelkov za industrijo, oblačil in obutve, prehranskih in tehničnih izdelkov, pripomočkov za dom do poslovnih modelov s področja kmetijstva in športa. Prispele poslovne modele je ocenila 35-članska strokovna komisija, ki so jo v 70 odstotkih sestavljali podjetniki, mentorji startupov, direktorji in ključni kadri uspešnih slovenskih podjetij. Izbrali so po deset polfinalistov v kategorijah osnovnošolcev, dijakov in študentov. Med osnovnošolci se je na prvo mesto uvrstila ekipa Life saver iz OŠ Šempas, pri dijakih je bila najboljša ekipa Vremenska hišica – merilnik delcev PM z Gimnazije Vič, pri študentih pa ekipa Mocos s ŠC Nova Gorica – Višja strokovna šola. Poleg nagrad iz nagradnega sklada 5000 evrov se najboljši dve dijaški ekipi neposredno uvrstila na mednarodno tekmovanje Genius Olympiad, ki bo junija v ZDA. Najboljša študentska ekipa se bo udeležila tudi največje startup konference v Sloveniji – PODIM. Predstavniki iz koncerna Kolektor bodo izbrane mlade povabili na individualen sestanek, kjer se bodo pogovorili o nadaljnjih možnostih sodelovanja in razvijanja idej. »Koncern Kolektor nenehno stremi k inoviranju. Z organizatorji tekmovanja POPRI se strinjamo, da dolgoročni ekonomski uspeh temelji na podjetnih, odlično izobraženih in motiviranih zaposlenih, zato smo tu prepoznali priložnost za sodelovanje. Ekipa so nas pozitivno presenetile. Pokazale so velik podjetniški potencial. Ni nam žal, da smo odločili za sodelovanje,« je povedala **Mateja Lavrič**, direktorica Kolektor Ventures, ki je kot članica komisije ocenjevala ideje študentov.



**Sobota, 19. 5. 2018,**  
med 8. in 12. uro,  
na Mestnem trgu v Idriji

**ŽIVIMO ZDRAVO – SKRBIMO ZA SVOJE ZDRAVJE!**

**Gibamo, se zdravo prehranjujemo, skrbimo za preventivo ...**

Z vami bomo: ZD Idrija, KS mesto Idrija, Koncern Kolektor, ICRA, OŠ Idrija, Spodnja Idrija, Cerčno, Vrtec Idrija, VDC Idrija, GJV Idrija, Lekarna Ljubljana, TSK Idrija, Biotehniška fakulteta Univerze v Ljubljani, Medobčinsko društvo slepih in slabovidnih, Optika Vogrič, Lotrič, lokalni ponudniki in drugi.



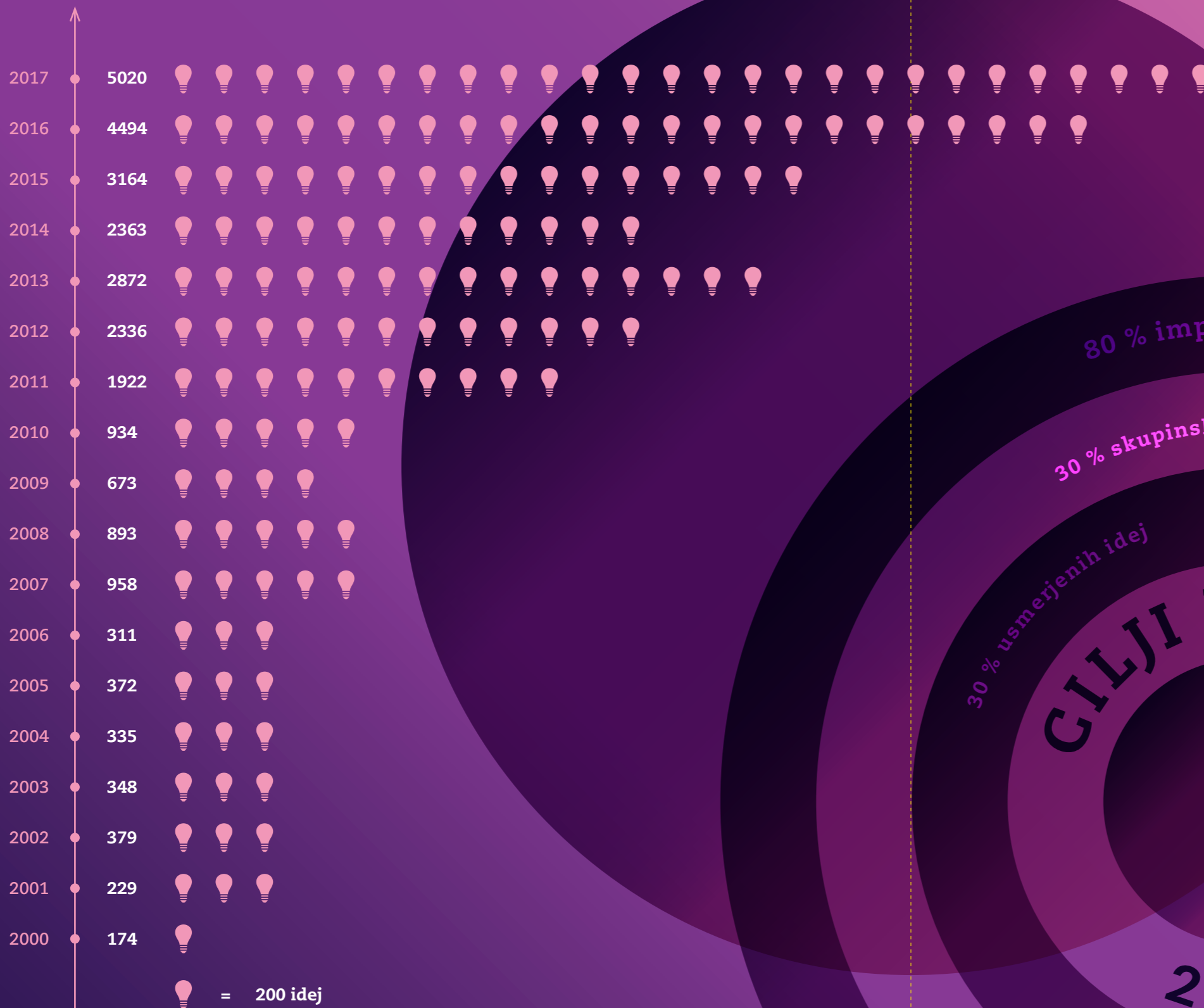
ZDRAVSTVENI DOM IDRİJA

**KOLEKTOR**



OBČINA IDRİJA

# V letu 2017 zaposleni dali 5020 idej



## Kako inovativni smo bili v letu 2017?

- 💡 **5020** danih idej
- 🔧 **3900** ali **77 %** implementiranih idej
- 🏆 **70** kandidatov za nagrado v **8** različnih kategorijah
- 👤 **38** idej je najvišje število, ki jih je dal en zaposleni

80 % implementiranih idej

30 % skupinskih idej

30 % usmerjenih idej

4 ideje na zaposlenega v 1 letu

80 % sodelujočih zaposlenih

GILJI V LETU

2018

# GET.ID – zbiranje idej celotnega koncerna po novem

**Kaj stori inovativno podjetje, če na trgu zase ne najde ustrezne rešitve?**

**Ustvari svojo! V koncernu Kolektor smo tako dobili novo aplikacijo za zbiranje idej, portal GET.ID.**

Z vse večjim zavedanjem, kako pomembna je inovacijska kultura v našem koncernu, je dosednji portal za inovativnost postajal neustrezen, saj ga ni bilo mogoče več prilagajati novim zahtevam. Zato se je v oddelku Centralnih podpornih dejavnosti rodila še ena odlična ideja – razvoj lastne aplikacije za zbiranje idej.

Nov portal se imenuje GET.ID. Pri njem sta izkušnje in znanje združila **Tina Pižmoht** na vsebinskem področju in dr. **Jani Kleindienst** na področju razvoja programske opreme. Čeprav sta sprva na tržišču iskala že obstoječe rešitve, takšne, ki bi ustrezala vsem zahtevam, nista našla.

## Glavni cilj: enostavnost uporabe

»Eden glavnih ciljev, ki smo si jih pri načrtovanju postavili, je bila enostavnost uporabe,« pravi Pižmoht in dodaja, da so želeli portal za vnos idej kar najbolj približati uporabnikom. »Celotna aplikacija je na voljo v vseh jezikih držav, kjer ima koncern Kolektor svoja podjetja. Poleg prevoda aplikacije je omogočeno tudi prevajanje posameznih inventivnih predlogov. Na ta način smo omogočili širjenje dobrih praks brez jezikovnih omejitev. Poleg tega aplikacija omogoča personalizacijo, usklajena je z novo uredbo o varovanju osebnih podatkov, loči ideje, ki jih ne moremo sami izvesti, in omogoča obravnavo usmerjenih idej – kje pa vas čevlji žuli.«

Kleindienst jo dopolni: »Aplikacijo GET.ID smo povezali z obstoječimi informacijskimi sistemi podjetja ter se s tem izognili podvojenemu vnosu in vodenju podatkov. Zaposlenim v proizvodnji je tako na voljo možnost prijave v aplikacijo prek osebne kartice za kontrolo pristopa. Iz preteklih izkušenj smo se naučili, kako pomembna je aktivna vloga aplikacije pri vodenju ideje skozi faze nje-



**Aplikacija GET.ID je enostavna, logična, intuitivna. Narejena je tako, da jo bodo zaposleni dejansko uporabljali.**

nega življenjskega cikla. Zato ima ideja v vsakem stanju določeno odgovorno osebo in rok, v katerem mora biti ideja obravnavana. Aplikacija GET.ID aktivno poskrbi za dosledno upoštevanje rokov z generiranjem opozoril, obvestil in poročil. Celotna komunikacija, povezana z inventivnimi predlogi, med akterji poteka prek aplikacije.«

## Začetek po meri uporabnika

Začetna stran aplikacije je prilagojena različnim tipom uporabnikov, saj direktorja podjetja zanimajo drugačni podatki in kazalci kot vodjo organizacijske enote, skrbnika idej ali običajnega uporabnika. Pozabili niso niti na obstoječe ideje, ki so nastale v starejših verzijah portala. »Prenesli smo jih v novo aplikacijo, kjer bodo na voljo za preglede in analize.

Osnovna poročila o doseganju ciljev so na voljo že v sami aplikaciji GET.ID, za poglobljene analize pa smo pripravili podatkovno kocko (ang. OLAP), kjer so na voljo številni podatki in kazalci, na podlagi katerih bomo vrednotili uspešnost inventivne dejavnosti.« Aplikacijo so najprej začeli uporabljati v podjetju Kolektor KFH, zdaj jo bodo postopno uvajali tudi v ostala podjetja v koncernu. Pri implementaciji aplikacije so se jim porodile številne nove ideje in možnosti. »V prihodnosti nas čaka še nekaj izzivov, po uvedbi aplikacije v vseh Kolektorjevih podjetjih predvsem iskanje rešitev za večje obvladovanje usmerjenih in prebojnih izboljšav,« pravi Kleindienst.

**Celotna aplikacija je na voljo v vseh jezikih držav, kjer ima koncern Kolektor svoja podjetja.**

## Andrej Brložnik, Kolektor KFH, direktor:

»Vsakih sedem do deset let je treba nekaj spremeniti. Leta 2000 smo naredili prvo aplikacijo na temo inovativnosti. Takrat smo v izboljšave vključili zgolj proizvodni del. Leta 2007 smo osnovali prvi portal za inovativno dejavnost in vanjo vključili vse zaposlene oziroma vsa poslovna področja. Lani pa smo začeli s pripravo nove aplikacije, ki bo omogočila, da v inovativni proces vključimo vsa podjetja, tudi tista v tujini. Aplikacija je enostavna, logična, intuitivna; narejena je tako, da jo bodo zaposleni dejansko uporabljali. V podjetju Kolektor KFH smo jo prvi testirali in jo sredi aprila dali v uporabo. Prvi odzivi so zelo dobri.«



## Bogo Miklavčič, Kolektor Magnet Technology, direktor:

»Aplikacije GET.ID v KMT še ne uporabljamo, ker še nismo izpolnili vseh pogojev za implementacijo. Zaenkrat še vedno zbiramo ideje na klasičen način, zato že nestrpnost čakamo, da bomo lahko začeli z novim načinom zbiranja. Učinkovito zbiranje in implementiranje inovativnih idej sta ključna za nenehen razvoj podjetja. Za prepričevanje ni bilo potrebno dosti, saj je glavni razlog prehod iz analogne oziroma papirne v digitalno obliko. Drugo pomembna lastnost je, da bomo z novo aplikacijo na ravni celotnega koncerna dobili enoten sistem zbiranja idej in upravljanja s predlogi. Prepričan sem, da bomo lahko z novim sistemom predloge zbirali učinkoviteje.«



## Primož Flander, Kolektor Group, skrbnik ID:

»Nova aplikacija je vsekakor velik korak naprej v smeri enostavnejšega vnosa, obdelave in zaključevanja inovativnih idej. Sodeč po predstavitvi je aplikacija v primerjavi s starejšim portalom občutno hitrejša in omogoča prijavo uporabnikov prek ŠPICA kartic, kar poenostavi vnos idej. Aplikacija brez dvoma omogoča boljši pregled nad inovativnimi idejami in njihovo enostavnejšo administracijo, vendar pa zahteva kar nekaj dodatnega potrjevanja na posameznih stopnjah, kar je edina slabost. Koristna funkcija je tudi dodajanje komentarjev k idejam. Aplikacija za naš oddelek še ne deluje, vendar jo nestrpnost pričakujemo, saj verjamemo, da bo vnos idej enostavnejši in da bodo hitreje realizirane.«



**Peter Erzar, Kolektor Etra, skrbnik ID:**

»Kolektor Etra smo v skupni sistem koncernske inovativne dejavnosti priključili lani. Kot za vsako novo stvar je bilo potrebnega kar nekaj truda in spodbujanja, da so zaposleni pričeli z oddajanjem idej. Zdaj komaj čakamo, da nova aplikacija GET.ID zaživi tudi pri nas. Če izpostavim le nekatere prednosti, bi dejal, da so to direktni vpisi ideje zaposlenega brez vmesnega člana in krajši čas obdelave, boljša preglednost, krajša pot od vpisa prek realizirane ideje do nagrade zaposlenemu ... Po uvedbi portala GET.ID pričakujem povečano število predlogov in realiziranih idej, s čimer se bodo marsikateri procesi z vidika podjetja kot tudi zaposlenega izboljšali. Pri tem bodo imeli veliko vlogo zaposleni, ki bodo poleg tega še nagrajeni za dobre predloge.«

**Kristijan Švarc, Unior:**

»Obisk v Kolektorju je bil navdihujoč, zanimiv, predvsem pa nam je prinesel dodano vrednost pri razmišljanju, katere smeri ubrati pri posodabljanju sistema inoviranja. Iz prve roke smo izvedeli, kako inovacijska dejavnost diha v izredno naprednem podjetju. Navdušeni smo bili nad vašim sistemom inoviranja, ki je z vidika našega podjetja naprednejši in učinkovitejši. Verjamemo, da je to prava pot za doseganje presežkov in inovativnih prebojev.«



# Inoviranje ni rezervirano za 'ta pametne'

**Inovacija je vsaka ideja, ki prinaša uporabno vrednost, ko je razvita, ali prek ustvarjenih prihrankov ali prihodkov. Podjetja pa se rada ujamejo v past, da se reševanja sistema inoviranja lotijo mehansko, tj. denimo z opremljanjem prostorov, kulturo inoviranja pa puščajo ob strani.**

Kot menedžer idej se srečujem z različnimi podjetji, v katerih se radi pohvalijo, da imajo sistem inoviranja že postavljen. Pri teh najprej preverjam, kakšna je njihova veriga vrednosti inoviranja. To je uveljavljen koncept, ki preverja, kje je najšibkejši člen sistema inoviranja v podjetju. Proces razdeli na tri faze: idejiranje (generiranje idej), konverzijo (selekcijo in razvoj idej) ter difuzijo (razpršitev razvitih idej na trg). Gre za hiter pogled v ogledalo, ki pokaže, kako zrela je kultura inoviranja v podjetju.

**Pogoj za inoviranje niso prostori, temveč kultura inoviranja**

Mnoga podjetja padejo v past in se reševanja sistema inoviranja lotijo mehansko. To, na primer, storijo z izboljšavami tehnoloških pogojev za zajem idej, opremljajo nove prostore za inoviranje, ponudijo posebne nagrade, pri tem pa kulturo inoviranja puščajo ob strani. Slednja je presek sistema inoviranja in vedenj v organizaciji, ki spodbuja vsakega zaposlenega, da si upa prispevati svojo idejo, pa naj si gre za izboljšavo, nadgradnjo obstoječega ali popolnoma prebojno inovacijo.

**Pet tipov zaposlenih: od inovacijskih entuziastov do skeptikov**

Da lahko bolje spoznamo, kakšno je stanje naše kulture inoviranja, se moramo osredotočiti na zaposlene. Pri tem sledim Nelsonovi tipologiji, ki zaposlene na podlagi njihovega inovativnega vedenja razvrsti na pet tipov:

- inovacijski entuziasti:** se vključijo v skoraj vsak inovacijski projekt in jih osrečuje, da organizaciji pomagajo napredovati;
- zavzeti:** se zavedajo, podpirajo in sodelujejo v projektih inoviranja, ko je treba oziroma če projekti ustrezajo njihovim veščinam, znanjem in delovnemu mestu;
- opazovalci:** se zavedajo projektov inoviranja, vendar so zadržani oziroma previdni pri sodelovanju; zanj se odločijo, ko prepoznajo pravo dodano vrednost in rezultate projekta;
- nezavedni:** še ne razumejo inovacijske kulture in projektov inoviranja ter svoje vloge pri tem. Zanje se je treba dodatno potruditi in jim pojasniti, kako se lahko vključijo in kaj doprinesejo;
- inovacijski skeptiki:** se zavedajo inovacijskih projektov in kulture, vendar ne želijo sodelovati, ker dvomijo v sam projekt, kulturo, morda tudi zaradi preteklih neuspešnih projektov inoviranja.

**V vsakem zaposlenem se skriva inovator**

Tipologija predpostavlja, da se v vsakem zaposlenem skriva inovator in da ima vsak potencial za kreativno razmišljanje, ker je to prirojena človeška lastnost. Ključni zaviralec kulture inoviranja je stereotipna predstava, da samo nekateri 'pametni' ljudje lahko pridejo do dobrih idej.

Šele kombinacija obeh, torej verige vrednosti inoviranja in tipov inovatorjev, pokaže, na katere segmente inoviranja in na katere zaposlene naj podjetje usmeri svoj fokus, da se bo lahko premaknilo v zrelejšo stopnjo kulture inoviranja.

*Mag. Primož Zupan je direktor podjetja MBILLS, ki širi uporabo mobilne denarnice Hal mBills. Pred tem je bil kot Idea Manager v Halcom Studiu zadolžen za razvoj in upravljanje idej od izbora in selekcije, vse do razvoja najboljših prototipov v najboljše produkte. Kot prvi Idea Manager v Sloveniji je pričel z iniciativo Halcom=HIP (House of Innovative People), ki spodbuja razvoj kulture inovacij znotraj in zunaj podjetja.*

**Ključni zaviralec kulture inoviranja je stereotipna predstava, da samo nekateri 'pametni' ljudje lahko pridejo do dobrih idej.**





# Če ne reinoviramo, smo mrtvi

**Reinvencija in prožnost morata biti ključni sposobnosti podjetij v 21. stoletju.**

**O tem smo se pogovarjali z dr. Nadyo Zhexembayevo, avtorico številnih knjig, predavateljico in lastnico podjetja, ki se ukvarja s prestrukturiranjem in inovativnostjo.**

Če zaposleni na novo idejo reagirajo negativno in se zaradi nove konkurence, novega izdelka na trgu ali zaradi velike geografske ali politične spremembe počutijo ogrožene, to pomeni, da so zdravi in normalni, pravi Zhexembayeva. Ljudje smo namreč biološko naravnani proti spremembam, vendar je ta občutek kratkotrajen. Negativni odziv traja le 90 sekund. Po tem času imamo možnost izbire, odločitve. Če se to začetno negativnost naučimo preseči, imamo vse možnosti in priložnosti, da spremembo izkoristimo v naš prid.

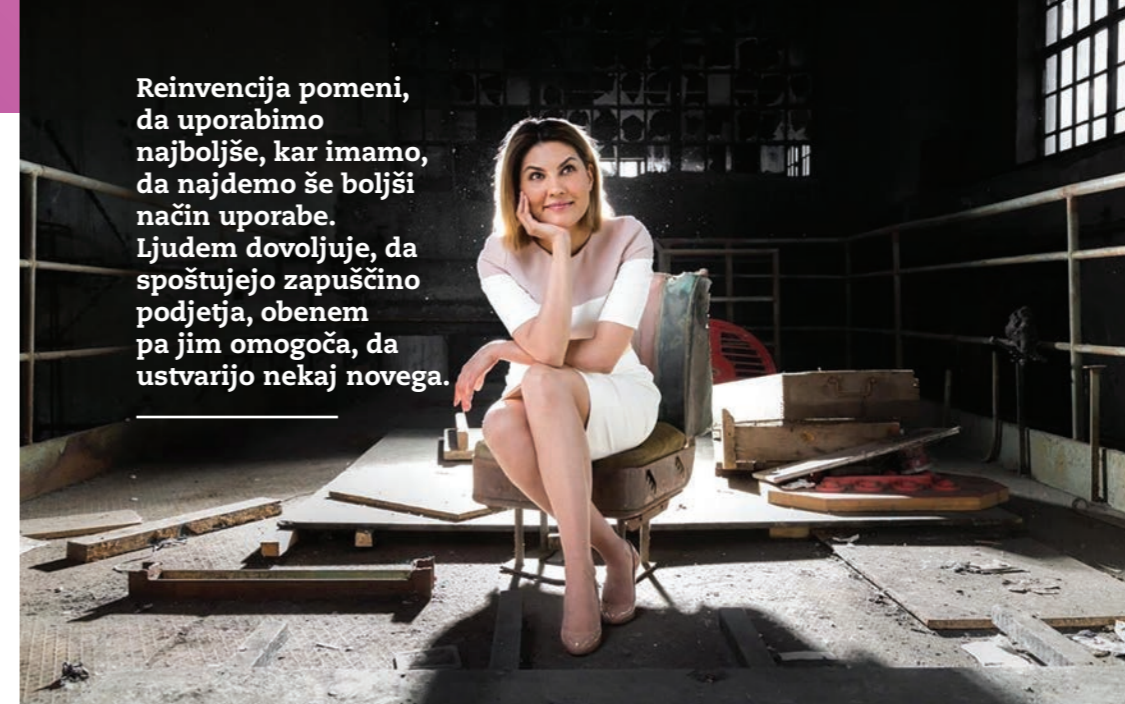
**Kdo naj bo gibalno inovativnosti in motivacije? Mora imeti podjetje izdelan sistem generiranja in zbiranja inovacij?**

Na to vprašanje ni univerzalnega odgovora. Nekatera podjetja potrebujejo obsežen sistem za oblikovanje in zbiranje inovativnih idej, pri drugih zadostujejo osnovnejši sistemi. Pri tem je beseda sistem bistvenega pomena. Ne moremo več upati, da nas bo rešila naključna inovacija. V tej hitrosti sprememb moramo poskrbeti za velik pretok novih idej na vseh ravneh in v vseh oddelkih. Vzpostavljen mora biti celovit inovacijski lijak.

A pri tem zaposlenih ne smemo izčrpati in zahtevati, da vsak dan izumijo kaj novega. Najboljši sistemi inovacij in reinvencij zagotavljajo intenzivne ustvarjalne momente, vmes pa zaposlenim omogočajo tudi počitek, sprostitev, sicer lahko pride do izgorelosti. Tako na primer Danfoss Trata to počne v obliki 24-idea ali Google s svojo slavno politiko 20% time.

**Kakšno vlogo igrajo inovativnost in inovativne tehnologije pri konkurenčnosti podjetja?**

Za konkurenčnost podjetja je bistveno razumevanje narave sprememb. Hitrost sprememb v zgodovini obstoja človeštva še nikoli ni bila tako velika. V okviru raziskave, ki jo trenutno opravljamo, in na podlagi obstoječih dejstev vidimo osupljive rezultate. Če je povprečno podjetje želelo preživeti v 20. stoletju, je moralo generirati nove inovativne ideje približno enkrat na vsakih 35 let. Življenjski cikli poslovnih modelov so bili v povprečju dolgi 75 let. Danes imamo za nove ideje na voljo le od dve do največ pet let. Če ničesar v svojem poslu ne spremenimo, če ne iznajdemo nečesa novega, če ne reinoviramo, smo mrtvi – ali bankrotiramo ali pa nas kupijo. Pred 40 leti smo potrebovali eno dobro idejo, da smo bili dobri. Danes ves čas potrebujemo ogromno dobrih idej, da preživimo. To je velik preskok v načinu razmišljanja. Zato poleg besede inovacija (ang. *innovation*) uporabljam tudi besedo ponovna inovacija oz. reinvencija (ang. *reinvention*) kot nekakšno partnerico inovaciji. Inovacija ljudem zveni grozeče, ker se predpostavlja, da bomo zatrli vse, kar je staro, in začeli z nečim popolnoma novim, neznanim. A to ni osnova za najboljše zgodbe o uspehu v poslu. Bolj primeren izraz je reinvencija, ki pomeni, da uporabimo najboljše, kar imamo in najdemo še boljši način uporabe. Ljudem dovoljuje, da spoštujejo zapuščino podjetja, obenem pa jim omogoča, da ustvarijo nekaj novega. Bistvo konkurenčnosti so nekoč določali učinkovitost, dober menedžment, dostop do financ ... Danes



**Reinvencija pomeni, da uporabimo najboljše, kar imamo, da najdemo še boljši način uporabe. Ljudem dovoljuje, da spoštujejo zapuščino podjetja, obenem pa jim omogoča, da ustvarijo nekaj novega.**

je bistvo preživetja in bistvo konkurenčnosti reinoviranja. Zato je pomembno spodbujati inovacije v podjetju ter vzpostaviti sistem, ki dejansko omogoča uresničevanje teh idej.

**V kateri fazi preobrazbe v agilne, inovativno delujoče organizacije so danes podjetja, predvsem slovenska?**

Slovenija je čudovita dežela z izjemnimi talenti. Po mojih izkušnjah s Slovenci in Slovenijo – devet let sem namreč živela v Sloveniji – ste zelo ponižni in zelo samokritični. Moj pogled na Slovenijo je veliko bolj pozitiven, kot je pogled povprečnega slovenskega menedžerja ali lastnika podjetja. Slovenija deluje in je bolje, kot si vi sami dovolite pomisliti. Slovenija je znana po kulturi, ki jo opredeljuje nekoliko trša disciplina, inženirski in znanstveni pristop, novo obdobje pa zahteva večjo fleksibilnost. Čeprav vam gre dobro, predlagam, da ste za odtonek manjši perfekcionisti in se bolj prepustite eksperimentiranju. Dovolite si narediti tudi kakšno napako, da so projekti morda malce neurejeni, saj se skozi to učite ter pridobivate nove priložnosti. Če želite preživeti vse te hitre spremembe, ki sem jih omenjala, morate v svojem podjetju ustvariti varen prostor za eksperimentiranje, za neurejenost, za reinvencijske laboratorije, za viharjenje možganov, za razmišljanje o dizajnih, kjer se sicer napak ne slavi, ampak se jih tudi ne kaznuje. Zato, ker se samo tako lahko dovolj hitro učite in prilagajate.

**Slovenskemu gospodarstvu gre dobro. A kje odkriti skrite potenciale in nove vire inovativnosti?**

Trenutno smo na vrhu gospodarskega cikla, a vemo, da bo naslednja kriza prišla kmalu. Zato je moj predlog: pripravimo se na naslednjo krizo. Ne osredotočajmo se na specifično področje krize. To sploh ni pomembno. Pomembno je, da razvijemo interne reinvencijske, prilagoditvene sposobnosti ter spremenimo vodstvene sposobnosti. Na Svetovnem gospodarskem forumu v Davosu je neki priznani izraelski zgodovinar govoril o prihodnosti človeške vrste in o tem, kaj se danes dogaja v svetu. Kako se pripraviti na negotovo prihodnost? Njegov sklep je bil, da bi morali reinvenčijo in prožnosti učiti v šolah po celem svetu. To je tudi moj nasvet. Reinvencija in prožnost naj predstavljata ključno sposobnost 21. stoletja, ki naj postane del kulture in bivanja. Tako bomo dobro pripravljeni na kakršnokoli krizo.

**Reinvencija je manj zastrašujoča kot inoviranje – ker je pravih inovacij in sposobnosti za inoviranje samo dva odstotka, reinovira pa lahko vsak! Zato jo moramo uvesti na vseh področjih in na vseh ravneh.**

# Najboljši inovatorji za leto 2017 so ...

**Inovativni posamezniki in skupine so motor razvoja in konkurenčnosti skupine Kolektor. Zato vsako leto nagradimo njihove vrhunske ideje in inovacije.**

## Množična inovativna dejavnost

**Kategorija Male izboljšave posamezniki**

Nominiranci: Martin Eržen, Janez Jeram in Borut Kopač

**Inovator leta: Janez Jeram, Kolektor Sikom – divizija B1**

Janez je lani podal 28 idej in jih 26 sam tudi realiziral. Vse so vezane na linijo, na kateri dela zadnja tri leta. Med njimi velja izpostaviti obračanje komutatorja, zaviralec pri izhodu iz stružnice, magnet na vratih stroja ... Zaradi njegovih idej in njihove realizacije linija deluje učinkoviteje. Janez nenehno išče rešitve za izzive, s katerimi se srečuje pri svojem delu. Gre za rešitve, ki ne zahtevajo večjih finančnih vložkov, a je z njimi sebi in svojim sodelavcem bistveno olajšal delo in povečal učinkovitost. Da gre za inovatorja po duši, pove podatek, da je do zdaj podal že 64 predlogov za izboljšave. Med nominiranci za inovatorja leta je bil že v preteklem letu.



**Kategorija Male izboljšave skupine**

Nominiranci: Kolektor KFH, Kolektor Micro-Motor in Kolektor Sikom, divizija B1, končne linije

**Inovator leta: Kolektor Micro-Motor**

Družba je specializirana za maloserijsko proizvodnjo pogonskih sistemov in komponent za uporabo v zahtevnih aplikacijah na nišnih segmentih stavbne avtomatizacije, transportnih sistemov, rehabilitacije in industrije. Na leto izdelava več kot 20 tisoč kosov pogonov v 100 različnih kodah. Lani so predlagali več kot štiri ideje na zaposlenega, sodelovali pa so vsi zaposleni. Za preboj v inovativnosti gre zahvala Aljoši Bolčina, skrbniku za inovativno dejavnost. Maja Škrjanec je prispevala največ idej, David Jurjavčič in Boštjan Vončina pa sta avtorja najprodornejših idej za optimizacijo varjenja na rotorjih Swissdrive 400 in vmesne kontrole motorja Swissdrive 400 brez reduktorja.

**Kategorija Tehnične in druge izboljšave posamezniki**

Nominiranci: Matej Jurman, Jurij Kavčič in Marko Košak

**Inovator leta: Marko Košak, Kolektor ATP**

Marko je v podjetju kot razvojniki zaposlen deset let. Vsako leto predlaga veliko tehničnih izboljšav. Naziv inovator leta si je prislužil za sodelovanje pri novi zasnovi zabrizgavanja kovinskih palic v plastiko na vzglavniku MFA za Daimler. Robot v dvognezno orodje vstavlja palice in jih zabrizga s plastiko. S to inovacijo je podjetje pridobilo osemletni projekt, vreden več kot 3,5 milijona evrov. Marko je izboljšal tudi sestavljanje ISO fix sestavov G31 in izdelal kaliber za pokrov aktivatorja G31. Je mentor novo zaposlenim na področju razvoja in konstrukcije ter dobitnik zlatega prstana kakovosti za leto 2016. Marko poudarja, da za inovacije ni zaslužen samo on, pač pa so plod timskega dela.



**Kategorija Tehnične in druge izboljšave skupine**

Nominiranci: Samo Šela in Klemen Kolenc, Maja Škrjanec in Matjaž Zatlar

**Inovatorja leta: Samo Šela in Klemen Kolenc, Kolektor Orodjarna – poslovna enota Vision**

Samo in Klemen sta razvila programsko opremo DataExplorer, ki omogoča specializirano pregledovanje podatkovnih zbirk za strojno in globoko učenje. Programska oprema zagotavlja sledljivost dobrih in slabih kosov s komentarji. Z njegovo pomočjo lahko slikovno gradivo obogatimo z meta podatki in tako surovim podatkom dodamo dodatno dimenzijo. Lepo berljive ter kakovostno pripravljene in shranjene podatkovne zbirke so osnova za izgradnjo uspešnih modelov strojnega in globokega učenja. Samo je kot programer ključno prispeval k razvoju programskega orodja KiS – Kolektor Imaging Software za tovarne jutrišnjega dne. Klemen se je ekipi šele pridružil, razvoj orodja DataExplorer pa je bila ena njegovih prvih pomembnejših nalog.



## Prebojna inovativna dejavnost

**Kategorija Izboljšave proizvodnih procesov**

Nominiranci: Kolektor Sikom - razvoj in tehnologija in Vasja Tominec, Kolektor KFH

**Inovatorji leta: Kolektor Sikom – razvoj in tehnologija (v sodelovanju s Kolektor Orodjarno in Kolektor Group)**

Skupina desetih zaposlenih v podjetjih Kolektor Sikom, Kolektor Orodjarna in Kolektor Group – Martin Kolenc, Boštjan Petkovšek, Marko Kavčič, Jure Gantar, Stanislav Uršič, Jure Benčina, Tomaž Rejec, Emil Kopač, Boris Jezeršek in Primož Bončina – je primer odličnega tehničnega sodelovanja. Ključni cilj skupine pod vodstvom Martina Kolenca je bil izboljšati obstoječi ali razviti nov sistem brizganja, s katerim se bo zmanjšala količina odpadne mase. Končen rezultat dela skupine je nov način – štiritočkovno brizganje komutatorjev, kjer dosegamo tudi do 50 % prihranke pri odpadu mase. Gre za novo smer v razvoju brizganja duroplastičnih materialov in je prvi tak sistem na svetu. Zaradi zmanjšanja porabe materiala so dosegli bistveno konkurenčno prednost na produktih, kjer se oziroma se še bo ta sistem uporabljal. Sistem je mogoče uporabiti za različne velikosti brizgalnih strojev in orodij, saj nam rešitev omogoča tudi večje dimenzije brizgalnih orodij, kar pomeni tudi precej večjo produktivnost.

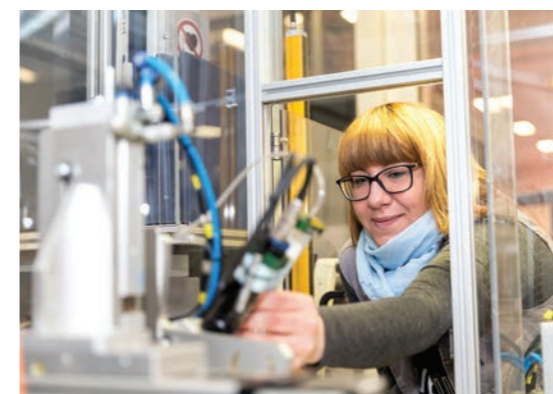


**Kategorija Izboljšave netehnoloških procesov**

Nominiranci: Klemen Petrič, Jan Vales in Uroš Mohorič ter Jaka Ivančič

**Inovatorji leta: Klemen Petrič in Jan Vales, Kolektor Group, in Uroš Mohorič, Kolektor KFH**

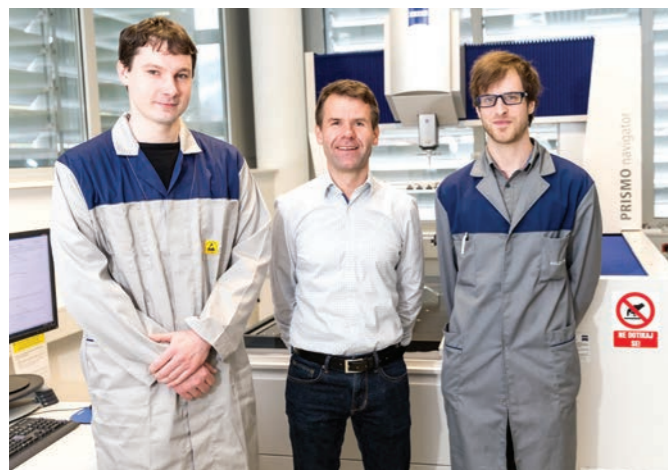
Klemen, Jan in Uroš so v proces razvoja izdelkov uvedli programsko opremo ZEISS PiWeb. Gre za napredno statistično analiziranje podatkov o kakovosti med razvojnim in proizvodnim procesom ter njihovo obdelavo z interaktivnimi (dinamičnimi) grafičnimi predstavitvami. Njene glavne prednosti so zmogljivost, fleksibilnost in enostavnost uporabe. Baza podatkov omogoča uporabnikom napredno analizo korelacijskih faktorjev, variance in uporabo podatkov za optimizacijo proizvodnega procesa v razvojni fazi. Programska oprema ZEISS PiWeb je preko t. i. platforme API-interface združljiva z ostalimi podatkovnimi bazami, kar omogoča izdelavo digitalnega podatkovnega lista končnega produkta (SDDS – Smart Digital DataSheet).

**Kategorija Posebni dosežki – proizvodni nivo****Inovatorka leta: Rosana Levpušček, Kolektor KFH**

Rosana je v minulem letu prijavila 32 idej in jih 28 tudi realizirala. Večino svojega delovnega časa je posvetila projektu Schaeffler in delu na stroju za lepjenje rotorjev. Njene ideje so organizacijske in tehnološke in se nanašajo na odpravljanje težav v fazi zagona stroja. Pri delu je pokazala veliko samoiniciativnosti in zavzetosti. Poleg lastnih idej je sodelovala tudi pri skupinskih predlogih.

**Kategorija Posebni dosežki – inženirski nivo****Inovatorka leta: Živa Trtnik, Kolektor Sikom – divizija B0**

Kot inovatorka je Živa izjemno dejavna, saj je od leta 2011, ko se je zaposlila v Kolektor Sikomu, prijavila daleč največ idej med vsemi zaposlenimi v diviziji B0. Bilo jih je 67, 63 pa jih je tudi že realizirala. Med vidnejšimi so ideje, ki bistveno izboljšujejo procese in kakovost izdelkov: enotna delovna navodila za analizo kadi za posamezno linijo, uvedba testa topila Dowclene 1601m, vpeljava sistema SafeTainer, hlajenje prostora z elektro omaricami ... Pomagala je tudi pri širitvi galvanne in vpeljevanju operacije kositrnanja, pri definiranju potrebne opreme za proizvodnjo in nadzor kakovosti proizvodov ter za vzdrževanje in testiranje tehnologije.

**Kategorija Izboljšave izdelkov, polizdelkov in storitev**

Nominiranci: Jurij Kavčič, Miha Klavžar in Karla Kosmač

**Inovatorka leta: Karla Kosmač, Kolektor KFH**

Karla je tehnologinja in specialistka za materiale na ekstrudiranju plastomagnetnih materialov, ki se jih uporablja za brizganje rotorjev in senzorskih magnetov. Naziv inovatorke leta si je prislužila za razvoj visoko koercitivnega Sr-ferit plastomagnetnega materiala na bazi PA6 s čim manjšo viskoznostjo in boljšo procesibilnostjo in predelovalnostjo od obstoječega, na trgu kupljenega materiala. Material dosega visoke zahteve: high H<sub>cj</sub> (300 kA/m), visoko remanentnost (256-260 mT) in najvišjo do zdaj doseženo silo loma (303 N). Karla je pri svojem delu zelo dosledna, motivirana in proaktivna. Sodelovala je tudi pri uspešnem zagonu in postavitvi ekstruzije na idrijski lokaciji. Trenutno na mednarodni podiplomski šoli Jožefa Stefana obiskuje magistrski študij Nanoznanost in nanotehnologija.



# Inoviranje za industrijo je seksi

**Eden naših izzivov je, kako zagotavljati trajen vir rasti. Pomislili smo na startupe ter na nadarjene posameznike in ekipe. Tako je nastal Kolektor Labs. Vodi ga startupovec in doktor strojništva Marko Thaler, ki želi zagotoviti ekspresno hiter in maksimalno učinkovit razvoj pametnih digitalnih rešitev za našo industrijo.**

Kolektor Labs je tipično startupovsko, vitko in agilno razvojno okolje s petimi ključnimi področji: umetno inteligenco, robotiko, obogateno in navidezno resničnostjo (ang. *Augmented Reality* – AR in *Vitual Reality* – VR), simulacijskimi tehnologijami in digitalno platformo, pojasnjuje Thaler.

**Kolektor je globalno uveljavljen igralec na področju visoko specializirane industrijske proizvodnje. Kakšna pa je ideja, ki stoji za ustanovitvijo Kolektor Labs in kako je ta povezan z matično skupino?**

Osnovna ideja Kolektor Labs je razvoj novih podjetij, tehnologij in produktov, ki bodo skupini Kolektor zagotavljali glavni vir rasti v prihodnjih desetih letih. Gre za tipično startupovsko razvojno okolje, v katerem bomo digitalne tehnologije, ki imajo eksponentno rast, učinkovito povezovali z bogatim domenskimi znanjem Kolektorja in trgu zagotavljali sodobne digitalne rešitve za industrijo 4.0.

Če startupom na prvi pogled industrija ne deluje prav seksi, pa je v resnici zelo zanimiva. Ima namreč ogromen potencial za izboljšave, trg je izjemno velik in s partnerjem, kot je Kolektor, lažje dosegljiv, kapitala za financiranje pa je dovolj.

Kolektor ima 35 podjetij in podružnic ter 5000 zaposlenih. To je 'ultimativno igrišče' za ekstremno hitro preverjanje osnovnih predpostavk in testiranje novih rešitev. Znotraj skupine imamo praktično vse različne tipe proizvodnje, zato lahko zelo hitro ugotovimo, kaj bo v končni fazi funkcioniralo in kaj ne.

**Ali obstaja nevarnost, da vaše načrte skazijo dolgi prodajni cikli, ki so sicer značilni za korporacijsko okolje?**

Za posamezne industrije vedno obstaja specifična dinamika. A če pridemo do rešitev, za katere lahko hitro dokažemo, kako delujejo, kakšne prednosti ter prihranke prinašajo in so povrh vsega še enostavne za implementacijo, potem so lahko prodajni cikli bistveno krajši. Več kot 95 odstotkov vsega, kar bomo razvijali v Kolektor Labs, bo namenjeno zunanjemu trgu, saj bomo le tako povečevali prihodke in dosegali rast celotne skupine.

**Ali morda veste, kakšno je stališče do omenjenega izziva pri industrijskih gigantih, kot sta Siemens in Bosch?**

Veliki igralci se s svojimi rešitvami osredotočajo na velike odjemalce, trg pa je podhranjen z rešitvami za majhna in srednje velika podjetja, ki se prav tako soočajo z izzivi, ki jih prinaša megatrend industrije 4.0. Naše rešitve bodo zato namenjene predvsem tem podjetjem.

V tovarnah je še vedno veliko opravil, ki so ročna, se ponavljajo in zanje potrebujete papir in svinčnik ter veliko ljudi. Zato se bomo osredotočili tudi na umetno inteligenco, ki odpira povsem nove možnosti digitalizacije in avtomatizacije ter izboljša procese za lažje in hitrejše odločanje.

**Nismo 'hotel mama', temveč optimalno okolje za vse, ki se želijo popolnoma osredotočiti na tisto, v čemer so najboljši, podporo pa dobiti od tistih, ki so najboljši na drugih področjih.**





### Kako bi strnili ključne prednosti, ki jih startupi oziroma nadarjeni posamezniki ali ekipe lahko pridobijo v Kolektor Labs?

Gre za ultimativno platformo, s pomočjo katere lahko v ekstremno kratkem času razvijamo rešitve, ki dejansko rešujejo nek pereč problem in imajo visoko uporabno vrednost za kupce. Znižujemo investicijsko tveganje in povečujemo razvojno učinkovitost ter možnost za uspeh, saj lahko hitro izvedemo veliko število iteracij, razvojni cikli ne tečejo v prazno ... Hkrati imajo startupi na voljo dostop do tehnologij, informacij, domenskih znanj in ultimativnega testnega okolja, v katerem lahko sodelujejo s ključnimi potencialnimi kupci. Kot startupovec vem, kje ustanovitelji izgubljajo veliko časa in energije, zato je podpora Kolektorjevih skupnih služb – kadrovske, pravne, marketinške, prodajne, nabavne, logistične, administrativne, finančne, IT ... – prav tako zelo pomembna.

**Zdaj razumem, zakaj izraz ultimativna ... Dejansko odpravljate vsa tipična startupovska tveganja in zagotavljate vse potrebne vire.**

Da, morda res vse skupaj zveni bolj kot nek 'hotel mama', a v resnici smo optimalno okolje za vse, ki se želijo popolnoma osredotočiti na tisto, v čemer so najboljši, podporo pa dobiti od tistih, ki so najboljši na drugih področjih. Ker delujemo kot dobro organiziran in dobro financiran startup, je takšen tudi naš model plačevanja in nagrajevanja. Ključna pokazatelja uspeha sta pridobljeno znanje in sposobnost obvladovanja tveganj, zanimajo pa nas samo vrhunski kadri – tako med obstoječimi sodelavci Kolektorja kot zunanji.

Iskali bomo globalno. Omogočali bomo delo na daljavo, povezujemo se z različnimi podjetniškimi ekosistemi in sklepamo partnerstva z izobraževalnimi ustanovami ter ponudniki programov, kot sta Udacity ali Coursera. Imeli bomo lastne natečaje, tekmovanja ...

### Kakšne pa so možne oblike sodelovanja s Kolektor Labs?

Sodelujejo lahko posamezniki in ekipe, pri čemer ni nujno, da so že formirani kot podjetje. Lahko gre za povsem klasično projektno obliko sodelovanja, brez lastniških povezav, ali pa za naložbo sklada, s katero Kolektor zagotovi ustrezen kapital in lastniško vstopi v podjetje. V tem primeru se lahko vzpostavi tesnejša povezava in zaveza, saj gre za manjše tveganje pri odpiranju Kolektorjevih domenskih znanj.

Izpostavil pa bi tudi tretjo obliko sodelovanja: lahko se nam pridružijo tudi v naših digitalnih laboratorijih, kjer bomo razvijali ljudi, tehnologije in know-how. V začetku jih bomo postavili pet. Glavni laboratorij bo s področja umetne inteligence, zatem robotike in avtonomnih sistemov, pa navidezne in obogatene resničnosti. Ti trije so najbolj aplikativno usmerjeni. Dva laboratorija, eden za simulacijske tehnologije in drugi za digitalno platformo, pa sta bolj povezana z optimalnim razvojem novih tehnologij in same digitalne infrastrukture.

**Široka Kolektorjeva mreža je 'ultimativno igrišče' za ekstremno hitro preverjanje osnovnih predpostavk in testiranje novih rešitev.**

**Bogat program za vse generacije!**  
www.festivalidrijskecipke.si

Slovenija  
**IDRIJA**

**37. idrija**  
lace  
festival  
idrijske čipke **15.-17. junij 2018**



\* 15-letnica sodelovanja med NTF v Ljubljani in Društvom klekljaric idrijske čipke

\* 15 let delovanja Društva idrijske čipke

\* slavnostna otvoritev z idrijskimi ustvarjalci: skladatelj Aldo Kumar, flavtist Cveto Kobal, Godbeno društvo rudarjev Idrija ter vokalna skupina Galina

\* večerne zabave: v soboto Manouche, Tabu in DJ Marnix, v nedeljo Dejan Vunjak

\* za najmlajše: »Čipkasta vas« ter raznovrstne animacijske delavnice

\* 5. rekreativni tek za »Zlat klikl« za otroke in odrasle

\* državno tekmovanje za otroke in odrasle v znanju klekljanja za priznanje Ivanke Ferjančič (nedelja, 17. junij)



OBČINA IDRJA

I FEEL  
SLOVENIA

Za dodatne informacije pokličite na  
tel. 05 37 43 916 ali pišite na [tic@visit-idrija.si](mailto:tic@visit-idrija.si).

Diamantni sponzor  
Festivala:

**KOLEKTOR**  
55 let / years

# Ravbarkomanda bo do konca leta obnovljena in razširjena

Dnevno čez Ravbarkomando zapelje več kot 40.000 vozil. Zaradi izjemne obremenjenosti cestišča med Vrhniko in Postojno je ta viadukt po 45 letih kar klical po celoviti obnovi in razširitvi.



Prvi avtocestni odsek na A1 od Vrhnike do Postojne je bil dograjen in odprt za promet leta 1972. Število osebnih vozil, še posebej pa tovornjakov, se je od takrat občutno povečalo, zato se je hitro pokazalo, da sta njena prenova in razširitev nujno potrebni. V obseg pogodbenih del, ki smo jih za DARS izvajali v družbi Kolektor CPG, je bila vključena celovita obnova in razširitev obeh viaduktov Ravbarkomanda na širino, ki bo omogočala vzporedno vožnjo po treh ločenih pasovih. Pred začetkom glavnih del na objektu je bil promet v celoti preusmerjen na levi viadukt po dveh prometnih pasovih v vsako smer, medsebojno ločenih z betonsko ločilno ograjo. Tak način vođenja prometa med zaporo polovice avtoceste je glede na izkušnje optimalen, saj omogoča pretok prometa po avtocesti brez posebnih zastojev – tudi z več kot 40.000 vozili dnevno.

#### Najprej prenovili desni viadukt Ravbarkomande

Prva faza je obsegala celovito prenavo desnega viadukta Ravbarkomanda v dolžini 592 m. V tej fazi smo opravili sanacijo stebrov z glavami, sanacijo krajnih opornikov s priključnimi nasipi, zamenjavo dotrajanih ležišč, sanacijska dela na betonih prekladne konstrukcije, detajlni pregled in sanacijo zunanjih kablov. Poleg tega smo še razširili voziščne plošče za en meter in jih ojačali s karbonskimi palicami, opravili kompletno zamenjavo dilatacij, robnih vencev, vseh ograj, pohodnih elementov v ločilnem pasu, hidroizolacije in asfaltnih slojev, zamenjali smo sistema odvodnjavanja meteornih voda in premestili vse komunalne vode na nove kabelske police.

#### Težak promet v 45 letih popolnoma dotrajal viadukt

Odstranitev poškodovanih betonov na stebrih, pa tudi obstoječih robnih vencev na voziščni plošči smo izvedli s postopkom rušenja z vodnim topom ali robotom z vodnim pritiskom med 1500 in 2500 barov, pri čemer smo ohranili obstoječo armaturo, obenem pa lokalno rušenje ni neugodno vplivalo na konstrukcijo objekta v celoti. Kar smo predvidevali že vnaprej, se je med odstranjevanjem poškodovanega betona potrdilo: stebri podporne konstrukcije so bili zaradi več kot 45-letnih obremenitev s težkim prometom in posledicami intenzivnega soljenja bistveno bolj poškodovani od prvotnih ocen. Zato se je naročnik po razmisleku odločil, da jih v predelu glav dodatno ojačamo s prednapetimi kabli in v celoti zaščitimo z obetoniranjem. Našteta dodatna dela smo izvedli na najbolj izpostavljenih mestih v sklopu obnovitvenih del do konca novembra 2017 pred ponovnim odprtjem za promet; preostala dela pa bomo izvedli v naslednji fazi rehabilitacije viadukta. Predvidoma bo projekt zaključen do zime.

**Projekt vključuje celovito obnovo in razširitev obeh viaduktov Ravbarkomanda na širino, ki bo omogočala vzporedno vožnjo po treh ločenih pasovih.**

# Idrija bogatejša za garažno hišo in trgovski center

V centru Idrije se je zaključila gradnja trgovsko-parkirne hiše Spar. Spar Slovenija je novi hipermarket zgradil v sodelovanju z investitorjem gradnje in izvajalcem gradbenih del, podjetjem Kolektor Koling. Skupna investicija gradnje objekta in opreme je znašala 5,7 milijona evrov.

Objekt se razprostira na štirih etažah s skupno neto površino 8.350 m<sup>2</sup>. V pritličju je trgovina SPAR, ki skupaj ponuja skoraj 2.000 m<sup>2</sup> sodobno urejene površine. Zunanost objekta dopolnjujejo tri etaže, namenjene parkiranju. Prva etaža s 56 parkirnimi mesti in druga etaža s 58 parkirnimi mesti sta namenjeni parkiranju za trgovski del, streha objekta na nivoju platoja Barbare, kjer je še dodatnih 66 parkirnih mest, pa javnemu parkiranju.

Streho in etaže objekta s pritličjem trgovskega dela povezujejo dve panoramski dvigali in stopnišče, tako da je možen tudi prehod iz zgornjega platoja Barbare na spodnji plato ob Lapajnetovi ulici. Na zgornjem platuju je mimo objekta speljana povezovalna cesta med Komunalno in Olimpom.

**Nova garažna hiša v s parkirnimi prostori podhranjeni Idriji skupaj ponuja kar 180 novih parkirnih mest – od tega jih je 114 namenjenih kupcem trgovine SPAR, 66 pa je javnih.**

**Dodatna ponudba v mestu, ki skrbi tudi za varnost** Župan občine Idrija, **Bojan Sever**, je ob otvoritvi povedal: »Dolga leta smo si v Idriji prizadevali, da bi zaradi posledic rudarjenja ustavili prisotno posedanje Smukovega griča. Pred približno 20 leti je rešitev ponudila ideja o gradnji garažne hiše na območju ob avtobusni postaji, z dodatno vključeno trgovsko ali kako drugo dejavnostjo. Zaradi zahtevnih geoloških razmer in posledično zahtevne ter drage gradnje je bilo investitorja težko dobiti, za Občino Idrija pa je bil to kljub sredstvom za sanacijo rudarske škode prevelik zalogaj.« Sever je še izrazil zadovoljstvo, da se je investitor vendarle našel in da to območje mesta dobiva urejeno podobo, obenem pa odpira nov pristop pri urejanju prometa v Idriji. »Lastnik garažne hiše, trgovsko podjetje Spar, in investitor, idrijsko podjetje Kolektor Koling, bosta v objektu in platuju nad njim ponudila večje število parkirnih mest, ki bodo za uro in pol parkiranja uporabnikom na voljo brezplačno. Poleg povečanja števila parkirnih mest bo poslej tukaj dostopna večja trgovska ponudba, kar bo prav gotovo prispevalo k oživitvi mestnega središča in, upamo tako, sem pritegnilo še druge ponudnike blaga in storitev. Zgledno ohranjena rudarska dediščina je Idrijo uvrstila na seznam svetovne dediščine UNESCO, žal pa so še vedno prisotne tudi negativne posledice rudarjenja. Ena od teh je, zaradi odločitve investitorja za varno, čeprav dražjo investicijo, sedaj sanirana, obenem pa je podoba centra mesta prebivalcem in obiskovalcem Idrije prijaznejša.«



## Moderna, okolju in kupcem prijazna trgovina

Nova trgovina SPAR ima vse elemente moderne gradnje, ki so zadnja leta stalnica v novih trgovinah SPAR in INTERSPAR. V ospredju trgovine so sveži oddelki, na čelu z bogato založenim oddelkom sadja ter zelenjave. SPAR ceni domače pridelovalce, zato posebno mesto zavzema leseni kozolec, kjer so na voljo izdelki slovenskih pridelovalcev. Poleg oddelka sadja in zelenjave obiskovalce na začetku trgovine pozdravi oddelek kruha in peciva, nato delikatesa, mesnica ter ribarnica. V trgovini je dobro založen tudi oddelek, imenovan SPAR TO GO, ki je v hitrem življenjskem tempu za kupce zelo priročen.

Nova trgovina pa ni le kupcem prijazna na oko, je tudi energetske varčna, saj ima vgrajeno varčno razsvetljava LED z učinkovitim sistemom Hybrid-Cool. Gre za hladilno tehniko, ki uporablja plina CO<sub>2</sub> in 134a. Z odpadno toploto hladilne tehnike je trgovina pozimi ogrevana in poleti hlajena prek talne napeljave. Z uporabo tega sistema je trgovina okolju prijazna, saj za svoje delovanje ne uporablja klasičnih energentov.

Na otvoritveni slovesnosti je podjetje SPAR Slovenija podarilo 4000 evrov Zvezi prijateljev mladine Idrija za letovanje otrok, Kolektor Koling pa je doniral 4000 evrov Centru za socialno delo Idrija za Dnevni center za otroke in mladostnike.



**Moderna trgovina je tudi energetske varčna. Z odpadno toploto hladilne tehnike je trgovina pozimi ogrevana in poleti hlajena prek talne napeljave.**

# Komutator – eden od paradnih konj koncerna

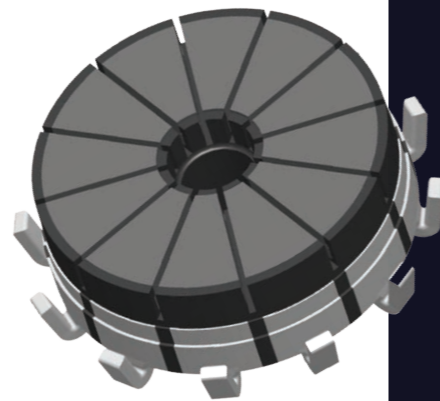
Koncern Kolektor ima v svojem portfelju približno 7.000 izdelkov. Jih poznate?

V vsaki številki vam bomo predstavili kakšnega. Začeli bomo pri osnovnem in najstarejšem – komutatorju.

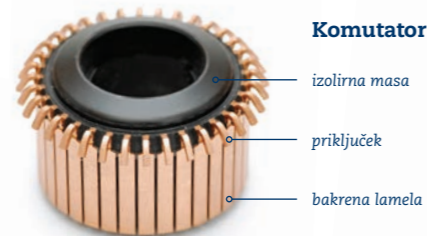
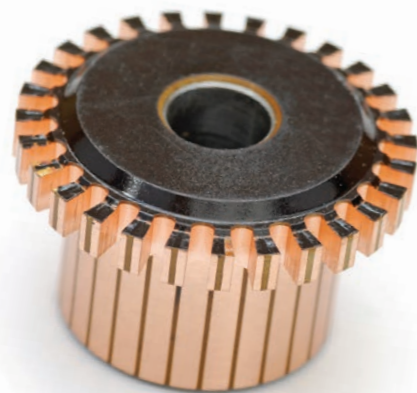
Komutator je vrsta mehanskega usmernika, ki izmenično pretvarja električno napetost v enosmerno. Je eden od bistvenih delov enosmernih električnih strojev, nameščen na osi rotorja ter se vrti skupaj z njim. Sestavljen je iz različnega števila prevodnih bakrenih lamel, ki so med sabo električno ločene in

mehansko utrjene z izolirnim materialom. Posamezen par lamel je na enem koncu preko priključka v obliki kljukice ali utora, povezan z vodniki rotorskega navitja. Po komutatorju drsijo grafitne ščetke, preko katerih se zaključuje električni tokokrog.

grafitni komutator



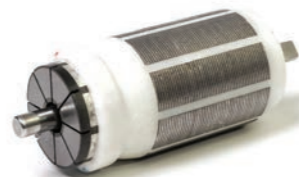
Bakreni komutator



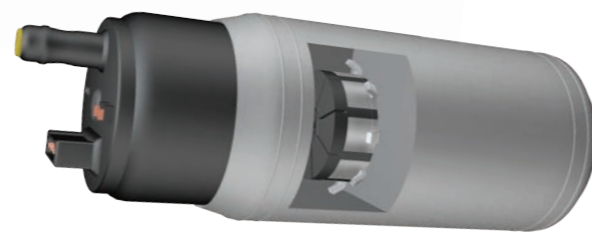
Komutator

izolirna masa  
priključek  
bakrena lamela

Rotor



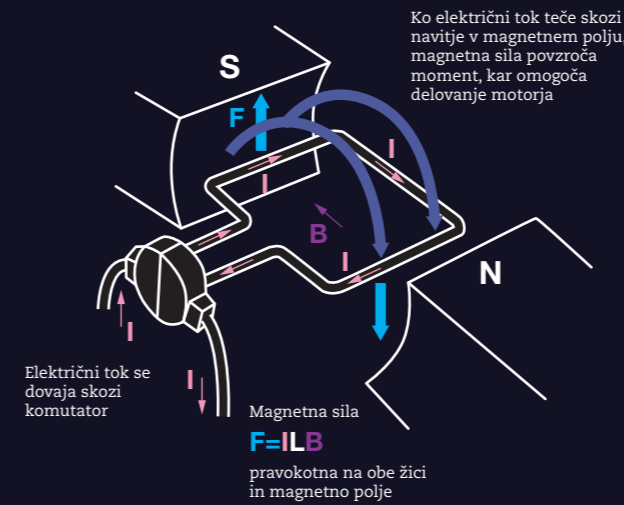
Motor – črpalka



## Kako komutator deluje?

Funkcija komutatorja je spreminjanje smeri električnega toka v rotorskem navitju univerzalnega električnega motorja, ki se dogaja ob drsenju ščetk med bakrenimi lamelami komutatorja. S tem se ohranja vrtenje rotorja.

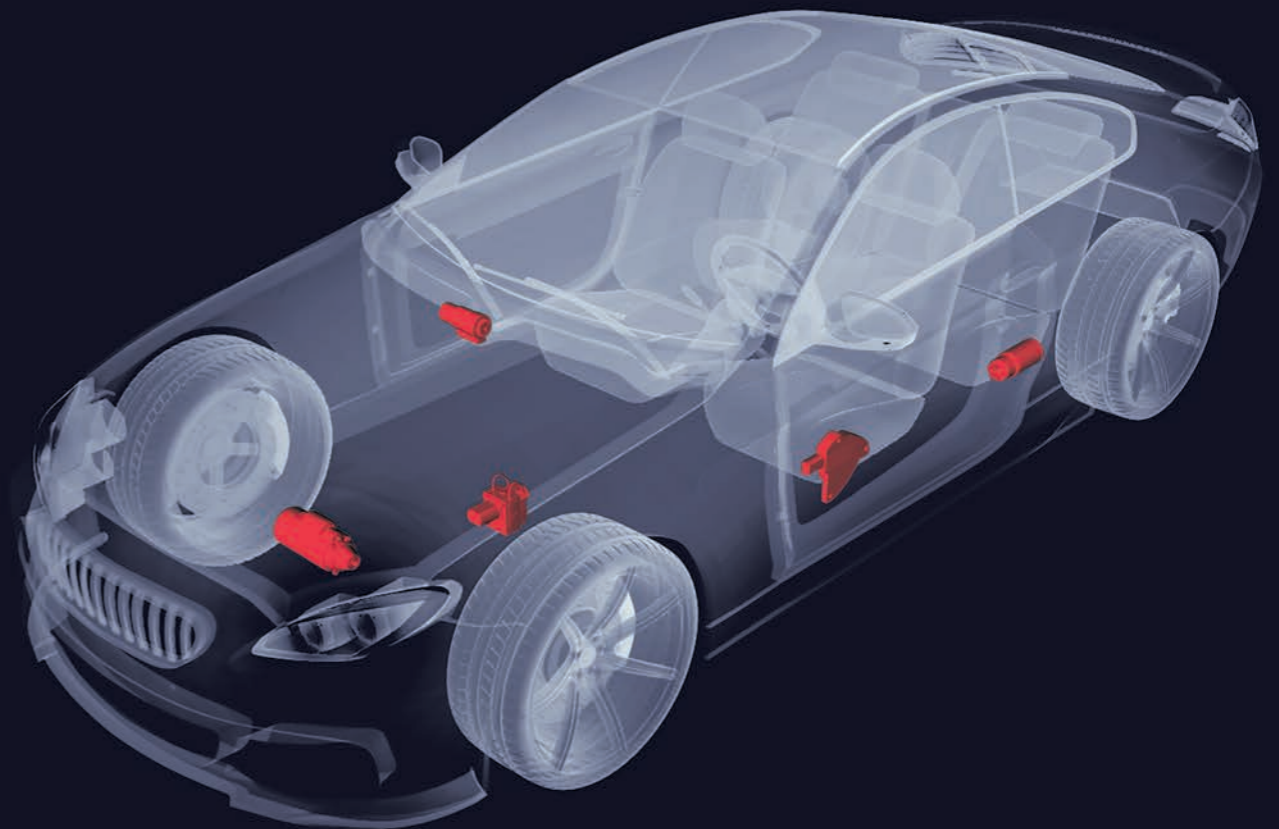
Prednost komutatorskega motorja je enostavna regulacija in s tem prilagajanje različnim zahtevam, saj mu navor in vrtilno hitrost enostavno spreminjamo s spreminjanjem rotorskega in statorskega toka.



## Kje vse se komutatorji uporabljajo?

Komutatorji se uporabljajo v elektromotorjih, ki so namenjeni širokemu spektru aplikacij. Največji delež predstavljajo komutatorji namenjeni avtomobilski industriji, sledijo komutatorji za gospodinjne aparate, ročna in profesionalna orodja ter za specialne motorje.

V avtomobilski industriji predstavljajo največji delež komutatorji za različne regulatorje in naprave (pomik sedežev, stekel ...), komutatorje za zaganjalnike, hlajenje motorja, hlajenje in prezračevanje kabine, ABS in ESP sisteme ter za črpalke za gorivo. Pri veliki večini črpalk za gorivo v avtomobilih se za pogon uporablja univerzalni električni motor, ki je v celoti potopljen v gorivo. S pojavom biogoriv, ki vsebujejo velik delež kisika, je nastal problem korozivnosti bakra in s tem precejšnje skrajšanje življenjske dobe črpalke. Problem so rešili grafitni komutatorji, ki delujejo na enak princip kot bakreni, le da je drsna površina lamel iz grafita, ki je bistveno bolj obstojna v različnih gorivih. Ta segment komutatorjev je tudi za koncern Kolektor najpomembnejši – tako po svoji tehnološki zahtevnosti med samim procesom izdelave kot po obsegu prodaje, saj pokrivamo približno 50-odstotni svetovni tržni delež. Najpomembnejši kupci teh komutatorjev so skupina Bosch, Continental, Hyundam, Visteon ter različni kitajski kupci.





# Usposobljeni zaposleni so konkurenčna prednost podjetij

**V prihodnosti bodo uspešna in globalno konkurenčna tista podjetja, ki bodo imela ustrezne kadre s pravimi kompetencami. Zato se je Kolektor lani vključil v kompetenčne centre za razvoj kadrov, ki se osredotočajo prav na razvoj kadrov prihodnosti. S tem nadgrajuje ustaljeno prakso načrtnega usposabljanja svojih zaposlenih.**

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je v sklopu sredstev, pridobljenih iz Evropskega socialnega sklada, v obdobju 2016–2018 podprlo ustanovitev 11 kompetenčnih centrov za razvoj kadrov. Centri vključujejo 250 slovenskih podjetij z več kot 35.800 zaposlenimi in tvorijo partnerstva med podjetji ter drugimi organizacijami v posameznih gospodarskih panogah. Cilji kompetenčnih centrov so ustrezno usposabljanje že obstoječega kadra, izboljšanje njihovih kompetenc, produktivnosti, ustvarjalnosti in inovativnosti, spodbujanje sodelovanja podjetij znotraj panoge ter tako krepiti konkurenčnost slovenskega gospodarstva. Koncern Kolektor se je vključil s šestimi družbami in se znotraj panog povezuje z različno velikimi podjetji.

## Kompetenčni centri so naložba v prihodnost

Kompetenčni centri so za delodajalce spodbuda, da usposablajo svoje zaposlene in da se znotraj panoge povezujejo s sorodnimi podjetji. V prvi vrsti centri podpirajo usposabljanja, ki krepijo specifične poklicne kompetence, ki so vir konkurenčne prednosti. V okviru projekta se znanje prenaša tako z zunanjimi kot notranjimi usposabljanji, ki so skupinska ali posamična. Podjetja iz gospodarskih panog ali s področij delovanja Strategije pametne specializacije se s pomočjo evropskih sredstev povežejo in tako pridobijo možnost, da zaposlene usposablajo glede na (bodoče) potrebe podjetja. Kako? S pomočjo strokovnjakov pripravijo svoj model kompetenc in ugotovijo, kje imajo trenutno največji primanjkljaj in kakšni bodo kadrovske profili v prihodnosti. To je podlaga za pripravo strategije usposabljanja zaposlenih.

## Kolektor vključen v kompetenčna centra orodjarstva in elektroindustrije

Podjetje Kolektor Orodjarna je med prvimi začelo z aktivnostmi v sklopu kompetenčnega centra za razvoj kadrov orodjarstva (KOC KOR). Ker na trgu močno primanjkuje kompetentnega kadra, so podjetja prisiljena, da si potrebne kadre priučijo. V usposabljanja so vključeni vsi zaposleni oziroma profili, ki jih predvideva kompetenčni model. V orodjarstvu so to: orodjar, tehnolog, razvojniki, produktivni vodja, uprava.

Podjetja Kolektor Group, Kolektor Sikom, Kolektor Ascom, Kolektor KFH in Kolektor Micro-Motor so vključena v kompetenčni center za razvoj kadrov v elektroindustriji (KOC EEI 4.0). Partnerstva v tej panogi so si izbrala sodobne izzive, ki jih prinašajo nove tehnologije, internet stvari (IoT), digitalna preobrazba idr. Vse naštetih panogi prinaša spremenjene zahteve do specifičnih znanj na ključnih delovnih mestih, ki jih bodo zaposleni morali obvladovati v prihodnosti. Namen tega centra je med drugim tudi izdelava kompetenčnega modela za pet specifičnih profilov v panogi: vodjo oddelka/linijski, razvojnega strokovnjaka, produktivnega vodjo, proizvodnega delavca, prodajnega strokovnjaka, kadrovskega ter strokovnega sodelavca/referenta.

**Ker na trgu močno primanjkuje kompetentnega kadra, so podjetja prisiljena, da si priučijo kadre, ki jih potrebujejo.**

## Robert Čerin, direktor podjetja Kolektor Orodjarna:

»Za nas ta priložnost pomeni dodatno spodbudo za usposabljanja zaposlenih na različnih delovnih mestih. Poleg tega se povezujemo s podjetji v panogi in s tem dvigujemo kompetence zaposlenih. Način dela je, da na različnih lokacijah organiziramo izobraževanja različnih tematik. Lani smo eno srečanje izvedli pri nas, na njem pa je Stojan Lukman govoril o avtomatizaciji potopne erozije v Kolektor Orodjarni. Letos naj bi v okviru kompetenčnega centra izvedli 12 usposabljanj na različnih lokacijah in z različnih področij, kot so CNC-programiranje, robotika, poliranje, vitka proizvodnja ... Kolektor Orodjarna je aktivno vključena še v več drugih razvojnih projektov.«



## Dejan Šinkovec, Kolektor Sikom:

»Zaenkrat smo sodelovali s partnersko povezanim podjetjem ETI Elektroelement. Njihovi zaposleni so se udeležili usposabljanj pri nas, mi pa smo obiskali njih. Na ta način smo pridobili nove vidike, spoznali njihovo urejenost in organiziranost ter imeli možnost izmenjave dobrih praks. Vključitev v kompetenčne centre za razvoj kadrov ocenjujem kot koristno za prenos dobrih praks in krepitev razvoja kadra. Za podjetje je to zagotovo pozitivno, je pa veliko odvisno tudi od partnerskih podjetij, njihovega interesa in vloška v povezovanje in sodelovanje.«



## Namen medpodjetniških povezovanj je spoznavanje podjetij, izmenjava izkušenj ter deljenje dobrih praks.

## Iztok Gnjezda, Kolektor KFH:

»Izkušnja s sodelovanjem in povezovanjem s partnerskimi podjetji je zelo pozitivna. Lani smo imeli na obisku podjetje ETI Elektroelement. Zelo dobro je, da zaposleni vidijo tudi druga podjetja, načine dela v drugih podjetjih ter tako prenesemo dobre prakse v naše podjetje. Za prihodnje bo potrebno te kompetenčne centre oziroma sodelovanja in povezovanja s partnerskimi podjetji bolj izkoristiti ter vključiti več zaposlenih, saj v tem vidimo možnosti dviga kompetenc zaposlenih in izboljšanje konkurenčnosti.«



## S sodelovanjem do boljše konkurenčnosti

Kolektor podpira partnerska sodelovanja in je hkrati aktiven izvajalec notranjih usposabljanj na področjih, v katera je vključen. Lani je Kolektor Orodjarna izpeljala usposabljanje v Idriji, ki so se ga udeležili zaposleni iz partnerskega podjetja Gorenje Orodjarna. V sklopu področja elektroindustrije pa so gostili partnerje iz ETI Elektroelement. Slednji so Kolektorjeve zaposlene povabili tudi k sebi. Namen medpodjetniških povezovanj je spoznavanje podjetij, izmenjava izkušenj ter deljenje dobrih praks in znanj.

Tudi za leto 2018 v Kolektorju načrtujemo organizacijo notranjih usposabljanj za zaposlene v svojih in partnerskih podjetjih. In obratno: Kolektorjevi zaposleni se bodo udeleževali usposabljanj ostalih partnerskih podjetij. Teme, ki se jim bodo posvetili, so inovativne dejavnosti, vitka proizvodnja, digitalizacija, mentorski sistem, medgeneracijsko sodelovanje idr.

# Kadrovska menedžerka leta

**Slovenska kadrovska Zveza in Planet GV sta letos že 13. leto zapored podelila prestižno priznanje kadrovskega managerja leta. Letos je to priznanje stroke šlo v roke Evi Cvelbar Primožič, izvršni direktorici za kadre koncerna Kolektor.**

Eva Cvelbar Primožič se je v koncernu Kolektor zaposlila kot pripravnica leta 2001, tri leta kasneje ji je vodstvo zaupalo vodenje kadrovskega oddelka znotraj družbe Kolektor Sikom. Od leta 2013 vodi kadrovske področje na ravni celotnega koncerna.

»Izbor za kadrovskega menedžerja leta je predvsem potrditev, da naša služba dela dobro, da smo dobro zastavili naše projekte, za katerim mislim, da so v slovenskem merilu na zelo visoki strokovni ravni. V našem poslu pa gre predvsem za zlitje znanja, poguma, strasti in tudi srca,« pravi Cvelbar Primožič, ki ji laskavi naziv predstavlja tudi izziv, motivacijo in spodbudo za prihodnost.

»Priznanje ni samo moje, ampak pripada celotni ekipi kadrovskega strokovnjakov koncerna Kolektor, saj za njim stoji veliko let truda, energije, idej in vložka vseh nas,« pravi Cvelbar Primožič in doda, da je priznanje tudi vodstvu koncerna. »Vodstvo nas ima za enakovrednega partnerja ter nam daje proste roke in svobodo, da lahko nenehno ustvarjamo in spravljamo v življenje nove stvari, nove zamisli ter nove projekte. Seveda pa z ekipo poskušamo to svobodo vračati nazaj z odgovornostjo do našega dela in stalnim razvojem našega strokovnega področja.«

## Prebojni projekti za razvoj zaposlenih

Za kadrovskega menedžerja leta jo je predlagalo Društvo za kadrovske dejavnosti na Severnem Primorskem, katerega članica je. »Strokovni delavci na kadrovskega področju menijo, da se naša služba lahko pohvali z res visoko ravno strokovnega znanja. Z mojo nominacijo so potrdili, da so v meni in moji ekipi prepoznali dodano vrednost, ki jo ustvarjamo z našim strokovnim delom na kadrovskega področju. O tem nedvomno pričajo številni zelo dobri projekti. Gre za projekte, ki temeljijo na razvoju naših zaposlenih in človeškega kapitala.«

Med njimi izpostavimo tri: projekt razvoja ključnih kadrov in talentov, s katerim aktivno zmanjšujejo razkorak med obstoječimi in zahtevanimi kompetencami zaposlenih ter hkrati zagotavljajo delovno okolje, znotraj katerega se zaposleni razvijajo skupaj s podjetjem, projekt nagrajevanja po učinku, ki vključuje 18 podjetij v koncernu po vsem svetu, in projekt age management, ki kaže na skrb za zaposlene vse od zaposlitve do njihove upokojitve in je usmerjen v iskanje celovitih rešitev za zmanjševanje tveganj iz naslov staranja delovne sile, ukrepi za zmanjševanje tveganja pri zdravju v vseh življenjskih obdobjih in okoljih pa segajo od aktivnega sodelovanja z medicinsko stroko do širših družbeno odgovornih aktivnosti. »To so projekti, ki jih želimo implementirati v vsa naša podjetja v Sloveniji in tujini,« je odločna Cvelbar Primožič.

## Digitalizacija kadrovskega procesov

V zadnjih letih je koncern Kolektor za omenjene projekte prejel številna priznanja s kadrovskega področja, med drugimi dve priznanji za HRM projekt, priznanje za TOP10 izobraževalni management, priznanje Slovenske kadrovske zveze za strateško delovanje na HR področju in priznanje Andragoškega centra Slovenije za promocijo učenja in znanja odraslih polni certifikat družini prijazno podjetje in še bi lahko naštevali (npr. certifikat Učeca se organizacija). Cvelbar Primožič aktivno sodeluje v širšem družbenem okolju in je med drugim članica upravnega odbora Mednarodne podiplomske šole Jožef Stefan, podpredsednica Life Learning Academie, članica komisije za prihodnost dela in izobraževanja v okviru

**Strokovni delavci na kadrovskega področju so mnenja, da se naša služba lahko pohvali z res visoko ravno strokovnega znanja. O tem nedvomno pričajo številni zelo dobri projekti.**

AmCham organizacije in članica Društva za kadrovske dejavnosti Severno-primorske regije. Redno in aktivno se udeležuje strokovnih dogodkov kadrovske stroke v organizaciji Javnega jamstvenega, preživninskega in invalidskega sklada Republike Slovenije, Planeta GV, Društev za kadrovske dejavnosti, Andragoškega centra Slovenije in drugih.

Evi in njeni ekipi idej ne manjka, eden glavnih izzivov, s katerim se bodo spopadle, je zagotovo digitalizacija kadrovskega procesov.

»Z zavzetostjo, motivacijo, strastjo, pozitivno delovno energijo in strokovnostjo si Eva Cvelbar Primožič nenehno prizadeva začrtane strategije realizirati tako v korist zaposlenih kot vseh ostalih deležnikov koncerna Kolektor. S svojim delovanjem postavlja nove, višje standarde na kadrovskega področju, zato smo jo izbrali za Kadrovskega menedžerko leta 2018,« je v utemeljitev zapisala komisija.

**Priznanje ni samo moje, ampak pripada celotni ekipi kadrovskega strokovnjakov koncerna, saj za njim stoji veliko let truda in vložka vseh nas.**



Dan s kontrolorko Urško Mihevc

# Varuhinja kakovosti

Urška Mihevc je že vrsto let zaposlena v podjetju Kolektor Sikom v Idriji, kjer v proizvodnji opravlja odgovorno delo kontrolorke v vmesni kontroli lotanja komutatorjev.



Ko je Urška pred 14 leti iskala zaposlitev, je Kolektor slovel kot najboljši zaposlovalec v regiji, zato je bil tudi njen cilj dobiti službo prav v tej družbi. Kljub temu da njen prvi poskus ni bil uspešen, so jo kmalu poklicali in ji ponudili delo, ki ga opravlja še danes. »Čeprav sobo, v kateri opravljamo svoje delo, nekateri radi imenujejo 'kokošnjak', saj smo v njem same pripadnice nežnejšega spola, se me dobro razumemo in si pomagamo,« pripoveduje Urška. Zase pravi, da je po naravi organizatorica in si želi kdaj v prihodnosti delati tudi na področju organizacije ali vodenja tima.

## Dnevno pregleda do 12.000 komutatorjev

Delo kontrolorke poteka v dveh izmenah, približno pet sodelavk opravlja eno izmeno, in zahteva veliko mero natančnosti in odgovornosti. Delo ni fizično naporno, čeprav sedenje na stolu in sklanjanje nad lupo tudi ni najbolj udobno. V posebni sobi ob procesu lotanja komutatorjev namreč sedijo vsaka za svojo mizo in skozi povečevalno steklo pregledujejo

komutatorje, ki so jih zalotali sodelavci, urejevalci na linijah. »Z dvigalom na voziček naložimo okvirje, na katerih naloženi komutatorji, jih prepeljemo do svojega delovnega mesta, zložimo na mizo in pregledamo,« opiše Urška. Glavna naloga kontrolorja je, da prav vsak komutator natančno pregleda in si pri tem, kljub že dodobra izostrenemu očesu, pomaga z lupo. Na dan Urška pregleda do 12.000 kosov, odvisno od vrste komutatorjev. Nato jih, zložene na pladnje, naloži na poseben voziček. Ko je ta poln, ga odda v naslednji proces – brizganje. Vsak okvir, dnevno jih Urška pregleda okoli sedem, ima tudi spremni list, na katerega se podpišejo in tako jamčijo, da so komutatorji kakovostni ter pripravljeni na naslednjo operacijo. Ta list spremlja posamezni okvir komutatorjev skozi celoten proces izdelave: od njihovega nastanka, pa vse do končnega pakiranja. »Iz njega je razvidno, kdo vse je imel v rokah posamezne kose, kar je pomembno pri reševanju morebitnih napak,« razloži Urška.

## Doline si brez Kolektorja ne predstavljajo

»Namen našega dela je skrb za kakovost. Včasih se zgodi, da ima določena serija nadpovprečno število napak, zato to takoj javimo urejevalcu, da ustavi linijo in odpravi napako, ali pa se posvetujemo s tehnologiji za kakovost. S tem zmanjšamo izmet in preprečujemo morebitne reklamacije kupcev,« pravi Urška in dodaja, da tesno sodelujejo z oddelkom brizganja, ki jim glede na naročila kupcev pove, kateri komutatorji imajo prednost pri pregledovanju.

Urška se na svojem delovnem mestu počuti dobro. Hkrati, dodaja, spoštuje tradicijo podjetja: »Ni mi vseeno, kaj se z njim dogaja. Naše doline si ne predstavljamo brez njega. Navsezadnje je to naš kruh. Predvsem pa v službi cenim razumevanje nadrejenih, njihovo prilagodljivost in ustrežljivost.«

Dan s koordinatorko inventivne dejavnosti Tino Pižmoht

# Prihodnost poganjamo v pravo smer

Njeno področje so inovacije, ki jih nenehno prepleta s kreativnim razmišljanjem, spodbujanjem generiranja idej in motiviranjem zaposlenih. Če se v koncernu še niste srečali s Tino Pižmoht, koordinatorko inventivne dejavnosti, se boste zagotovo kmalu.

Njena karierna pot sega v leto 2006, ko je slučajno zasledila članek o inovativni dejavnosti in metodah generiranja idej. Vsebina jo je tako prevzela, da je želela izvedeti več. Samoiniciativno se je začela izobraževati, obiskovati delavnice in brati tovrstno literaturo, čeprav to področje ni bilo povezano z njenim takratnim delom. »Povsem me je navdušilo, ampak takrat nisem niti pričakovala, da bi v Sloveniji lahko govorili o koordinatorki inovativne dejavnosti. Zato nisem mogla verjeti svojim očem, ko sem deset let pozneje zagledala Kolektorjev razpis za to delovno mesto. To so bile moje sanje,« svoje začetke opisuje Tina.

## Ne jamram, iščem rešitve

»V službi uživam vsak trenutek in hvaležna sem, da sem dobila to priložnost. Seveda pridejo tudi napeti trenutki, kup obveznosti in stres, a vse jemljem kot izziv,« pove vedno pozitivna Tina, ki ne mara nenehnega pritoževanja in jamranja. »Res imam srečo, da delam v ekipi, kjer dobro sodelujemo, si pomagamo in se podpiramo,« doda Tina. Rada sodeluje z motiviranimi in proaktivnimi ljudmi, ki imajo v sebi 'tisto' iskrico.

Na začetku so ji največji izziv predstavljali spoznavanje koncerna Kolektor od znotraj, gradnja na zaposlenih, razumevanje njihovega razmišljanja, kompetence, ureditev področja in procesa inventivne dejavnosti ipd. Danes Tina s svojo ekipo enkrat letno organizira konferenco o inovativni dejavnosti, ki je v prvi vrsti namenjena Kolektorjevim inovatorkam in inovatorjem, saj na konferenci razglasijo tudi najboljše med njimi. Ta dogodek je le kamenček v mozaiku del, ki so dnevno na njenem urniku: »Ukvarjam se z izdelavo rednih analiz in pripravo poročil za vsak oddelek, saj tedensko, mesečno, kvartalno in letno poročam različnim vodjem; pripravljam različne delavnice, pomagam pri realizaciji idej ...«



## Inovativnost ima Kolektor v genih

Med Tinine dosežke upravičeno štejemo, da ji je uspelo poenotiti sistem inovativne dejavnosti za vsa slovenska podjetja v koncernu. »Sistem uspešno vpeljujemo tudi v družbe v tujini, trenutno v nemški Kolektor Magnet Technology in mehiški Kolektor GTO,« pojasni Tina in dodaja, da je izjemno ponosna tudi na novo aplikacijo GET.ID, ki sta jo razvila z dr. Janijem Kleindienstom in je velika pridobitev za koncern. »Do idej ni težko priti, vsak zaposleni bi se moral vsaj enkrat na dan vprašati: Kaj me moti?, Kje izgubljam čas? ali kot reče eden od naših direktorjev: Kje pa nas čevelj žuli?« razlaga Tina, ki letno opravi okoli 200 ur izobraževanja in delavnic generiranja idej. A ideja sama po sebi ni dovolj – stremeti moramo predvsem k njeni realizaciji. »To nam bo omogočala nova aplikacija GET.ID. Inovativnost je ena temeljnih Kolektorjevih vrednot, je naš DNK. Prepričana sem, da prihodnost poganjamo v pravo smer,« zaključuje Tina.

# Prevzeta nad dediščino pokonci postavljene doline

**Alenka Zgaga o sebi pravi, da je svojevrstna dvoživka. Je diplomirana ekonomistka, ki se je vrsto let ukvarjala z računovodstvom, zdaj pa je v podjetju Kolektor CPG strokovna sodelavka za komuniciranje in izobraževanje. Ima dva doma: prvega v Novi Gorici, kjer je preživela mladost, in drugega v Bači pri Podbrdu, kjer živi od leta 2009. Tudi njeno prostčasno zanimanje se odlično dopolnjuje z njenim delom v službi.**

Finance so bile Alenkino osnovno delovno področje, od nekdanj pa sta jo zanimala tudi etnologija in turizem. Tudi zato je od leta 1998 aktivna članica Društva Baška dediščina, v katerem deluje kot prostovoljka. Sprva je bila blagajničarka, ki je skrbela tudi za promocijo in prireditve, zaradi svoje zavzetosti in skrbnosti pa je leta 2014 postala predsednica društva.

»Ugotovila sem, da mi izkušnje, ki sem jih kot ekonomistka pridobila v službi, pridejo še kako prav pri vodenju društva, skrbi za dokumentacijo in pridobivanju sredstev na javnih razpisih. Ko delam s kulturno dediščino, je najpomembnejša komunikacija z ljudmi. Lažje mi je, ker imam v Baški grapi svoje korenine,« pravi Alenka.

## Grapo ima v krvi

S kulturno dediščino se je srečala že v zgodnji mladosti. Njen oče je zapisoval lokalno zgodovino, z mamo pa sta precej časa namenili raziskavam na terenu. Na

domaćiji je Alenka najprej poslušala zanimive zgodbe svoje none in strica, pozneje se je njeno raziskovanje razširilo tudi na lokalno okolje. Danes organizirano deluje znotraj Društva Baška dediščina.

»V osnovni šoli marsikdo od sošolcev ni vedel, kje je Baška grapa. To me je utesnjevalo. Ker me zanima tudi turizem, vse od takrat želim nekaj storiti za prepoznavnost tega območja. Sicer težko govorimo o čisto pravem turizmu, o začetkih pa vsekakor. Za to je zaslužno tudi naše društvo, saj v zadnjih letih opazamo porast zanimanja organiziranih skupin za našo kulturno dediščino,« pove Alenka. Ob tem dodaja, da je uspeh v veliki meri tudi posledica plodnega sodelovanja s podobnimi organizacijami na lokalni, občinski, regijski in državni ravni.

## Na svoji, baški zemlji

Ko gre za kulturno dediščino, je Alenka več kot ustrezna sogovornica. Redno se udeležuje tematskih strokovnih izobraževanj in ima licenco za lokalnega turističnega vodnika.

Katera tema, znamenitost je še posebej zanimiva? Alenka izpostavi tematsko pot Na svoji zemlji. Projekt je nastal leta 2012 in povezuje prvi slovenski istoimenski celovečerni film z dediščino Baške grape, kjer so posneli večina prizorov.

**Alenkina velika ljubezen je etnologija s ščepcem lokalnega turizma.**

**V Baški grapi je Goričanka, v Novi Gorici Graparka, v prostem času pa predsednica Društva Baška dediščina.**



»Nekatere bolj zanima vsebina filma – osvoboditev in priključitev Primorske k Jugoslaviji –, druge pa, kako je potekalo snemanje in kako je filmska ekipa živela v teh krajih. Govorimo o letu 1947, ko je primanjkovalo tehnike in je bil že prevoz iz Ljubljane v Baško grapo posebno adrenalinsko doživetje. V teh hribih so avtobusu, ki je prevažal ekipo, celo popustile zavore ...« pove Alenka eno od peripetij s snemanja filma.

## Strešice vstavite po potrebi

Sogovornica zelo rada deli tudi duhovite zgodbe, ki so zaznamovale življenje v teh krajih. Izpostavi posebnost, s katero se lahko srečamo še danes, ko se pogovarjamo z najstarejšimi prebivalci. Šumnikov š, č in ž v Baški grapi niso nikoli uporabljali. »Naši predniki so v te kraje prišli v drugi polovici 12. stoletja iz Južne Tirolske

in še vedno se tu v vsakdanjem pogovoru šumnikov ne izgovarja. Tudi moja nona je vedno dosledno pisala zgolj s, c in z. Je pa na koncu teksta dostikrat pripisala strešice, da jih je bralec lahko ustavil po potrebi,« med smehom zaključuje sogovornica.

Težava te »pokonci postavljene ravnine«, kot Baški grapi reče Alenka, je, da mladi prepogosto bežijo v dolino. A vse pogosteje se najdejo tudi ljudje, ki se v teh krajih naselijo. Svoje domove si praviloma uredijo v starih in zapuščenih hišah, saj želijo ohraniti lokalno dediščino, običaje in navade. Za prihodnost kulturne dediščine se nam torej ni bati, nam ob koncu pogovora zatrdi Alenka Zgaga: Goričanka, kot jo kličejo v Baški grapi, oziroma Graparka, kot jo kličejo v Novi Gorici.

# Vztrajnost in borbenost poplačani s srebrom

**Biatlon je šport, ki simbolizira vztrajnost in borbenost. To sta tudi eni od ključnih vrednot koncerna Kolektor, ki je kot eden od sponzorjev slovenske biatlonske reprezentance nosilcu srebrne kolajne z zadnjih zimskih olimpijskih iger Jakovu Faku in njegovim reprezentančnim kolegom pripravil sprejem v idrijskem hotelu Jožef.**

»Ponos, ki ga prinese medalja, ostane za vedno. Kot bi sanjal. Kolajna prinaša veliko zadovoljstvo, sploh potem, ko se človek umiri, vzame kolajno v roke in premišljuje. Ves trud je poplačan. Zelo zahtevno je, da se športnik kar najbolje pripravi, zgrabi priložnost in dokaže vse svoje sposobnosti,« občutke nazorno opiše 30-letni Fak. Na 20-kilometrski individualni preizkušnji, osnovni biatlonski disciplini, je celoten repertoar svojega tehničnega znanja, kondicijske zmogljivosti in psihološke stabilnosti okronal s srebrno medaljo za Slovenijo.

## Po boleznih vrnitev med športno elito

Jakov se preteklih dveh sezon spominja z grenkim priokusom. Pred olimpijskimi igrami v Sočiju leta 2014 je bil bolan, lansko sezono je v celoti izpustil, zato je bil povratek toliko težji. »Bil sem na najnižji točki v svoji karieri. Zbolel sem in obdobje, ko sem moral biti doma, je bilo zame najtežje. Vzeto mi je bilo to, kar je moj pomen, moje bistvo. Pred vrnitvijo sem se spraševal, ali bo moje telo sploh zdržalo. Dve leti sem se trudil in že vrnitev je bila zame zmaga,« razlaga šampion.

Za Faka je to že druga osvojena olimpijska medalja, a prva za Slovenijo. Prvo v svoji karieri, bronasto, je leta 2010 v Vancouvru osvojil v šprintu še pod hrvaško zastavo. Pravi, da je že kot otrok spremljal olimpijske igre in svetovna prvenstva. »Želel sem postati poklicni športnik. Nato sem postal olimpijec. Medalja na olimpijskih igrah pa je krona vsega,« strni Fak, ki je na

letošnjih zimskih olimpijskih igrah v Južni Koreji brezhibno opravil strelski nastop, zadel vseh 20 tarč in le za pet sekund zaostal za prvim mestom.

## Kombinacija trdega dela in počitka

Olimpijske igre in poznejše obveznosti terjajo veliko energije, a šampionu to ne zbija moči in motivacije za nadaljnje preizkušnje. »Za dober rezultat je treba ubrati pravo pot med treningi in počitkom. Počitek je zelo pomemben, brez njega je učinek treninga znatno nižji,« pojasni Fak, ki so ga po olimpijskih igrah čakale še tri postojanke v svetovnem pokalu. Prva od njih je bil finski Kontiolahti, kjer se je leta 2015 razveselil naslova svetovnega prvaka v preizkušnji s skupinskim startom.

»Treniram s ciljem premagati vse in to je sestavni del športa. Veliko težje je, kadar ti ne uspe. Kot športnik vedno stremim k čim boljšim rezultatom, zelo pomemben mi je tudi skupni seštevek v svetovnem pokalu. Dober rezultat je osebna potrditev, odraz kakovosti, ne glede na pretekle slabše sezone, in to me najbolj veseli. Včasih se ti posreči, drugič ne. Tudi tokrat bi lahko storil eno napako in se ne bi veselil te kolajne.« A sreča je bila na njegovi strani in vsa leta trdega dela in treningov so se poplačala, Jakov se je vrnil v sam svetovni vrh. »Nešteto ur treninga sem preživel v zelo specifičnih razmerah. Večino treningov sem opravil povsem sam, brez družbe, zelo asketsko. Zelo sem ponosen na to sezono in vedno bom.«

## Nov cilj: več kolajn na naslednjih OI

»Zelo pomembno je, da tudi v težkih trenutkih sponzorji verjamejo vate,« je za podporo hvaležen Fak, ki je vesel tudi nagrad in daril, ki jih s seboj prinašajo visoke uvrstitve. »Še bolj pa me veseli, da sponzorji gledajo na dolgi rok in kljub vmesnim padcem še naprej verjamejo v nas

nas spodbujajo. Ta medalja je nagrada zame in tudi za Kolektor, ki nas podpira. Mi kot reprezentanca Slovenijo zastopamo na mednarodni ravni in menim, da je to pozitivno tudi za slovensko gospodarstvo,« Jakov pohvali naklonjenost podjetij športu. »Za zmago v svetovnem pokalu se borijo tekmovalci iz kar 32 držav, v primerjavi z nekaterimi smo mi zelo majhna in skromna reprezentanca, in uvrstitev med najboljše je vrhunski dosežek.«

»Prihodnost je zelo svetla, mislim, da si lahko obetam še kakšen nastop na olimpijskih igrah,« je optimističen Fak in dodaja: »Upam, da bom takrat dobro pripravljen, fokusiran in da bom imel priložnost izpolniti svoje sanje – da tam osvojim več kot eno kolajno.«

**Zelo pomembno je, da tudi v težkih trenutkih sponzorji verjamejo vate. Ta medalja je nagrada zame in tudi za Kolektor, ki nas podpira.**

Olimpijcu, ki je v Idrijo prinesel pokazat polkilogramsko srebrno odličje iz Pjongčanga, so **Stojan Petrič**, predsednik sosveta koncerna Kolektor, **Radovan Bolko**, predsednik uprave koncerna, in **Primož Bešter**, član uprave koncerna, izročili sponzorsko darilo – ček za 10.000 evrov.

**Pred vrnitvijo sem se spraševal, ali bo moje telo sploh zdržalo. Dve leti sem se trudil in že vrnitev je bila zame zmaga.**



# Kopriva nikoli ne pozebe

**Koprivo in njeno zdravilno moč poznamo domala vsi. Prispeva k boljšemu počutju, krepki imunski sistem, poskrbi za boljšo in čistejšo kri, krepkejše in bolj živahno ožilje, bogatejšo črevesno floro, zmanjšuje odvečno vodo, ki se nabira v telesu, pospešuje delovanje jeter in žolčnika, nam da veliko energije in prežene utrujenost.**

Nabiranje kopriv lahko združimo s sproščujočim sprehodom v naravi, ki blagodejno vpliva na naše počutje. Najboljše koprive za nabiranje in uživanje so spomladanske; ko prvič v letu začnejo rasti. Morda niste vedeli, a podobno mlade in dobre so koprive tudi jeseni, po dežju. Rastejo tudi poleti, a so takrat bolj trde in tudi cvetoče. Spomladi nabiramo cele rastline, čez leto pa nabiramo le vršičke (zgornjih 6–8 listov). Če želimo nabirati koprivo za zalogo čez zimo, je najbolje, da jih naberejo maja.

## Čaj iz kopriv za nižji krvni sladkor

Velika kopriva (lat. *Urtica dioica*) je najboljša zdravilna rastlina za čiščenje in tvorbo krvi, za pospeševanje presnove in izločanje strupenih snovi iz telesa. Dobro vpliva na delovanje trebušne slinavke, zato čaj iz koprive niža krvni sladkor. Zdravi tudi obolenja in vnetja sečnih poti, čisti jetra in žolč ter prav tako pomaga pri različnih vrstah alergij in zmanjšuje vnetna stanja v telesu. Uživanje čaja iz listov in korenin uravnovesi pretok energije v telesu in povrne naravno odpornost.

Za pripravo čaja uporabljamo svežo ali suho rastlino ter tudi korenine. Zavremo liter vode, ga odstavimo in vanjo potopimo šopek svežih mladih kopriv. Pustimo pokrito 10 minut in odcedimo. Tak čaj velja za edinstvenega odganjalca pomladne utrujenosti in nerazpoloženja. Čaj iz posušenih kopriv skuhamo tako, da dobre tri žlice posušenih listov koprive prelijemo z litrom urele vode. Pustimo pokrito do 10 minut in odcedimo.

## Koprive v prehrani uporabljali že stari Egipčani

Kopriva je izjemna rastlina, ki jo uporabljamo v prehrani, zeliščarstvu in kozmetiki. Je dragocen vir železa, kalcija, magnezija, vitamina C, beta karotena in klorofila, vsebuje pa tudi okrog sedem odstotkov beljakovin. V telesu ureja presnovo kalcija. Koprivo so v prehrani uporabljali že v starem Egiptu, kjer so jo

kultivirali v vrtnino, od njih pa so jo za iste namene prevzeli še Grki in Rimljani.

V prehrani uporabljamo čim mlajše vršičke in liste koprive. Surove koprive lahko najučinkoviteje uporabimo v solatah, namazih, polivkah in smutijih. Tako njihova zdravilna moč pride še posebej do izraza. Listnata zelenjava in zelišča imajo idealno razmerje kalija in natrija, če dodamo vodo, to ravnovesje porušimo. Hrani povrnemo ravnovesje tako, da dodamo ščepec himalajske ali morske soli.

Pri kuhanju kopriv je najbolje, da jih kuhamo v sopari ali na hitro podušimo v vreli vodi. Možnosti priprave je toliko, kolikor je bujna naša domišljija; največkrat pa jo pripravimo podobno kot špinačo in blitvo. Koprive lahko uporabimo kot prilogo, dodamo jih h kuhanemu krompirju, iz njih skuhamo juho, rižoto, testenine, enolončnico, pripravimo omleto, z njimi napolnimo zavitke ali štruklje, naredimo pesto in podobno.

## Zeleni smutiji: bomba energije, kadarkoli v dnevu

Smutiji so danes izjemno priljubljen napitek, saj so hitro pripravljene in pri tem uporabimo sestavine, ki jih imamo radi. Z njimi zaužijemo veliko vitaminov in mineralov, ki jih sicer mogoče ne bi. Lahko so samostojni obrok – ni zapovedano, da jih pijemo samo zjutraj; lahko si jih pripravljamo v kateremkoli delu dneva. Smutije pripravljamo v mešalniku. Vodo dodajamo po potrebi, odvisno od zelene gostote. Nekaterim je bolj všeč gostejši napitek, drugim redkejši. Ustvarite si takšnega, ki vam bo najbolj teknil, v nadaljevanju podajamo nekaj namigov.

**Kopriva je izjemna rastlina, ki jo uporabljamo v prehrani, zeliščarstvu in kozmetiki.**

## Prav poseben razstrupljevalni smuti

### Za približno 6 dl potrebujemo:

- jedilno žlico lanenih semen, ki jih prej namočimo;
- jabolko;
- manjšo kumaro;
- manjšo glavo radiča (15 dag);
- pest kitajskega zelja;
- pest mladih listov koprive;
- 20 g zelišč po želji (peteršilj, timijan, poprova meta, bazilika, koper, pehtran, majaron, koriander, žajbelj, drobnjak – kar vam je od naštetega všeč);
- pol žličke kurkume;
- pol žličke cimeta;
- sok ene limone;
- ščepec morske ali himalajske soli;
- sveže mleti poper;
- 2,5 dl vode.

### recept 1

- sok štirih pomaranč;
- pest mladih listov koprive;
- pest regrata;
- voda po potrebi.

### recept 2

- dve jabolki;
- pest mladih listov koprive;
- voda po potrebi;
- po želji lahko dodamo še žlico ječmenove trave ali alge spirulina v prahu.

### recept 3

- dve banani;
- pest mladih listov koprive;
- voda po potrebi;
- po želji lahko dodamo še žlico konopljinih proteinov v prahu.

### recept 4

- mango;
- pest mladih listov koprive;
- jedilna žlica limoninega soka;
- voda po potrebi.

### recept 5

- jabolko;
- banana;
- dve pesti mladih listov koprive;
- voda po potrebi.



# Zdrava zasvojenost

**Vsak posameznik je edinstven preplet telesnega, duševnega in duhovnega, ki deluje brez predaha. A da lahko delujemo optimalno, moramo nujno poskrbeti za svoje zdravje.**

Naše telo je ustvarjeno za gibanje. Vendar je v zahodnem načinu življenja čedalje manj delovnih mest, na katerih bi delali fizično, po možnosti na prostem, v naravi. Zaprti prostori, malo gibanja, ponavljajoči se gibi, prisiljena, nenaravna drža telesa ... Vse to vodi do oslabljenih mišic, otrdelih sklepov, nepravilne drže in degenerativnih boleznih gibal.

Kaj lahko naredimo zase, da omilimo posledice sodobnih delovnih mest? Vsaj enkrat na dan načrtno razgibajmo mišice in sklepe, da jih dobro prekrvavimo in aktiviramo, hkrati pa spodbudimo krvni obtok in delovanje notranjih organov. Če nam to uspe storiti zjutraj, se tako učinkovito pripravimo na napore prihajajočega dne. Če telo razgibamo zvečer, pa s tem sprostimo napetosti, ki so se nabrale v nas, in se zato ponoči bolje odpočijemo. Pri tem nam lahko zelo pomaga joga v vsakdanjem življenju.

## Joga v vsakdanjem življenju – celovita znanost s pozitivnimi učinki

Joga je znanost o življenju, ki se je razvila pred več tisoč leti. Je najstarejši sistem celovitega osebnostnega razvoja in obsega telo, um in dušo. Je preprost in naraven sistem, ki vključuje pet temeljnih načel:

- pravilno telesno vadbo,
- pravilno dihanje,
- pravilno sproščanje,
- pravilno prehrano,
- pozitivno razmišljanje in meditacijo.

Joga v vsakdanjem življenju je edinstvena metoda, ki združuje gibanje, ki ga človek potrebuje za telesno zdravje, z dihalnimi in meditacijskimi tehnikami. Slednje pomirjajo duha ter nas čustveno uravnovešajo. Poskusite. Morda vas bo zasvojila.

## Tri izbrane asane za krepitev telesa in duha

Joga v vsakdanjem življenju je sestavljena iz psihosomatskih vaj, ki jih imenujemo asane. Gre za sanskrito besedo, ki pomeni telesni položaj, v katerem dlje časa vztrajamo in pri tem sproščeno, umirjeno dihamo. Krepijo mišice in sklepe, utrjujejo naše duševno stanje ter pozitivno vplivajo na živčni in limfni sistem, vse organe in žleze, pa tudi na naša energijska središča.



## Mačka

Kako asano izvajamo:

1. Začetni položaj: usedemo se v vadžrasano – na kolena, dlani položimo na stegna. Hrbet naj bo vzravnana in sproščen. Ob vdihu roke predročimo v višini ramen, dlani so obrnjene navzdol. Dvignimo se v poklek.
2. Ob izdihu se sklonimo. Z dlanmi se uprimo v tla. Lega stegen in rok naj bo pravokotna na tla. Hrbet usločimo kot mačka. Hkrati glavo približajmo prsim in pogledjmo v poprek. Hrbtenica naj bo usločena.
3. Ob vdihu uleknimo hrbet in dvignimo glavo. Trebušne mišice naj bodo sproščene. Pogledjmo čim višje, da se prsni koš izboči.
4. V ritmu dihanja 3-krat uleknimo in usločimo hrbet.
5. Ob vdihu pokleknimo in predročimo, ob izdihu se vrnimo v začetni položaj.

Učinek te asane:

Sprošča mišice vzdolž hrbtenice, zato povečuje njeno gibljivost in prožnost, pospešuje prebavo ... Po vaji se uležemo na hrbet ali trebuh in se sprostimo.



## Dviganje glave v položaju s pokrčenimi nogami

Kako asano izvajamo:

1. Začetni položaj: ležanje na trebuhu.
2. Roke iztegnimo pred glavo, pokrčimo noge v kolenih in pete čim bolj približajmo zadnjici.

## Bočno sklanjanje

Kako asano izvajamo:

1. Začetni položaj: vzravnana stoja.
2. Razmaknimo noge, vzravnajmo telo in se sprostimo. Dvignimo roke in prepletimo dlani za glavo. Komolce potisnimo rahlo nazaj. Hrbet in glava naj bosta v ravni liniji. Teža telesa naj bo enakomerno porazdeljena na obeh stopalih.
3. Ob izdihu se bočno sklonimo v levo. Sklanjamo se v stran, ne naprej.
4. Ob vdihu se vzravnajmo.
5. Ob izdihu se sklonimo v desno.
6. Ob vdihu se vzravnajmo.
7. Ponovimo 3-krat na vsako stran.

Učinek te asane:

Krepi in razteza stranske mišice trebušne stene in hrbta, vdihnjjen zrak pa usmerja v stranske dele pljuč.



Opozorilo: Vaje ne izvajamo pri dimeljski kili, obrabi kolčnih sklepov ter pri težavah z vratnim in ledvenim delom hrbtenice.

Učinek te asane:

Krepi vratne, hrbtne in nožne mišice. Razteza mišice sprednjega dela telesa, odpravlja utrujenost ...

# Vzgajamo socialne robote?

**Televizija, tablica ali pametni telefon niso varuške. Otroci, no, ljudje na splošno, sodimo v naravo, a hkrati živimo v digitalni dobim in se moramo temu čim bolj ustrezno prilagoditi.**

Problem pretirane izpostavljenosti otrok digitalnim napravam je v Franciji v središču razprave o javnem zdravju. Regulatorji se resno sprašujejo, ali bi bilo treba za otroke do treh let prepovedati gledanje televizije ter uporabo tablic in pametnih telefonov.

## Nerealna pričakovanja

Osrednji argument, ki naj bi zahteval odločne ukrepe, je ugotovitev, da povzroča uporaba različnih zaslonov odvisnost že pri majhnih otrocih in vodi v avtizem. Poimenovali so ga virtualni avtizem, kakor je poudarila **Carole Bienaime-Besse** iz CSA, francoskega organa, pristojnega za zagotavljanje komunikacijske svobode. Francija je sicer že leta 2008 pripravljavcem televizijskih programov zapovedala, da ne smejo pripravljati vsebin, ki posebej nagovarjajo otroke, mlajše od treh let, prav tako so zablokirali predvajanje programa Baby TV, ki je v lasti ameriške televizijske mreže Fox.

Toda pripravljavci programov svarijo, da takšne prepovedi niso smiselne, saj imajo starši, ki digitalne naprave pogosto uporabijo za varstvo otrok, številne druge kanale, kako priti do vsebin. »Želja, da bi otroke obvarovali pred zasloni, je občudovanja vredna, a verjetno nerealistična,« je za AFP povedala **Alice Webb**, vodja otroškega programa pri BBC. Ker se ni mogoče zanesiti na starše, je treba pripraviti vsebine, ki bodo primerne za otroke, predvsem pa mladino naučiti, da razvije kritično razmišljanje.

## Prepovedi niso smiselne

V Sloveniji razprave o tej temi nikakor niso prišle tako daleč, da bi jih uvrščali med prihodnje probleme javnega zdravja. Psihologinja dr. **Zdenka Zalokar Divjak**, specialistka logoterapije, na splošno ugotavlja, da se pri nas razprave začno šele takrat, ko se nekaj zgodi, pa čeprav v tem primeru že vemo, da odvisnost od telekomunikacijskih sredstev je problem.

Tudi med otroki: »Po dva meseca na leto preživim z njimi na taborih in opažam, da ne vidijo lepega okrog sebe, ne poslušajo, ne znajo se zbrati, na usako besedo se burno odzovejo ...«

Psihološke in nevrološke raziskave so pokazale, kot pravi, da se pojavlja digitalna demenca, kajti možgani, ki so v zgodnjem otroštvu izpostavljeni ekranu, se ne razvijajo ustrezno. »Namesto na podlagi avtentičnih izkušenj se razvijajo na osnovi umetnega sveta. Posledice se ne vidijo le v tem, da so otroci manj sposobni koncentracije, ampak pri socializaciji in čustvovanju. Postanejo socialni roboti.«

Zato Zalokar Divjakova poziva k preventivi, predvsem pa k pogovorom na strokovni ravni ter prehodu k jedru problema. »Pogovarjamo se kvečjemu o skrajševanju časa, ki ga otrok preživi pred ekranom, ne znamo pa dati vsebine v njegovo življenje.« Ni zagovornica prepovedi ali zakonskih omejitev. »Vsak človek je svobodno bitje, in če odrasli ne moremo brez zaslonov, to ne pomeni, da tudi otroci ne morejo.«

Specialni pedagog **Marko Juhant** prav tako ne vidi smisla v regulaciji, če ne zaradi drugega zato, ker je država navsezadnje zainteresirana za to, da se ekonomija razvija. Če pa otrok že spremlja vsebine na raznih zaslonih, je pomembno, da dobi filtrirana sporočila. »Zato naj to počne skupaj s starši. Oni naredijo selekcijo, poleg tega po navadi nimajo veliko časa za skupno

**Starši, opozarja Marko Juhant, ne učijo otrok, da morajo včasih malo počakati, ampak jim dajo v roke digitalno napravo. Zaposlijo jih z elektroniko, namesto da bi jih vzgajali.**



spremljanje otroških vsebin, kar sta dve pomembni varovalki. Menim pa, da otroci do šestega leta ne bi smeli imeti nobenega monitorja. Pa še po tem naj bi bile vsebine ne le zabavne, ampak nujno tudi poučne.«

Posledice, ki jih opaža pri otrocih zaradi pretirane uporabe zaslonov, so, da se spreminjajo v zombije, so pasivni (pričakujejo, da jih bo zmeraj nekdo zabaval, tudi v vrtcu in šoli) in prav nič potrpežljivi. »Starši ne učijo otrok, da morajo včasih malo počakati, ampak jim dajo v roke digitalno napravo. Zaposlijo jih z elektroniko, namesto da bi jih vzgajali,« opozarja Juhant.

## Poti nazaj ni

Ne glede na svarila o vseh nevarnostih ne moremo mimo dejstva, da vendarle živimo v digitalni dobi. In da je nekakšna moralna panika spremljala vsak nov medij v družbi, tudi knjigo, opominja medijska psihologinja **Maya Goetz**, ki na bavarski televiziji Bayerischer Rundfunk vodi Centralni inštitut za otroke in izobraževalno televizijo. »Danes otroci živijo v medijsko zelo pisani družbi. Mobilni telefoni, tablice in televizija so vsenavzoči in edino, kar vemo zagotovo, je, da v našem življenju ne bo manj medijev in elektronike.«

**Ker živimo v medijsko pisani družbi, so prepovedi nesmiselne. Nujna pa je medijska vzgoja. Otrok se mora najprej naučiti, kako izklopiti napravo.**

Zato so vsakršne prepovedi nesmiselne, zelo smiselna, pravzaprav nujna pa je medijska vzgoja. Prva kompetenca, ki jo mora otrok usvojiti, je, kako izklopiti (napravo), opozarja Goetzeva. Je tudi bolj konkretna: predšolski otroci imajo povsem dovolj 10 do 30 minut brkljanja po tablici. »Prepoved spremljanja elektronskih vsebin se zdi najlažja rešitev, ampak ni. Spoprijeti se moramo z izzivi v današnjem medijskem svetu in narediti otroke kompetentne za življenje v njem. To bo vsekakor zahtevalo veliko truda in bo vse prej kot lahko.«



# Dobrodelnost vzgaja za življenje

Mednarodnemu natečaju za mlade ustvarjalce, ki ga na temo miru vsako leto razpišejo Lionsi, se je tudi lani pridružil Lions klub Idrija. Sodelovalo je 200 učencev iz lokalnih osnovnih šol, najboljših 63 del pa si je bilo mogoče ogledati na dobrodelni razstavi.

Slovenski Lions klubi v lokalnih okoljih vsako leto organizirajo dobrodelno akcijo, mednarodni likovni natečaj Plakat miru. Z njim želijo otroke spodbuditi k razmišljanju o življenju, miru na svetu, prihodnosti, ljubezni in medsebojnem razumevanju. Otroci s pomočjo mentorjev svoja razmišljanja na temo miru izrazijo z likovnim ustvarjanjem.

Lions klub Idrija se je tudi leta 2017 pridružil natečaju z naslovom The Future of Peace – bodočnost miru. V njem je sodelovalo več kot 200 učencev iz štirih osnovnih šol – OŠ Idrija, OŠ Spodnja Idrija, OŠ Črni Vrh nad Idrijo in OŠ Cerkno. Strokovna komisija je izbrala po eno delo iz vsake osnovne šole, ki se je uvrstilo naprej v slovenski izbor. Zmagali so **Eliza Felc** iz OŠ Črni Vrh nad Idrijo, **Aljaž Čelik** iz OŠ Cerkno, **Eva Čibej** iz OŠ Spodnja Idrija in **Neža Gnezda** iz OŠ Idrija. Posebno priznanje je iz rok predsednika kluba **Stojana Kokošarja** prejela **Elizabeta Čebular**, učenka OŠ Črni Vrh nad Idrijo, za avtorsko delo, v katerem posebej izstopajo ideje povezovanja in vrednote miru, sodelovanja med narodi ter spodbujanja



1) Avtorica: **Eliza Felc**, 7. razred, OŠ Črni Vrh nad Idrijo, Mentorica: Barbara Petkovšek, **Gojimo mir** 2) Avtorica: **Neža Gnezda**, 7. razred, OŠ Idrija, Mentorica: Irma Gnezda, **V solzah so dobri spomini** 3) Avtorica: **Eva Čibej**, 7. razred, OŠ Spodnja Idrija, Mentorica: Mojca Vnuk, **Ljudje različnih držav, ki si med seboj pomagajo in skupaj naredijo sestavljanko zemlje** 4) Avtor: **Aljaž Čelik**, 8. razred, OŠ Cerkno, Mentorica: Uršula Batistuta, **Sejanje miru bo obrodilo mir**

**Irma Gnezda, mentorica z OŠ Idrija:**

»Projekt lepo povezuje likovno ustvarjanje vseh štirih osnovnih šol v okolici. Dobro je videti, kako se z istim izzivom spopadajo različni otroci in njihovi mentorji, zelo dobrodošla je tudi izmenjava izkušenj in pogledov. Dobrodelnost vzgaja za življenje.«

**S pomočjo razstave Lionsi zbirajo dobrodelne prispevke, namenjene osnovnim šolam za pomoč pri spodbujanju kreativnosti njihovih učencev.**

športnega duha. Risba, ki je nastala v okviru projekta Plakat miru 2016, je bila pred nedavnimi olimpijskimi igrami objavljena tudi v zimski številki Komunitatorja.

**Na ogled 63 likovnih del mladih umetnikov**

Na dobrodelni razstavi v idrijski Galeriji Magazin je bilo predstavljenih 63 likovnih del, ki jih je komisija ocenila kot najboljše: poleg že omenjenih štirih zmagovalnih še 12 del oziroma po tri iz vsake šole, ki so si zaslužila posebno pohvalo, ter 47 tistih, ki so posebej izstopala po kakovosti.

Za uspešno izpeljavo dogodka se Lions klub Idrija posebej zahvaljuje učenkam in učencem, ravnateljicam, ravnateljem in mentoricam sodelujočih šol, Mestni knjižnici in čitalnici Idrija, nastopajočim učenkam in učencem OŠ Idrija v spremljevalnem programu in njihovim mentoricam, prostovoljcem Mladinskega centra Idrija ter sponzorjem dogodka: podjetjem Komunala Idrija, Kolektor EVT Sistemi, COMCOM, BLT, Kolektor Sisteh in Avto Krka.

**Stojan Kokošar, predsednik Lions kluba Idrija:**

»Prav je, da tudi v našem lokalnem okolju spodbujamo pozitivno razmišljanje o miru že pri otrocih, saj se zavedamo, kako pomembna vrednota je to. Mednarodna Lions organizacija na to temo vsako leto poda drug naslov, s čimer želi, da bi otroci s celega sveta nenehno razmišljali o miru. Poleg samega natečaja in z njim povezanim razmišljanjem o miru pa smo med trajanjem razstave zbirali dobrodelne prispevke, ki so namenjeni osnovnim šolam za pomoč pri spodbujanju kreativnosti njihovih učencev.«





## Razpis za prosta delovna mesta

Koncern Kolektor k sodelovanju vabi ambiciozne, inovativne ter razvojno usmerjene sodelavce za zasedbo več prostih delovnih mest na področjih:

**proizvodnje in montaže,  
proizvodnega strojništva,  
konstrukcije in tehnologije,  
kakovosti,  
informatike in  
vodenja projektov.**

POLNI CERTIFIKAT



### Od kandidatov pričakujemo:

samostojnost pri delu, natančnost, pripravljenost za dodatno usposabljanje, veliko mero samoiniciativnosti in kreativnosti, odgovornost in pripravljenost na timsko delo.

### Nudimo:

- dinamično delo,
- delo v prijetnem kolektivu, ki vsakemu posamezniku omogoča, da izpolni svoja pričakovanja,
- stimulatívno plačilo na podlagi delovne uspešnosti,
- možnosti strokovnega izpopolnjevanja in napredovanja.

Več informacij o razpisnih pogojih je dostopnih na spletni strani koncerna Kolektor.

Pisne ponudbe z dokazili pošljite na naslov:  
KOLEKTOR GROUP d.o.o., Služba za kadre,  
Vojkova ulica 10, 5280 Idrija, Slovenija  
ali po elektronski pošti: [kadri@kolektor.com](mailto:kadri@kolektor.com)

**Zdaj je pravi čas, da sprejmete nov izziv!**



**KOLEKTOR**