



Vrednost odnosov
med nami



15,71 €
Moška majica



50,36 €
Brezrokavnik -
Issaline



38,90 €
Delovne
kratke hlače



193,64 €
Outdoor Funky Fitwell

Kolektor EVT-Sistemi d.o.o.

Arkova 17a, 5280 Idrija

T 05 37 74 840

E trgovina@evt.si

KOLEKTOR

Dobri odnosi, komunikacija in psihološka varnost so tek na dolge proge

Polona Rupnik,
odgovorna urednica revije



Medsebojni odnosi in komunikacija so temelj človeške narave in so prisotni, odkar obstaja človek.

Od pradavnine so ljudje živeli v skupnostih, kjer so bili odnosi ključni za preživetje. Družinske vezi, plemenske povezave in skupinska dinamika so oblikovali človeško družbo. Govor, jezik in neverbalna komunikacija so bili ključni za prenos znanja, kulture in socialno povezanost. Od ustnega izročila do pisave so različne oblike komunikacije omogočale razvoj civilizacij.

Pozitivni medsebojni odnosi in učinkovita komunikacija prispevajo k ustvarjanju psihološke varnosti, ta pa omogoča odprto komunikacijo in krepí medsebojne odnose. Skupaj ustvarjajo okolje, kjer se posamezniki počutijo varne, podprte in motivirane za sodelovanje in inovacije.

Medsebojni odnosi, komunikacija in psihološka varnost imajo danes velik pomen za družbo. Razlogov za to je veliko. Od povečane kompleksnosti, v kateri sodobna delovna okolja zahtevajo visoko raven sodelovanja in timskega dela, globalizacije in raznolikosti delovne sile, pa hitre tehnološke rasti in sprememb v industriji, produktivnosti in učinkovitosti, do zdravja in dobrega počutja zaposlenih, saj varnost in podpora v delovnem okolju zmanjšujeta stres in tesnobo ter povečujeta zadovoljstvo pri delu. Predstavljajo tudi pomemben dejavnik pri zagotavljanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem ter nenazadnje tudi trajnostnega razvoja, saj je dokazano, da so organizacije, ki cenijo medsebojne odnose, komunikacijo in psihološko varnost, bolj zavezane trajnostnim praksam.

Dobri medsebojni odnosi, dobra komunikacija in psihološka varnost niso nekaj samoumevnega, ampak so tek na dolge proge. Zahtevajo veliko dela in truda tako na strani podjetja kot zaposlenih in sodelavcev. Za lepši ter boljši jutri vseh si prizadevajmo za odnose, ki temeljijo na zaupanju, spoštovanju in podpori, in skupaj skrbimo za ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja.

10



Vrednost odnosov med nami

Če želimo zdravo, rastočo organizacijo z zaposlenimi, ki dosegajo visoke kapacitete za spremembe, moramo poskrbeti tudi za zdrave odnose na delovnem mestu.



Zaupanje in spoštovanje sta temelj vseh odnosov

Da vsak dober odnos temelji na poštenosti in zaupanju, se gotovo strinjamo vsi. Kot se bržkone strinjamo tudi, da nastopi kriza, kadar je naše zaupanje izdano. Včasih tudi konec odnosa. Pa naj gre za prijateljstvo, partnerstvo ali poslovno sodelovanje.



Upajmo si postavljati vprašanja – iz nevednosti ali radovednosti

Medosebni odnosi, ki so zaznamovani z zaupanjem, podporo, spoštovanjem in empatijo, bistveno prispevajo k ustvarjanju psihološke varnosti. O tem je beseda tekla v pogovoru z red. prof. dr. Evo Boštjančič.



Inovatorji leta 2023 so ...

Komisija je inovatorje leta razglasila v petih različnih kategorijah in podelila dve posebni priznanji – za posebne dosežke in za življenjsko delo.



Izkopanih 37 kilometrov predorov na trasi drugega tira

Kljub raznovrstnim izzivom, na katere se je naletelo v času gradnje, vključno z izzivi kraškega terena, so se izkopna dela zaključila v rekordnem času.

34



36

Otvoritev laboratorija in postavitve temeljnega kamna nove tovarne v Srbiji

Gre za pomembno prelomnico v zgodovini podjetja Kolektor Etra Beograd



Dan Kolektorja: enotni in povezani

Dogodek je odlična priložnost, da dan delimo z družino, prijatelji ter sodelavci, se poveselimo, sprostim in okrepimo medsebojne vezi.

46



Naši kolesarji skoraj 13-krat obkrožili Slovenijo

Naša kolesarska ekipa na Maratonu Franja je ponovno v zrak dvignila pokal za najštevilčnejšo ekipo. Štela je 137 članov.

42

Kolofon

K magazin

Odgovorna urednica: Polona Rupnik

Izvršno uredništvo: FMR Media d.o.o.

Redakcija: Mediade d.o.o.

Lektoriranje: Anja Bolko

Grafično oblikovanje: Andrej Potočnik

Fotografije: Urban Štebljaj, David Smole/Drumlife, Karlo Šutalo, arhiv podjetij Kolektor Etra, Kolektor CCL, Kolektor Sisteh, Kolektor Sinyung, arhiv 2TDK, arhiv FRI

Naslovnica: WOAF

Izdajatelj: FMR Media d.o.o.

Tisk: Tiskarsko središče d.o.o.

Naklada: 7.800 izvodov

Revija izide štirikrat letno in je brezplačna.

ISSN 2591-2712

Inženirski dan skupine Kolektor Construction: dan učenja, povezovanja in športa

V juniju je skupina Kolektor Construction organizirala dogodek, namenjen našim izjemnim inženirjem in vodjem projektov. Prvi Inženirski dan je bil priložnost za poglobljanje znanja, izboljšanje komunikacijskih veščin in krepitev ekipnega duha. Dopoldanski del dogodka je bil posvečen predstavitvam in izobraževanju. Zbrane sta pozdravila mag. **Marko Trampuž**, direktor Kolektor Koling, in **Kristjan Mugerli**, direktor Kolektor CPG, ki sta predstavila pogled na preteklo in tekoče leto ter namen Inženirskega dne. Področji Gradnja in Prodaja v družbah skupine Kolektor Construction sta predstavila mag. **Andraž Mezgec**, direktor operative, in **Miha Lampret**, direktor prodaje, **Žiga Kogej**, član uprave skupine Kolektor, pa je predstavil pogled skupine Kolektor na Kolektor Construction in gradbeno panogo. **Ožbej Marc**, vodja kadrovske službe, je govoril o kadrovskih temah. Dopoldanski del dogodka je z delavnico zaokrožil psiholog dr. **Aleksander Zadel**. Beseda je tekla o komunikaciji v podjetju, medosebnih odnosih in motiviranju sodelavcev. Udeležence je delavnica navdušila, saj so novi pristopi k učinkovitejši komunikaciji tako znotraj kot zunaj ekipe dragoceno znanje, ki je uporabno tudi pri vsakdanjem delu. Intenzivnemu dopoldnevu je sledilo sproščeno popoldne na športnih igriščih. Zaposleni so se pomerili v odbojki, nogometu, košarki in tenisu. Tekmovanja so bila napeta, a prijateljska, tudi smeha ni manjkalo, kar je še okrepilo medsebojno povezanost. Najboljši v posameznih disciplinah so ob bučnem aplavzu in salvah smeha prejeli pokale. Inženirski dan je bil tudi odlična priložnost za mreženje in izmenjavo idej. Med neformalnimi pogovori so se porajale nove zamisli in potencialne rešitve za obstoječe izzive, kar kaže na izjemno kreativnost in inovativnost inženirjev in vodij projektov. Z organizacijo takšnih dogodkov želijo v skupini Kolektor Construction pokazati, da lahko s skupnimi močmi gradijo boljše prihodnost in se pripravijo na nove izzive, ki jih prinaša njihovo delo.



Dan odprtih vrat v podjetju Kolektor Etra

Drugo soboto v juniju smo v podjetju Kolektor Etra organizirali dan odprtih vrat. Naši sodelavci so družinskim članom in prijateljem pokazali svoje delovno mesto ter jih popeljali skozi proizvodnjo, kjer so spoznali proces izdelave transformatorjev. Sončen dan je bil idealen za prijetno druženje in povezovanje. Letošnji dogodek smo še dodatno popestrili s Hišo eksperimentov, kjer smo lahko preizkusili kar 50 različnih eksperimentov in uživali v znanstvenem šovu z naslovom Elektrikologija. Za najmlajše obiskovalce smo pripravili unikatne pobarvanke s transformatorji, ki jih spremlja zgodba o njihovem nastanku, ter jim tako približali naše poslanstvo. Iskrena hvala vsem zaposlenim, ki ste pripomogli k temu, da je bil ta dan poln smeha in veselja!



Uspela tudi jubilejna Bicikljada

Kolektor CCL je bil generalni pokrovitelj 10. jubilejne Bicikljade v Srbcu. Na 44 kilometrov dolgo pot se je podalo več kot 300 kolesarjev. Organizatorji in generalni pokrovitelj so ponosni, da se je dogodka udeležilo veliko število otrok, ki so kljub vročemu dnevu zdržali vse napore in z nasmehom na obrazu prišli na cilj. Lanskoletna Bicikljada je spisala tudi neverjetno zgodbo. Mlad športnik **Bojan Nježić** si je silno želel nastopiti na tem kolesarskem dogodku, a ni imel svojega kolesa. Odločnost in ljubezen do kolesarjenja sta ga spodbudili, da je kolesaril na izposojenem kolesu. Ko so v podjetju Kolektor CCL slišali Bojanovo zgodbo, so ukrepali. Bojanu so podarili kolo, s katerim je letos tudi kolesaril na Bicikljadi. Do danes je nabral že zavidanja vrednih 5.800 kilometrov. Kot so povedali v Kolektor CCL, jih Bojanova zgodba spominja na pomen povezanosti in podpore v skupnosti.



Zahvalna plaketa za Kolektor CCL

Ob praznovanju 30-letnice Fakultete za strojništvo Univerze v Vzhodnem Sarajevu je dekan omenjene fakultete prof. dr. **Saša Prodanović** podjetju Kolektor CCL podelil posebno zahvalno plaketo. V imenu podjetja jo je prejel direktor **Predrag Zorić**. Plaketa je zahvala fakultete za dolgoletno zgledno sodelovanje ter prispevek podjetja pri promociji študija in praktičnem izobraževanju študentov. Kot je ob prejemu priznanja povedal Zorić, se veselijo prihodnjih skupnih uspehov.



Obiskali so nas otroci iz vrtca

V Kolektorju vedno z veseljem sodelujemo pri podpori mladih, zato smo se odzvali tudi pobudi cerkljanskega vrtca Peter Klepec, kjer imajo otroci iz oddelka Čebelice letos prav poseben projekt: spoznati vse poklice in delovna okolja svojih staršev. Ker je kar nekaj od njih naših sodelavcev, smo jim z veseljem odprli naša vrata. Otroci so se zjutraj iz Cerkna pripeljali z avtobusom in pri nas dan pričeli z okusnim zajtrkom v Hotelu Jožef, kjer so spoznali poklic kuharja in receptorja. Ko so napolnili svoje želodčke, smo se odpravili na ogled orodjarne, da bi spoznali delo orodjarja, videli velike stroje ter preizkusili svojo moč: dvigali so težke železne dele. Male nadobudneže smo veseljem sprejeli tudi v logistiki, kjer smo jim na njihovi starosti primeren način predstavili delovno mesto logista in področja tega oddelka. Kot smo predvideli, jih je najbolj navdušilo delo viličarja. Pot smo nadaljevali še v proizvodnjo podjetja Kolektor KFH, kjer so se otroci igrali z magneti, jih opazovali skozi lupo, se usedli v viličarja ter si celotno proizvodnjo ogledali kar z vrha. Po pestrem dnevu so se otroci polni novih doživetij odpravili nazaj na avtobus, s katerim so se nekateri od njih peljali pravič.



Podpiramo prihodnost: Poletna šola FRI za nove priložnosti

V Kolektorju poznamo pomen zgodnjega in kakovostnega učenja računalništva, zato smo podprli 17. Poletno šolo FRI, ki jo organizira Fakulteta za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani. Tako je tudi z našo podporo 110 učencev in dijakov, ki želijo napredovati v računalniških veščinah, v začetku julija teden dni preživelo na Poletni šoli FRI, kjer so se spoznali z osnovami programiranja, robotiko, internetom stvari, 3D modeliranjem in virtualno resničnostjo. Namen Poletne šole je navdušiti mlade nad računalništvom in jim na zanimiv ter zabaven način podati vsebine, ki jim žal niso dostopne v šolskem kurikulumu. Na sedmih delavnicah različnih težavnostnih stopenj so pedagogi, raziskovalci in študenti otrokom pomagali razvijati talente z delom na praktičnih projektih. Osnovnošolci so se spoznali z osnovnimi koncepti računalnikov in programiranja s pomočjo igre Turing Tumble, ki z gibljivimi delčki in kroglicami simulira računalniška vezja, ter stopili v svet robotike s programiranjem avtonomnih LEGO robotov. V izobraževalni različici priljubljene igre Minecraft so se spoznali z osnovnimi programerskimi ukazi in skupaj zgradili virtualno mesto. Z izdelavo vremenske postaje in upravljanjem enostavnih semaforjev so se starejši osnovnošolci srečali tudi z internetom stvari. Dijaki so lahko izdelali svojo videoigro in jo odigrali z očali za navidezno resničnost; z odprtokodnim orodjem Blender so oblikovali 3D modele, ki so uporabni v animaciji in igrah, spoznali pa so tudi enega najbolj razširjenih programskih jezikov – python. Želimo si, da bodo otroci znanje, ki so ga pridobili v poletni šoli, še naprej razvijali in nadgrajevali ter se morda nekoč pridružili naši ekipi.



Slovenske igre mladih pod streho

Zaključila se je premierna izvedba Plazma Športnih iger mladih v Sloveniji. Ker se zavedamo pomena druženja, navezovanja stikov, športa in promocije zdravega življenjskega sloga med mladimi, je bil Kolektor med večjimi sponzorji dogodka. Iger se je udeležilo 35.000 otrok; 200 od vseh udeležencev, zmagovalcev disciplin, bo nastopilo v velikem finalu v drugi polovici avgusta v Splitu. Pomerili se bodo z vrstniki iz Srbije, Hrvaške ter Bosne in Hercegovine. Med finalisti, ki potujejo v Split, bo tudi mladi **Aleksej Rus**, član Šahovskega kluba Kolektor Idrija.



Nova projekta za Kolektor Sisteh v Sloveniji in na Hrvaškem

V Kolektor Sistehu smo v juniju 2024 pridobili dva nova projekta na področju priprave pitne vode ter odvajanja in čiščenja komunalnih odpadnih voda.

Z občino Loška dolina smo podpisali pogodbo za izvedbo projekta ultrafiltracije vode iz zajetja Obrh – Žaga, ki naj bi bil zaključen do konca leta. Občina se že nekaj časa sooča s problematiko nezadostne oskrbe s pitno vodo, zato bo z oživitvijo vodnega vira in namestitvijo ultrafiltracijske naprave zagotovljena pitna voda za vsa gospodinjstva tudi v sušnih obdobjih, vzpostavljen pa bo tudi rezervni vodni vir.



Na Hrvaškem smo skupaj z našim podjetjem iz Zagreba in partnerjem Čavo iskopi uspešno kandidirali na mednarodnem razpisu in konec junija pridobili naročilo za gradnjo nove čistilne naprave v obalnem mestu Zaton pri Šibeniku. Projekt vključuje celovito projektiranje in izgradnjo čistilne naprave ter spremljajoče infrastrukture. Osnovne funkcionalne enote čistilne naprave bodo obsegale predhodno mehansko čiščenje, egalizacijski rezervoar, biološko čiščenje po postopku SBR, dezinfekcijo prečiščene odpadne vode pred izpustom in obdelavo odvečnega biološkega blata. Rok za dokončanje del je 25 mesecev. Nova čistilna naprava bo omogočila učinkovito obdelavo komunalnih odpadnih voda, kar bo prispevalo k boljši kakovosti življenja prebivalcev Zatonu in pripomoglo k varovanju okolja v širšem šibeniškem okraju.



Vrednost odnosov med nami

Če želimo zdravo, rastočo organizacijo z zaposlenimi, ki dosegajo visoke kapacitete za spremembe, moramo poskrbeti tudi za zdrave odnose na delovnem mestu.

Odnosi in številke: kaj nam govorijo raziskave?

Raziskava o sreči, ki jo že od leta 1938 izvajajo na Harvardu, pokaže: ljudje, ki so bili v svojih odnosih **pri 50. letih najbolj zadovoljni**, so bili **pri 80. letih najbolj zdravi**.

Po slovenski raziskavi med najboljšimi zaposlovalci **Zlata nit** organizacije z visoko kakovostjo odnosov v povprečju dosegajo **9-krat višjo dodano vrednost na zaposlenega** in **2-krat višji dobiček**.



Učinek Roseto: skrivnost dolgotrajnega življenja

Zdravnik Stewart Wolf je v 50. letih prišel do osupljive ugotovitve: v ameriškem mestu Roseto ni nihče, mlajši od 55 let, umrl zaradi težav s srcem. Stopnja smrtnosti med moškimi nad 65 let je bila za polovico nižja od ameriškega povprečja.

So bili vzroki zdrava prehrana, življenjski slog, ugodna lokacija mesteca? Ne. Skrivnost je bila skrita v Rosetu samem. V hišah so skupaj živele tri generacije, starejši so uživali izjemno spoštovanje, sosedje so kuhali drug za drugega, v mestu je delovalo 22 prostočasnih združenj. Roseto je skupaj držal egalitarni etos, ki je bolj premožne spodbujal, da so manj bogatim pomagali premagovati stiske. Zdravje ljudi je bilo dobro zaradi prijazne skupnosti, ki so si jo ustvarili.



Newtonovi zakoni ODNOSOV

© Mediade (besedilo o odnosih)

Prvi Newtonov zakon



Klasična fizika: Telo miruje ali se giblje premo enakomerno, če nanj ne deluje nobena sila ali pa je vsota vseh sil, ki delujejo nanj, enaka nič.



Odnosi: Odnosi se ne razvijajo, če jih ni. Če so si popolnoma nasprotni, se medsebojno izničijo.
»Iz nič, ni nič.«

Drugi Newtonov zakon



Klasična fizika: Rezultanta zunanjih sil, ki delujejo na telo, ni enaka nič. Smer pospeška je vedno enaka smeri sile ali rezultante sil, ki delujejo na telo. Pospešek telesa je odvisen od velikosti sil, ki delujejo na telo.



Odnosi: Za 'pospešeno gibanje' podjetja v pravo smer so nujni dobri odnosi sodelavcev in njihovo uspešno sodelovanje. Več kot vloži ekipa 'sile dobrega', hitreje in uspešneje razvija projekte (ali podjetje). Posledično podjetje hitreje raste.

Tretji Newtonov zakon



Klasična fizika: Znan je tudi kot zakon o vzajemnem učinku ali zakon o akciji in reakciji. Če deluje prvo telo na drugo z dano silo, deluje to na prvo z nasprotno enako silo.



Odnosi: Odnosi so vedno dvosmerni. Trden odnos med dvema osebamama zahteva 100 % trud vsake od njiju – vsaka torej prispeva svojih 100 % in ne vsaka 50 %, kot se rado razume.



Zaupanje in spoštovanje sta temelj vseh odnosov

Da vsak dober odnos temelji na poštenosti in zaupanju, se gotovo strinjamo vsi. Kot se bržkone strinjamo tudi, da nastopi kriza, kadar je naše zaupanje izdano. Včasih je posledica tega celo konec odnosa. Pa naj gre za prijateljstvo, partnerstvo ali poslovno sodelovanje.



Podjetje je v prvi vrsti skupnost posameznikov, ki uresničujejo skupni cilj. Da so pri tem uspešni, morajo zgraditi odnos. Tega pa brez zaupanja ni mogoče doseči.

Zaupanje doživimo oz. občutimo, ko ocenimo, da je oseba, s katero sodelujemo: (1) sposobna opraviti določeno delo, (2) zanesljiva in (3) dobronamerna, kar pomeni, da deli isti cilj. Ti trije dejavniki so binarni: si ali nisi sposoben, zanesljiv, dobronameren. Če ima le eden od dejavnikov vrednost 0 namesto 1, zaupanja ne moremo vzpostaviti. Dodatno velja, da morata zaupanje doživeti obe strani – v primeru poslovnega odnosa tako vodstvo kot zaposleni.

Zaupanja ne (z)moremo vselej nadzirati niti 100-odstotno zagotoviti, lahko pa ga v svojem neposrednem okolju spodbujamo na vsakem koraku. Zaupanje je še posebej pomembno, kadar gre do stvari narobe. Večina ljudi se naravnost izogiba biti 'prinašalec slabih novic'; tudi napake, ki se nam nehote zgodijo pri delu, bi najraje zakopali tako globoko, da jih nihče ne bi mogel odkriti. A prav zahtevne situacije so tiste, ki izzovejo naš karakter in postavijo na preizkušnjo to, koliko se zmoremo zanesti nase in na druge. Zato – če česa ne zmorete ali ne veste, priznajte. »Zaupanje je energija, vez, ki se splete med ljudmi. Je proces, ki ljudi povezuje, osrečuje, jim daje občutek varnosti,« pravi psiholog **dr. Aleksander Zadel**.

Bodimo spoštljivi in prijazni

Odnosi med nami so pomembni. Čeprav to zveni samoumevno, pa se vedno lahko zaplete. Vsak izmed nas ima kdaj težave, kar se lahko odraža v odnosu do sebe in tudi v odnosih do drugih. Glavno pri odnosih je, tako Zadel, da smo prijazni in spoštljivi. »Lepo je nekoga pozdraviti, ne glede na svoje lastno počutje. To so tisti prvi osnovni koraki, ki postavijo temelj tudi kakovostnega odnosa do samega sebe, kar mi omogoča, da se v svoji koži dobro počutim zaradi tega, ker se dojemam kot dobrega človeka in seveda potem dobivam povratne informacije od ljudi, s katerimi se družim, da me zaznavajo kot dobrega človeka, kar seveda boža mojo dušo in povzroča, da jaz radost do življenja, obstajanja in bivanja nosim vsaj večino časa v sebi. Spoštljiva komunikacija je tudi temelj dobrih odnosov med sodelavci.« Prav dobri odnosi med sodelavci so temelj uspešnega podjetja, kajti med njimi preživimo kar tretjino časa.

Človek ne more vedno biti tam, kjer je srečen, in ne more početi vedno tistega, kar ima rad; pomembno je, da vzljubi tisto, kar dela in kjer pač je.

Po Zadelovih besedah je sposobnost prilagajanja posameznika ena tistih kompetenc, ki je ključna pri kakovostnem zadovoljevanju potreb in doseganju ciljev. »Posamezniki, in ne pozabimo, tudi podjetja, ki so se sposobni prožno prilagajati na izzive notranjega in zunanjega okolja, bodo vedno v prednosti pred neprilagodljivimi. Spremembe nikoli ne čakajo tistih, ki se kujajo in zmrdujejo, da so oni čisto v redu in da ni nobenega razloga, da bi se spremenili. Spreminjanje sebe, svojih vedenj in navad pomeni vašo osebno rast.«

Skupno dobro je več kot 'moje dobro'

Uspešna podjetja ustvarjajo odlični timi, in ne vrhunski posamezniki. »Ključno je izhodišče. Če je izhodišče posameznik, bomo tudi v timu osredotočeni na posameznike,« pravi Zadel in dodaja: »Če je izhodišče skupnost in skupno dobro, bodo posamezniki razumeli in sprejeli koncepte sodelovanja, usklajevanja, dogovarjanja, medsebojnega spoštovanja ... veliko bolje in hitreje, kot če izhajajo zgolj iz sebe in svojih potreb ali ciljev.«

Samoumevnost je največji strup za hvaležnost

Človek se mora osmišljati skozi delo. »Danes je zahodni svet obseden z iskanjem tistega, kar imamo radi. Že otrokom svetujemo šolo, ki jo ima rad, hobi, ki ga ima rad, delo, ki ga ima rad ... a to počnemo na napačen način. Človek ne more vedno biti tam, kjer je srečen, in ne more vedno početi tistega, kar ima rad; pomembno je, da vzljubi tisto, kar dela in kjer pač je. To dokazujejo ljudje zrelih let ali starostniki, ki so tudi pri visoki starosti še vedno vpeti v svoje delo in so polni elana in zadovoljstva. Odlično se počutijo v odnosih, ki jih negujejo, in obenem so za to tudi hvaležni. In za hvaležnost je največji strup samoumevnost. Veste, hvaležnost je ključna za naše blagostanje. Pogled skozi materialno in statusno prizmo na življenje in skozi finančne kazalnike ter občutke, da smo alfa in omega celotnega dogajanja, nujno zanemari človeško plat. In to škoduje tako temu posamezniku kot njegovi okolici. Na tej točki marsikdo postane nemiren in se izgubi.«

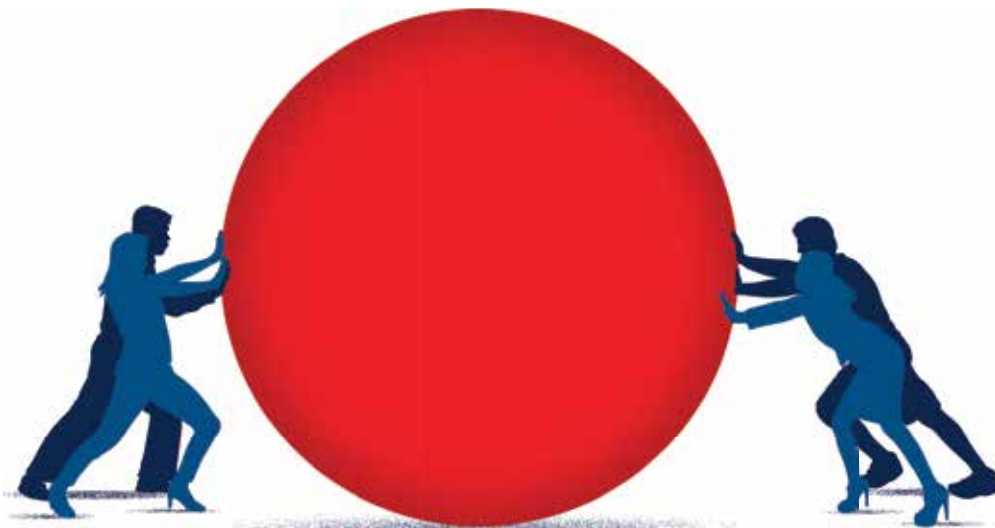


Brez dobre interne komunikacije so same komplikacije

Za zdravje ljudi so najpomembnejši dobri odnosi. Ta ugotovitev ni golo govoričenje 'na pamet', potrjuje jo najdlje trajajoča – teče že vse od leta 1938 – raziskava o sreči, ki jo izvajajo na Harvardu. Ker na delovnem mestu preživimo vsaj tretjino dne, je odgovor na vprašanje, kakšnih odnosov si želimo v tem okolju, logičen – dobrih, seveda. Večina ljudi, ki jih poznam, bi raje 'požrlo' nekoliko manj evrov na račun dobrega vzdušja v kolektivu. Tu pa nam na vrata potrka tudi interna komunikacija.

Ko govorimo o slednji, imamo večkrat v mislih enostavno formulo: komunikacija je enako obveščanje. Pa ni. Cilj interne komunikacije ni le obveščanje o dogajanju v podjetju. Če nekaj izobesimo na oglasno desko, damo v interni časopis ali na intranet, smo sodelavce informirali, a naredili nismo prav nič več kot to. Sama beseda izvira iz lat. *communicare* – sporočiti, posvetovati se; kar je izpeljano iz lat. *communis*, skupen. Komunikacija v svojem bistvu pomeni delati tako, da je informacija, mnenje skupno ... in da ta teče v obe smeri.

Za sodobne organizacije je razumevanje komunikacije, vzpostavljanje in negovanje zaupanja, temelječega na zasledovanju skupne vizije, transparentnosti in vključenosti deležnikov, eden od ključnih vzvodov uspeha. Za podjetja, v katerih zaposleni sodelujejo skozi formalne, pa tudi manj formalne oblike, lahko rečemo, da preprosto vedo več in so zato na trgu v boljšem položaju. Tudi v tem je skrivnost visoke stopnje prilagodljivosti, ki pomaga organizacijam pri odzivih na vplive iz okolja: dialog v podjetju hitro steče, v klimi zaupanja, kjer se ljudje



poznajo in sodelujejo, kjer imajo koga vprašati, se nasloniti na zaupanja vredne informacije, je sposobnost reagiranja ali proaktivnosti višja. Ne gre zanemariti niti izsledkov slovenske raziskave med najboljšimi zaposlovalci Zlata nit, ki kažejo, da se organizacije, v katerih vladajo dobri, kakovostni odnosi, ponašajo z boljšimi poslovnimi rezultati: s skoraj devetkrat višjo dodano vrednostjo in dvakrat večjim dobičkom na zaposlenega.

Zato se je z interno komunikacijo v organizaciji vredno in treba ukvarjati, jo 'zalivati' ali negovati, če hočete. Z njeno pomočjo zaposleni razumejo, kakšna je denimo strategija družbe, kakšni so cilji, vrednote, da so vsi na 'isti ladji' in delajo v dobro vseh. S takšno, sistematično upravljano interno komunikacijo imamo v rokah pomembno orodje za dvigovanje zavzetosti zaposlenih. Čeprav se v delovnih okoljih vse pogosteje zavedajo, kako pomembni so dobri odnosi, jih prevečkrat prepustijo naključju, češ naj se urejajo sami od sebe. Rezultat? Govorice, popačene informacije (spomnite se otroške igre telefončki), morebiti celo obrekovanja ipd. Vse, kjer je kdo bolj pomembno od (za)kaj. Kar ne prispeva niti k tako zaželenim dobrim odnosom ne k rasti organizacije.

Zaradi številnih sprememb, ki se nam dogajajo v delovnih okoljih vse pogosteje in vse bolj intenzivno, se je interna komunikacija postavila na zemljevid pomembnih vzvodov, ki jih je v organizacijah treba upravljati. Če kdaj, smo se ravno med pandemijo ponovno zavedli, da so zaposleni naša ključna ciljna javnost in da z njimi moramo komunicirati. Kakšna interna komunikacija in klima vladata v organizaciji, je relevantno tudi z vidika pridobivanja novih kadrov, privabljanja talentov v svoje vrste in 'zadrževanja' zaposlenih, da nam ne pobegetjo skozi stranska

vrata. Če smo se še pred nekaj minutami ukvarjali pretežno s kupci in skrbeli za njihovo uporabniško izkušnjo, zdaj vse več energije usmerjamo navznoter – v zaposlene. Učinkovita interna komunikacija prispeva, da se ti čutijo slišane, spoštovane ter da skupaj delajo za isti cilj. Ena vas, en glas.

Tu pride v prvo vrsto vloga vodje, direktorja ali direktorice, prvega moža ali žene organizacije. Njihov je najglasnejši glas organizacije, oni so z vidika 'vrednosti' glasu najpomembnejši interni komunikatorji. Organizacijska sporočila morajo znati prevajati tako, da jih razumejo vsi. Komunicirati z interno javnostjo jasno, enostavno, osmišljeno, predvsem pa dvosmerno. In so z ustrezno podporo internih komunikatorjev pripravljeni graditi ter soustvarjati zgodbe, ki podpirajo poslovne cilje. Vodje so tisti, ki ustvarjajo delovno okolje, v katerem so zaposleni čustveno in intelektualno predani ciljem organizacije, da so zavzeti.

Komunikacija je pregovorno mehka veščina, a zanjo je treba trdo delati. Ker učinkovito interno komuniciranje, izvedeno na pravi način, prispeva k preobrazbi, sreči in zdravju ljudi ter organizacij. Ali rečeno drugače: brez dobre interne komunikacije imamo lahko same komplikacije. Tega pa si ne želi nihče, mar ne?

*Saša Gnezda je glavna urednica in programska vodja Konference internega komuniciranja, Mediade



Upajmo si postavljati vprašanja – iz nevednosti ali radovednosti



Medosebni odnosi, ki so zaznamovani z zaupanjem, podporo, spoštovanjem in empatijo, bistveno prispevajo k ustvarjanju psihološke varnosti. Prav slednja je bila rdeča nit pogovora z dr. Evo Boštjančič, redno profesorico za psihologijo dela in organizacije na Oddelku za psihologijo Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

Začnimo najprej s pojasnilom, kaj pravzaprav je psihološka varnost?

Psihološka varnost je po mojem mnenju temelj delovanja v vsakem kolektivu. Je koncept, ki opisuje stanje, v katerem se posamezniki v skupini ali organizaciji počutijo varne pri izražanju svojih misli, občutkov in idej, brez strahu pred negativnimi posledicami. Predvsem gre za to, da si upamo drug drugega opozarjati na napake brez pričakovanih posledic, groženj, ignoriranja in da si upamo postavljati vprašanja. Včasih iz nevednosti, včasih iz radovednosti. In da tudi v tem koraku ne bomo doživeli 'grdih' pogledov, češ kaj se oglašáš, zakaj hočeš to vedeti, ampak da lahko pri obeh aktivnostih sodelujemo. To pomeni, da drug drugega spodbujamo, da drug drugega opozarjamo na napake in tudi da drug drugemu postavljamo vprašanja, ker ob tem zorimo.

Kateri pogoji morajo biti izpolnjeni, da lahko govorimo o psihološki varnosti?

Predvsem mora biti oblikovano zaupanje med osebami, ki delajo skupaj. Hkrati moramo vzpostaviti takšno organizacijsko kulturo, v kateri si želimo

razvoja, visoke kakovosti, visokih standardov, si želimo rasti, inovirati. Zato je vsaka napaka, vsaka nevednost dobrodošla, ker nam omogoča rast, napredek, učenje.

Podjetja so verjetno na različnih stopnjah psihološke varnosti?

Imamo podjetja, delovne organizacije, kjer psihološke varnosti ni, kjer je prisoten strah, lahko tudi naveličanost; imamo pa tudi podjetja, v katerih obstaja zavedanje o psihološki varnosti. Kar je že korak proti temu, kako bomo oblikovali psihološko varno okolje. Če je psihološka varnost v določenih delih oz. oddelkih v podjetju že prisotna, je to lahko dobra iztočnica za druge, da jo posnemajo. Rezultati kažejo, da v kolektivih, v katerih je prisotna psihološka varnost, delajo sicer več napak, saj se o njih pogovarjajo – ti timi so dolgoročno bolj uspešni. Slovenci se vedno radi primerjamo z boljšimi, bolj uspešnimi, jim želimo slediti in tako lahko sledimo tudi tistim oddelkom, kjer je psihološka varnost že prisotna.

Ker ste ravno omenili Slovence, kako se radi primerjamo z drugimi. S kom na tem področju se radi primerjamo oz. bi bilo dobro, da bi se?

Zelo konkretna ne morem biti, ker ne poznam slovenskih organizacij, za katere bi rekla, da je ta psihološka varnost res zelo prisotna. Bom pa rekla takole: dajmo se zgledovat po družinskih okoljih, kjer je psihološka varnost prisotna. Za primer vzemimo kar svojo družino in se vprašajmo, ali imamo to varnost ali ne. Vprašajmo se, kakšni so pogoji, da nam otrok brez težav zaupa slabo oceno. Razmislimo, ali lahko ta isti model prenesemo tudi v delovno okolje. Se pa Slovenci sicer zelo radi primerjamo z ameriškimi državami, vsaj med delovnimi organizacijami. Sama sem nagnjena k temu, da iščemo dobre prakse pri sosedih, morda pri sosedih v Evropi, ker se mi zdi, da je evropska kultura bolj primerljiva naši kot pa ameriška.

Kakšen vpliv na psihološko varnost ima velikost organizacije po številu zaposlenih? Jo je lažje vzdrževati oz. zagotavljati v manjših kolektivih?

Mislím, da je veliko lažje v izhodišču vzpostaviti psihološko varnost v manjših, bolj agilnih organizacijah. Verjamem pa tudi, da se da v velikem kolektivu, ki ima že dolgoletno tradicijo, začeti spreminjati organizacijsko kulturo, naše vrednote, naša prepričanja, našo komunikacijo na ta način, da postopoma vzpostavimo psihološko varnost. Iz teorije vem, da spreminjanje organizacijske kulture poteka od dve do štiri leta, pod pogojem, da jo

spreminjamo na vseh ravneh, po vseh oddelkih. Le v tem primeru bo ta sprememba trajala od dve do štiri leta, sicer dlje. Spreminjanje organizacijske kulture je tek na dolge proge.

Kakšno vlogo tu igrajo vodje?

Vodje imajo zelo pomembno vlogo. So zgled, so motivatorji, lahko so komunikatorji. Vodje lahko s svojimi dejanji pokažejo, kako se te stvari naredijo. Vodja je na nek način postavljen pred velik izziv, ker je njegovo poslanstvo vodenje in je zato po svoji funkciji na vrhu 'piramide'. Tu je po navadi sam, nima sogovornikov in seveda mu je težko, ko ga nekdo drug opozori na napako. Zato se mi zdi zelo pomembno, da tudi vodje med seboj komunicirajo in si dajejo oporo, da se zavedajo, da je lahko vsako opozorilo, vsaka njihova napaka zgolj korak k temu, da bodo boljši in uspešnejši, tudi učinkovitejši kot vodje v prihodnosti.

Rezultati kažejo, da v kolektivih, v katerih je prisotna psihološka varnost, delajo sicer več napak, saj se o njih pogovarjajo – ti timi so dolgoročno bolj uspešni.

Omenili ste, naj najprej pogledamo družino in kakšno psihološko varnosti imamo doma in ta model prenesemo v podjetja. Je tu povezava, če imamo dobro psihološko varnost v družini, v odnosih, se to odraža tudi na našem delovnem mestu in obratno?

V teoriji lahko prenašamo dobre prakse, v praksi pa je tako, da je posameznik del nekega sistema, kulture in kultura družine je morda drugačna od kulture ter vrednot naše delovne organizacije. Zato si tudi včasih nekdo želi ustvariti varnost, zaupanje, si želi spoštovati kolege in kolegice, a če te povratne informacije ne dobi nazaj, potem po nekem času tudi on ne zmore več, postane upehan. Zato se mi zdi pomembno, da organizacijskih sprememb ne prepustimo naključju, ampak jih delamo sistematično, po korakih, da ozaveščamo, izobražujemo in potem postopoma začnemo spreminjati naša vedenja.

V zadnjem času je o odnosih izjemno veliko govora. Zakaj prav zdaj? Imamo krizo identitete? Na kakšnem razpotju smo se znašli?

Na eni strani je tehnologija tista, ki prodira v naše odnose, na drugi strani pa imamo zaradi demografskih sprememb na voljo premalo delovne

sile. Vse to je na nek način v zadnjem momentu zbudilo delodajalce, da so se začeli ukvarjati s tem, kako oblikovati spodbudno delovno okolje oz. dobro počutje na delovnem mestu. Vemo namreč, da bo le zadovoljen, motiviran zaposleni tudi učinkovit in inovativen. V prvem koraku je marsikateri delodajalec začel spreminjati fizične pogoje delovnega mesta – pobarvali so stene, naredili lepše menze za malico, omogočili zaposlenim, da med odmori igrajo pikado ... Ko pa so ugotovili, da je to premalo, so začeli načrtno oblikovati ali pa vlagati v oblikovanje določenih spodbudnih medosebnih odnosov.

Pa nam na splošno gre dobro?

Če se generacija ne bi spremenila, nam bi šlo dobro. Za generacijo, ki danes prihaja na trg dela, so dobri medosebni odnosi samoumevni. To ni generacija, ki bi trpela, to je generacija, ki je rasla v relativnem izobilju, ki ni bila kaznovana, redkokateri je bil tepen, zato so navajeni takih spodbudnih odnosov že od doma. Zato se mi zdi pomembno, da se v večjih kolektivih oblikuje spodbudno okolje. In če je le možno, da se včasih tudi išče, kaj je tisto,

kar spodbuja posameznika, kaj so njegovi ključni motivatorji.

S psihološko varnostjo je tesno povezana tudi zavzetost. Nizka zavzetost naj bi bila globalni problem. Po Gallupovi raziskavi, največji raziskavi delovne sile na svetu, naj bi imeli v organizacijah 23 % aktivno zavzetih, 59 % nezavzetih in 18 % glasno nezavzetih.

Jaz bi te skupine mogoče drugače poimenovala. Imamo aktivno zavzete, pasivno zavzete in aktivno nezavzete. Podobne deleže, kot ste jih navedli za svetovno raven, imamo tudi v večini slovenskih delovnih organizacij. Zdi se mi, da je ta slika povsem realna, da stanje ni zaskrbljujoče, da je vedno bilo tako. Edina razlika je, da danes znamo to izmeriti in nas je kar naenkrat začelo skrbeti. Predvsem si delodajalci želijo imeti aktivno zavzete zaposlene. To so ljudje, ki so proaktivni, iščejo možnosti, kako se razvijati, komu pomagati, kako neko stvar izboljšati, kako nek proces poenostaviti. To so ljudje, ki čutijo čustveno pripadnost organizaciji. Potem imamo pasivno zavzete ljudi, ki so pridni, delavni, naredijo tisto, kar se jim reče, ampak nič



več. To so tisti, ki že malo pred koncem delovnika čakajo v vrsti za odhod domov. Doma ne razmišljajo o službi, o tem, kaj bi lahko na delovnem mestu naredili drugače ali bolje, ampak res odklopijo in se posvetijo svojemu zasebnemu življenju. Delodajalci si želijo, da bi te pasivne zaposlene poskušali motivirati, narediti takšno delovno okolje, da bi postali aktivno zavzeti. Potem pa imamo še aktivno nezavzete. Ti so problematični, saj je zanje značilno kontraproduktivno vedenje. Po navadi so tisti, ki namerno odlašajo z delom, ki razširjajo negativne govorice, ki spodkopavajo naše dobro počutje na delovnem mestu z opravljanjem, morda z načrtnim delanjem kakšnih napak. Zanje bi bilo bolje, da si poiščejo drugo službo.

Se da te aktivno nezavzete tudi 'spreobrniti' oz. bi se z zamenjavo službe 'premahnili' v katero drugo skupino?

Ti ljudje imajo take osebnostne lastnosti, da bodo vedno v vseh delovnih organizacijah nezadovoljni – z vodjo, z odnosi ... Če pa so bili na prejšnjem delovnem mestu spregledani, neslišani, pa bi morda lahko v spodbudnem delovnem okolju zacveteli. Tukaj je tudi možnost, da če prepoznamo aktivno nezavzete, jih vodja pokliče na pogovor, da poiščeta področje, kjer bi tak posameznik lahko predstavljal dodano vrednost.

Psihološka varnost je eden od ključnih temeljev inovativnosti oz. pozitivno vpliva na inovativnost. Je tista, na kateri podjetje lahko gradi kulturo inoviranja. Drži?

Inovativnost je v naši naravi. Človeka žene želja po preživetju, po poenostavitvi stvari, po tem, da sam sebi olajša zadeve. Je pa res, da sistem to inovativnost velikokrat ubija. Pogosto imamo veliko več delovnih nalog, kot jih v resnici zmoremo. Raziskave kažejo, da ne moremo biti inovativni v samem procesu dela, za inovativnost potrebujemo tudi določene delovne pogoje. Ti so predvsem primerna stopnja avtonomije, prosti čas/prosti tek, morda tudi pridobivanje znanja, ki nam daje drugačen uvid v naše rutinsko delo, tudi pritek novih ljudi na delovno mesto ali pa morda rotacija delovnih mest. Vse to so pogoji, ki lahko spodbudijo inovativnost na delovnem mestu.

Kdaj smo najbolj inovativni?

Raziskave kažejo, da je petek najbolj produktiven dan v tednu, kar pomeni, da v petek po navadi stvari zaključujemo. To je tudi dan, ko lahko razmišljamo 'izven okvirjev' in iščemo, kako si mogoče v prihodnjem tednu olajšati določene stvari, jih narediti drugače.



***Eva Boštjančič** je redna profesorica za psihologijo dela in organizacije na Oddelku za psihologijo Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. Raziskovalno se ukvarja s področjem talentov, medkulturno inteligentnostjo, vodenjem v organizacijskem okolju, z vračanjem na delo po izgorelosti oz. po daljši bolniški odsotnosti ... Ob tem tudi svetuje, vodi delavnice, predava zaposlenim v gospodarstvu in javnem sektorju ter ureja spletno stran www.psihologijadela.com.

Najboljši dan za kreativnost in inovacije

Kolektorjeva inovativnost v obdobju 2012–2023

- Skupaj je bilo podanih **42.665** idej.
- Od tega je **10.746** timskih idej.
- Realiziranih je bilo skupno dobrih **83 %**.
- Pri podajanju idej je sodelovalo **2.494** zaposlenih.
- Posamezni 'zmagovalec ali zmagovalka' po številu podanih idej v tem obdobju vodi s kar **241** idejami.

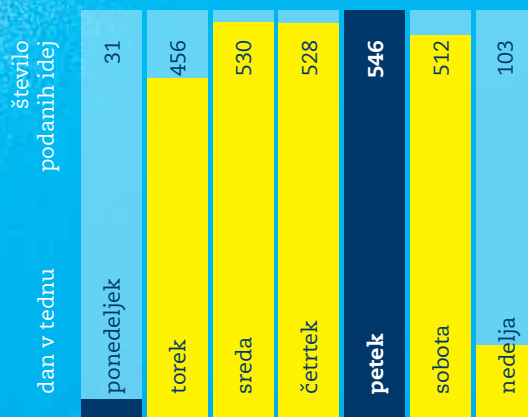


TOP 3 Kolektorjeva podjetja po številu podanih idej v letu 2023

je petek v marcu

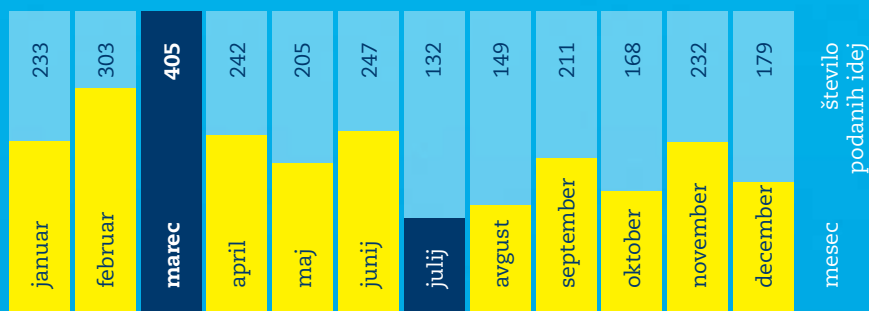
Leto 2023 je obrodilo 2.706 idej

Skupaj je bilo lani podanih **2.706 idej**, od tega **844 timskih**.
Realiziranih jih je bilo skoraj **77 %**.



Najbolj inovativni smo bili v letu 2023 ob petkih, najmanj pa ob ponedeljkih.

Najboljši mesec za inovacije je bil v letu 2023 marec, naši možgani pa so zaslužno najbolj počivali julija.



Inovatorji leta 2023 so ...

»Eden glavnih namenov množične inovativnosti je, da ljudi spodbudi k razmišljanju,« je na Dnevu inovativnosti dejal Žiga Kogej, član uprave, in zbrane pozval, da izpostavljajo izzive in spodbujajo sodelavce k inoviranju in razmišljanju.

»V vlogi govornika na tem dogodku sem zdaj že par let in vem, kako težko je vedno znova povedati nekaj novega na isto temo in se ne ponavljati, zato se čudim tistim, ki lahko predlagajo po več 10 ali pa celo 50 idej na leto na istem delovnem mestu,« je zbrane nagovoril Kogej in dodal: »Vedno najdejo nekaj, da se da popraviti, izboljšati. Da se pri tem ne ponavljaš, je dober dosežek. Še posebej, če gre

za že dolgo utečene in uveljavljene procese in produkte. Pri novih je biti inovativen bistveno lažje.«

Komisija je inovatorje leta razglasila v 5 različnih kategorijah in podelila dve posebni priznanji – za posebne dosežke in življenjsko delo. In kdo so nagrajenci?



Kategorija**Male izboljšave posamezniki**

Nominiranci: Aleksandra Markova (Kolektor KFH), Viktor Mihaylov (Kolektor KFH), Martin Eržen (Kolektor KFH)

Inovator leta:**Aleksandra Markova (Kolektor KFH)**

Aleksandra je v letu 2023 podala 44 idej, od tega je bilo več kot 86 odstotkov timskih. Izpostavimo, da nagrada za inovatorja leta sicer gre v roke Aleksandri, a kot kažejo zabeleženi podatki, je slednja večino idej prispevala skupaj z Viktorjem Mihaylovom. Male, a učinkovite izboljšave v proizvodnji so vključevale vrsto idej na temo TPM in organiziranja okolja 6S, povečanja funkcionalnosti in organizacije delovnega okolja ter optimizacije delovnega procesa. Njune inovativne ideje jasno pokažejo, kako lahko zaposleni sami pripevajo k izboljšavam, ki vplivajo na celoten proizvodni proces, varnost in kakovost izdelkov. Implementacija teh predlogov je dokaz, da so male izboljšave lahko ključnega pomena za doseganje večje učinkovitosti in boljše delovne pogoje.



Kategorija**Male izboljšave skupina**

Nominiranci: Kolektor Sikom – Divizija A (Proizvodna režija), Kolektor KFH – Magnetika – Priprava orodij, Kolektor Sikom – Kakovost

Inovator leta:**Kolektor Sikom – Divizija A (Proizvodna režija)**

V letu 2023 je sedemčlanska skupina Proizvodna režija Divizije A podjetja Kolektor Sikom podala 103 ideje, realizacija predlogov pa je bila skoraj 100-odstotna. Pri podajanju idej so sodelovali vsi člani skupine. Med podanimi predlogi izpostavljamo tri izboljšave: poka yoke na brizganju 0.0405, ki omogoča izločanje neustreznih polizdelkov pred operacijo brizganja, s čimer preprečuje nastanek izmeta in zastojev na 128-delnem brizganju ali nadaljnjih operacijah; predelava predstoperja 3 na avtomatski kontroli lukenj, s katero so poskrbeli, da stroj med čakanjem na nadomestni del ni stal; ter združitev pranja in valjčnih prog. Pri slednjem so z združitvijo dveh delovnih operacij v eno enoto dosegli boljšo ergonomijo na delovnem mestu, manj manipulacije z izdelki in prihranek prostora.

»Priznanje za inovatorje leta smo z veseljem sprejeli – to ni priznanje samo za leto 2023, ampak za vsa uspešna leta na programu HB-komutatorjev. Od prvih začetkov, ki jim je sledila hitra rast programa, pa vse do danes smo vedno delovali kot ekipa, skupaj smo reševali težave in ob tem iskali izboljšave. Idej ni nikoli zmanjkalo, saj so priložnosti za izboljšave na vsakem koraku, dober inovator jih prepozna. Lahko bi rekli, da je za našo ekipo inovativnost samoumevna, saj vsakodnevna rutina lahko privede celo do napak, samo stalno razmišljanje in pozornost lahko zagotavljata visoko raven uspešnosti. Motivacija je narediti vse, kar znamo, ostalo se bomo še naučili.«



Kategorija**Tehnične in druge izboljšave posamezniki**

Nominiranci: Silvo Lenarčič (Kolektor ATP), Jun Jinho (Kolektor Sinyung), Ivan Štucin (Kolektor KFH)

Inovator leta:**Silvo Lenarčič (Kolektor ATP) za vodenje in pogon drsnika – preoblikovalno orodje BK3 Pokrov 06-0118T07 – Honda**

Silvovo inženirsko znanje, sposobnost iskanja rešitev in nenehno učenje mu omogočajo, da je kos najzahtevnejšim izzivom. Zadnji v nizu je preoblikovanje enega od orodij, pri katerem so imeli težavo z zatikanjem drsnika ter posledično s pretirano obrabo in lomom. Življenjska doba sklopa je bila zaradi te težave nesprejemljivo kratka. Razlog zatikanja je bil v neugodnem razmerju med dolžino vodila in širino vodila drsnika. Silvo je spremenil konstrukcijo vodenja drsnika in vodilu tako omogočil gladek tek brez zatikanja. Izboljšal je tudi pogon drsnika, saj je s spremembo dolžine pogonskega klina zmanjšal površinski pritisk med drsnikom in pogonskim klinom ter s tem obrabo sklopa. Z vpeljanimi rešitvami je Silvo podaljšal življenjsko dobo sklopa. Od realizacije ideje do danes ni bilo nobenega zastoja zaradi obrabe sklopa in ne loma zaradi vodenja drsnika. Zanesljivost delovanja orodja se je s Silvovo idejo bistveno izboljšala.

»Moje vodilo pri delu je, da dosežemo čim bolj stabilne procese in jih obvladujemo s čim manjšimi stroški. Stvari skušam čim bolj poenostaviti, saj so tako lažje obvladljive. Priznanje mi pomeni potrditev za opravljeno delo in je moja motivacija za naprej. Dober občutek mi daje tudi spoznanje, da se za moje delo zanima širši krog sodelavcev, in ne le uporabniki rezultatov mojega dela. Inovativnost podpiram in jo spodbujam. Na ta način odstranimo ovire, ki nas motijo pri delu, si olajšamo delo in povečamo storilnost. To je gonilo, ki nas pelje naprej. Lepo je videti, da se stvari premikajo na bolje – ne same od sebe, ampak so plod načrtnega dela. Dober inovator mora znati opazovati in zaznati, kje lahko s svojimi idejami pomaga. Pomembno je, da sodeluje z drugimi, predvsem z bodočimi uporabniki teh idej. Za področja, ki jih manj pozna, si mora znati poiskati pomoč in po potrebi sodelavce povabiti k sodelovanju pri uresničevanju ideje. Odprt mora biti za nova znanja – za učenje in pridobivanje sodelavcev, ki takšna znanja imajo. Sposoben mora biti speljati aktivnosti od ideje do realizacije, pa tudi spremljati realizirano v življenju te izboljšave ali inovacije. Na napakah, ki jih je naredil na prehojeni poti, se mora učiti, da jih ne bo več ponovil.«



Kategorija**Tehnične in druge izboljšave skupina**

Nominiranci: Borut Jeram in Marko Leskovec (Kolektor Mobility), Iztok Poženel in Žiga Zorzut (Kolektor KFH) ter Erik Humar, Andrej Rovtar, Nikolina Lešič in Andrej Magajna (Kolektor KFH)

Inovator leta:**Borut Jeram in Marko Leskovec (Kolektor Mobility) za pripravo za kompenzacijo žic na statorju Punch Delta**

Inovatorja Borut in Marko sta zasnovala in izdelala napravo, s katero sta poenostavila proces ročnega kompenziranja žic na navitem statorju. S svojo idejo sta odpravila vrsto težav. Pohitrila sta sam proces, povečala ponovljivost procesa v primerjavi z ročno operacijo, zmanjšala število delavcev, ki so bili pred tem potrebni za opravljanje ročnega dela, zmanjšala izmet na nadaljnjih operacijah (obrizgavanje), odpravila poškodbe na bakrenih žicah, do katerih je prihajalo, in posledično z odpravo vseh težav tudi zmanjšala tveganje za poškodbo delavca.

Borut Jeram

»Priznanje za inovatorja leta 2023 je zame nagrada za ves vložen trud v preteklem letu ter dokaz, da se s skupinskim delom kreirajo dobre ideje in rešitve, ki nam pomagajo v vsakdanjem življenju. Tega priznanja nisem pričakoval. Inovativnost je v podjetju ključna, ker lahko z njo rešujemo različne težave, s tem pa tudi pospešujemo osebno rast zaposlenih. Dober inovator se mora znati uspešno spoprijeti z različnimi izzivi, biti mora organiziran, odločen, kompetenten, delaven, iznajdljiv, prilagodljiv, vztrajen, odgovoren, sposoben mora biti sodelovati v timu, predvsem pa mora biti inovativen.«

Marko Leskovec

»Priznanja za inovatorja leta nisem pričakoval. Pomeni mi priznanje za preteklo opravljeno delo in vzpodbudo za naprej. Na inovativnost nisem nikoli gledal kot na nekaj, kar moram narediti. Bila je posledica mojega dela, pri katerem sem poskušal biti čimbolj učinkovit. Dober inovator predvsem nikoli ni povsem zadovoljen z doseženim rezultatom. Druga lastnost pa je, da si poskuša delo čimbolj olajšati, če je to mogoče.«



Kategorija Skrbnik ID

Nominiranci: Ivan Kofol (Kolektor Sikom – HB Idrija – KP01), Tomaž Feltrin (Kolektor Sikom – Pogoni)

Inovator leta: Ivan Kofol (Kolektor Sikom – HB Idrija – KP01)

Ivanova naloga skrbnika za inovativno dejavnost je usmerjanje in spodbujanje zaposlenih ter pomoč pri realizaciji idej. Vse to z zagnanostjo in veseljem tudi počne. Je samoiniciativen, proaktiven, po duši motivator. S svojim aktivnim delom na področju inovativne dejavnosti je odličen zgled svojim sodelavcem, saj tudi sam na tem področju dosega izvrstne rezultate. V zadnjih desetih letih je podal kar 183 idej, od tega lani 26. Je skrbnik inovativne dejavnosti na več oddelkih. Njegovi sodelavci so v oddelkih, katerih skrbnik je Ivan, v letu 2023 v sistem vpisali 484 idej.

»Priznanja za inovatorja leta sem vesel, čeprav ga nisem pričakoval. Če pa pogledam rezultate dosedanjega dela na področju inovativne dejavnosti, je to priznanje zelo lep skorajšnji zaključek moje kariere na Kolektorju. Imam srečo, da sem bil del te zgodbe v obdobju največje rasti na programu HB-komutatorjev; priložnosti za izboljšave je bilo ogromno. Inovativnost je zame in za moje sodelavce, s katerimi smo skupaj rastle na tem programu, postala način življenja: do potankosti razumeti svoje delo, stalne izboljšave procesa, razmišljanje, kako narediti več, bolje in lažje. O inovativnosti niti nismo razmišljali tako kot dandanes, bilo je nekako samoumevno, da smo 'iznajdljivi'. Za vsakega, ki mu je uspelo kaj izboljšati, smo bili veseli, gnali so nas timski duh, pripadnost istim ciljem in prijateljstvo. V tem obdobju so nastajale ideje z veliko dodano vrednostjo, v množici izboljšav marsikatera ni bila zabeležena. Moja želja je, da se te vrednote ohranijo – to je tudi ena izmed nalog skrbnika inovativnosti. Dober skrbnik bo znal prepoznati inovatorja in ga vzpodbuditi k izboljšavam, odkril bo izboljšavo, ki jo avtor izvede mimogrede, pa se morda ne zaveda vrednosti ideje, pomagal bo pri izvedbi idej in s svojim zgledom tudi vzpodbujal inovativnost.«



Priznanje za posebne dosežke

Kolektor Sinyung

Ekipa podjetja Kolektor Sinyung deluje kot dobro uigran orkester. Ob vzdušju, ki vlada med njimi, in vodji – z direktorjem na čelu –, ki jim stojijo ob strani ter jih podpirajo, ne more priti do drugačnih rezultatov. Izzivov, s katerimi se vsakodnevno srečujejo, se ne ustrašijo. Še več, celo veselijo se jih, saj to pomeni, da z vsako rešitvijo ter izboljšavo napredujejo, rastejo, so konkurenčnejši in učinkovitejši. V podajanju idej in predlogov za izboljšave in inovacije sodelujejo prav vsi zaposleni, tudi realizacija je skoraj 100-odstotna. Izpostavimo le nekaj izboljšav oz. inovacij, ki so prispevale tako k delovni kot stroškovni učinkovitosti: ponovna uporaba stojala za zlaganje svinčenih okvirjev za proces štancanja, lokalizacija popravila brizgalnih gnezd za proces brizganja, zmanjšanje porabe bakrenih trakov v procesu štancanja in avtomatsko zlaganje bakrenih kontaktov na procesih štancanja.



»Priznanje nam veliko pomeni in daje motivacijo, da bomo tudi v prihodnosti nadaljevali z enakim tempom ali pa mogoče še pospešili na inovacijskem področju. Vedeli smo, da je bilo v minulem letu kar veliko izboljšav, ampak smo se še posebej osredotočili na večje izzive in tehnološke izboljšave, ki prinašajo tudi največjo korist, denimo večjo proizvodno produktivnost in tudi znižanje stroškov vhodnih materialov. Inovacije so v podjetju Kolektor Sinyung nekaj vsakdanjega. Nenehno stremimo k izboljšanju obstoječega stanja, ki pomeni tudi lažje delo in višjo produktivnost. V zadnjem desetletju v Kolektor Sinyungu stalno osvajamo nove projekte in zaredi tega tudi uvajamo nove tehnologije ter produkte, ki so seveda del strateškega diverzifikacijskega plana našega podjetja. To nam omogoča, da se nenehno spopadamo z novimi izzivi, ki jih nikoli ne zmanjka. Delamo tudi na izboljšavah starih tehnologij, kar jih je še ostalo. Velik pritisk kupcev na cene nas sili v nižanje stroškov dela (narediti več v istem času ali hitreje) in stroškov materiala, saj se cene materialov stalno dvigujejo. Z dobrimi inovacijami se v teh dveh primerih da kar veliko nadoknaditi. Ne smemo pozabiti, da Kolektor Sinyung deluje na azijskem trgu, kjer je konkurenca neizprosna. Če hočemo parirati konkurentom, moramo biti zelo inovativni. Kolektor Sinyung je dobro uigrana ekipa, ki sodeluje in drug drugega spodbuja. Vsi odgovorni v podjetju se dobro zavedajo izzivov in tudi, kje je potreben večji fokus, zato se po navadi stvari lotimo tako, da k takšnim izzivom pristopimo bolj sistematično. Zaposlene, ki so najboljši in inovativni, skušamo spodbuditi in jih usmeriti na področje, ki potrebuje izboljšanje. Vsako, še tako majhno inovacijo pohvalimo in nagradimo. Za tiste, ki so najboljši in prispevajo največ, na mesečni ravni pripravimo inovacijski sestanek z vodstvom podjetja, kjer inovatorju osebno izrečemo pohvalo za dobro delo in podelimo simbolično nagrado. Enkrat na leto pa pripravimo slovesnost, na kateri podelimo nagrade najboljšim inovatorjem po številu inovacij, nagrajene so tudi najboljše tehnične inovacije in inovacije, ki so najbolj pripomogle z nižanjem stroškov materialov ter dela. Zelo pomembno je, da se inovatorje motivira na pravi način. Velikokrat že samo lepa beseda in osebna pohvala veliko pomenita!«

Priznanje za življenjsko delo

Ludvik Kumar

Ludvik je vso svojo delovno dobo preživel na Kolektorju. V svoji bogati karieri je bil razvojniki, vodja in na koncu izvršni direktor za raziskave. Ne glede na funkcijo pa je bil vedno in vsakomur odličen mentor. Vedno je bil v koraku s časom, sledil je potrebam Kolektorja in s svojimi kompetencami soustvarjal njegovo rast ter razvoj. Kolektorjeve vrednote – odgovornost, poštenost, usmerjenost h kupcu, inovativnost in timski duh – zanj niso bile samo črke na papirju, ampak jih je v svojem delovanju tudi posebej živel. Ena od strateških zavez skupine Kolektor so investicije v razvoj novih produktov, ki povečujejo dodano vrednost njegovega portfelja produktov in storitev. Tu je Ludvik odigral pomembno vlogo. Prav inovativnost je tista, ki je z velikimi črkami zapisana v njegovem DNK. Za svoje razvojno-raziskovalne dosežke in inovativne pristope je prejel več prestižnih nagrad in priznanj. Tvorno je sodeloval z izobraževalnimi in raziskovalnimi institucijami ter si nenehno prizadeval, da bi bilo tovrstnega sodelovanja še več. S svojim inženirskim pristopom in inovativnimi idejami je bil zgled ter navdih tako mlajšim kot starejšim generacijam inženirjev.



»Priznanje Inovator leta 2023 za življenjsko delo je prijetno presenečenje, zanj se iskreno zahvaljujem. Več kot pol leta sem že upokojen in glede na pestro dogajanje v Kolektorju nisem pričakoval, da se bo po tem času še kdo spomnil name. Res je, da je bilo moje celotno 40-letno delo v Kolektorju večinoma ves čas povezano z inovativnostjo. Glede na dela, ki sem jih opravljal, je bilo to nujno in pričakovano. Zame je bilo v smislu inovativnosti najbolj uspešno obdobje vodenje strojegradske. Veliko truda je bilo vloženo tudi v obdobju iskanja možnosti za diverzifikacijo proizvodnega programa. Seveda se mnogo projektov ni izšlo uspešno. Kljub temu verjamem, da je bil proces kot celota uspešen in dodatno odpira številne možnosti za inovativnost kolegov in kolegic na mnogo področjih. Pri svojem delu sem se srečal s številnimi zelo različnimi inovatorji. Od zelo preračunljivih do izredno fokusiranih na aktualni problem. Težko je soditi, kaj vodi v danem primeru do boljšega rezultata. Vsekakor pa sta dobri širina razmišljanja in upoštevanje drugih mnenj. Mnogi potrebujejo kar nekaj vzpodbude, da pripeljejo idejo do realizacije ali da se realizirana ideja predstavi kot inovacija, zato je promoviranje in ustrezno stimuliranje inovativnosti zelo pomembno. Najpomembnejše pa je ustvariti okolje, ki daje ljudem dovolj možnosti za realizacijo, in doseči, da zaposleni aktivno prepoznajo ter prevzemajo probleme za svoj osebni, kakor tudi timski izziv. Menim, da je bil Kolektor ves čas mojega službovanja pri tem dokaj uspešen. Inovacije so se izvajale stalno. Prepričan pa sem, da bodo izzivi, ki jih prinašajo novi programi, sprožili še intenzivnejšo in uspešnejšo inovacijsko dejavnost na vseh ravneh.«

Kolektor Orodjarna prejemnica srebrnega priznanja za inovacijo

Severno Primorska gospodarska zbornica je podelila priznanja najboljšim inovatorjem v regiji. Na letošnjem razpisu je sodelovalo več kot 100 inovatorjev iz 13 podjetij s 16 inovacijami. Ekipa iz podjetja Kolektor Orodjarna v sestavi David Bizjak, Ludvik Kumar, Jan Bevk, Zoran Borkovič, Matej Košir, Neca Kopač, Mitja Hvala, Nejc Klevišar, Igor Dacko in Miha Lazar si je za inovacijo Standardni paletirno-depaletirni sistem (SPDS) skozi NX virtualni zagon prislužila srebrno priznanje.

Zaradi hitrih sprememb in tehnološkega razvoja v globalni avtomobilski industriji se podjetja skupine Kolektor Mobility v svojem spreminjajočem se produktnem portfelju soočajo z izzivi izdelave vedno bolj kompleksnih izdelkov, komponent in sistemov. Pri razvoju proizvodnih linij za izdelavo komponent in sistemov se pojavljajo ključna vprašanja, povezana z logistiko in upravljanjem vhodnih materialov ter polizdelkov. Visoka kompleksnost izdelkov je terjala razmislek, kako učinkovito dovajati vhodne materiale na različne dele proizvodne linije in kako vrniti polizdelke nazaj v embalarano stanje ter pri tem upoštevati ponovljivost in ustrezno kakovost.

Nov pristop v avtomatizaciji proizvodnih procesov

Razvoj standardiziranega in modularnega paletirno-depaletirnega sistema predstavlja povsem nov pristop v avtomatizaciji proizvodnih

procesov, še posebej v kontekstu logistike in manipulacije s kompleksnimi komponentami ter drobnim materialom. Inovacija se osredotoča na avtomatizacijo ključnih faz proizvodnje, ki vključujejo manipulacijo s polizdelki in končnimi produkti, paletami ter njihovo premikanje po proizvodnih linijah. Z visoko avtonomijo delovanja ter vgrajeno možnostjo integracije z robotiziranimi vozili sistem omogoča učinkovito upravljanje proizvodnih tokov ter avtomatizirano odlaganje in odzvem materiala s proizvodne linije. Pri tem je ključnega pomena koncept trajnosti in ponovne uporabe proizvodne opreme.



Več kot 12 različnih scenarijev uporabe

Sistem je temeljito zasnovan in prilagojen za raznolike aplikacije in (trenutno) obsega več kot 12 različnih scenarijev uporabe. Ta modularni pristop omogoča široko uporabnost sistema ter njegovo prilagodljivost glede na specifične zahteve vsake aplikacije ali projekta oziroma končnega izdelka. Poleg tega sistem predstavlja tudi osnovo za digitaliziran pristop k razvoju nove opreme znotraj avtomatizacije. Sistem je bil integriran tudi znotraj okolja NX Siemens, kar preko digitalnih dvojčkov ter virtualnih zagonov omogoča napredno simulacijo, načrtovanje ter optimizacijo delovanja sistema že v fazi razvoja, kar pripomore k zmanjšanju časa in stroškov implementacije.

Prednosti, ki jih prinaša inovacija

Z obljubo neprimerno daljše avtonomije delovanja v primerjavi s konvencionalnimi sistemi ta inovacija prinaša ključne prednosti v splošno operativno učinkovitost ter zanesljivost proizvodnih procesov na strani uporabnika znotraj proizvodnih podjetij Kolektor Mobility. Po zaslugi večnivojske standardizacije prispeva k vsesplošni učinkovitosti že od samega razvoja do končne proizvodnje sistema znotraj proizvajalca tega sistema – Kolektor Orodjarne. S tem se odpirajo in nadgrajujejo možnosti za optimizacijo proizvodnje, povečanje konkurenčnosti ter prilagajanje dinamičnim zahtevam trga v avtomobilski industriji.

Nenehen razvoj in proizvodnja standardne opreme sta ključna elementa poslovne strategije Kolektor Orodjarne. Uspelo jim je vpeljati koncept standardizacije in modularnosti na področju logistike materialov in izdelkov, kar je in bo v prihodnje prineslo izjemne poslovne rezultate. Ta uspeh jih zdaj spodbuja, da omenjeni koncept razširijo še na druge procese in izdelke.

Pomemben prispevek h kulturi inovativnosti

Rezultati kažejo še, da inovacija standardnega paletirno-depaletirnega sistema (SPDS) pomembno vpliva na kulturo inovativnosti v podjetju tako na ravni razvoja kot uporabe. Ta inovacija spodbuja ustanovitev novega sistema inoviranja, ki poudarja timsko delo, sodelovanje med razvijalci opreme in uporabniki ter spodbuja interdisciplinarnost pri integraciji novih projektov.

SPDS sistem je edinstven zaradi svoje integracije naprednih mehatronskih sistemov, prilagodljivosti in trajnostnih načel, ki jih v ta segment industrije prinaša prvič. Odlikuje ga sposobnost prilagajanja in modularnosti.

Snovalci so pri načrtovanju in razvoju inovacije posebno pozornost namenili trajnostnim rešitvam, ki vključujejo optimizacijo uporabe materialov in energije ter uporabo koncepta krožnega gospodarstva, s čimer so prispevali k zmanjšanju negativnega vpliva na okolje.





Postani naš štipendist

Razpisujemo kadrovske štipendije za dijake in študente vseh letnikov. Najboljša štipendija za najboljše karijerne priložnosti!

Aktualna področja

Različne smeri strojništva, elektrotehnike, fizike, informatike in gradbeništva.

K prijavi vabimo tudi vse ostale, ki smatrate, da lahko s svojim znanjem in zagonom soustvarjate razvoj naše skupine.



Zakaj postati naš štipendist?

Nudimo:

- Štipendije od 210 do 400 EUR mesečno,
- kakovostno mentorstvo in prenos dolgoletnih izkušenj,
- prednostna obravnava prijave za strokovno prakso,
- povezovanje teorije s prakso preko študentskega dela,
- udeležbo na strokovnih izobraževanjih,
- druženje ob Dnevu Kolektorja, Dnevu znanja in organiziranih športnih aktivnostih,
- podporo pri izdelavi seminarskih, diplomskih in magistrskih nalog,
- zaposlitev ustrezno izobrazbi.



Študentsko delo

Se navdušuješ nad projekti s področja gradbeništva, energetike in avtomobilizma?

Te zanima delo v prijetnem, dinamičnem in timsko naravnem delovnem okolju?

Želiš postati del skupine, v kateri ste študentje obravnavani kot enakovreden del kolektiva?

Če si na zgornja vprašanja odgovoril vsaj 3x JA, se nam pridruži.



Zgodbe uspeha se rojevajo pod okriljem timsko naravnane kulture, v kateri ste študenti obravnavani kot enakovredni člani skupine Kolektor. Zaupamo vam odgovorno delo na projektih z našimi vrhunskimi strokovnjaki in najsodobnejšo tehnologijo.

Obiščite našo
prenovljeno spletno stran

www.kolektor.com/mladi

KOLEKTOR

Izkopanih 37 kilometrov predorov na trasi drugega tira

T8
3808 m



Izvajalci glavnih gradbenih del so junija izkopali še zadnje metre servisnih cevi predora Lokev (T1) in Beka (T2) na trasi drugega tira. S tem so zabeležili preboj vseh predorov, saj je zdaj prebitih vseh 10 predorskih cevi in izkopanih 37,4 kilometra predorov. Kljub raznovrstnim izzivom, na katere se je naletelo v času gradnje, vključno z izzivi kraškega terena, so se izkopna dela zaključila v rekordnem času.

Septembra 2021 so izvajalci glavnih gradbenih del pričeli izkopavati predora Mlinarji in Škofije, kmalu pa so sledili še preostali predori. V treh letih se je izkopalo več kilometrov predorov, kot se jih je izkopalo v 30 letih na celotnem slovenskem avtocestnem omrežju.

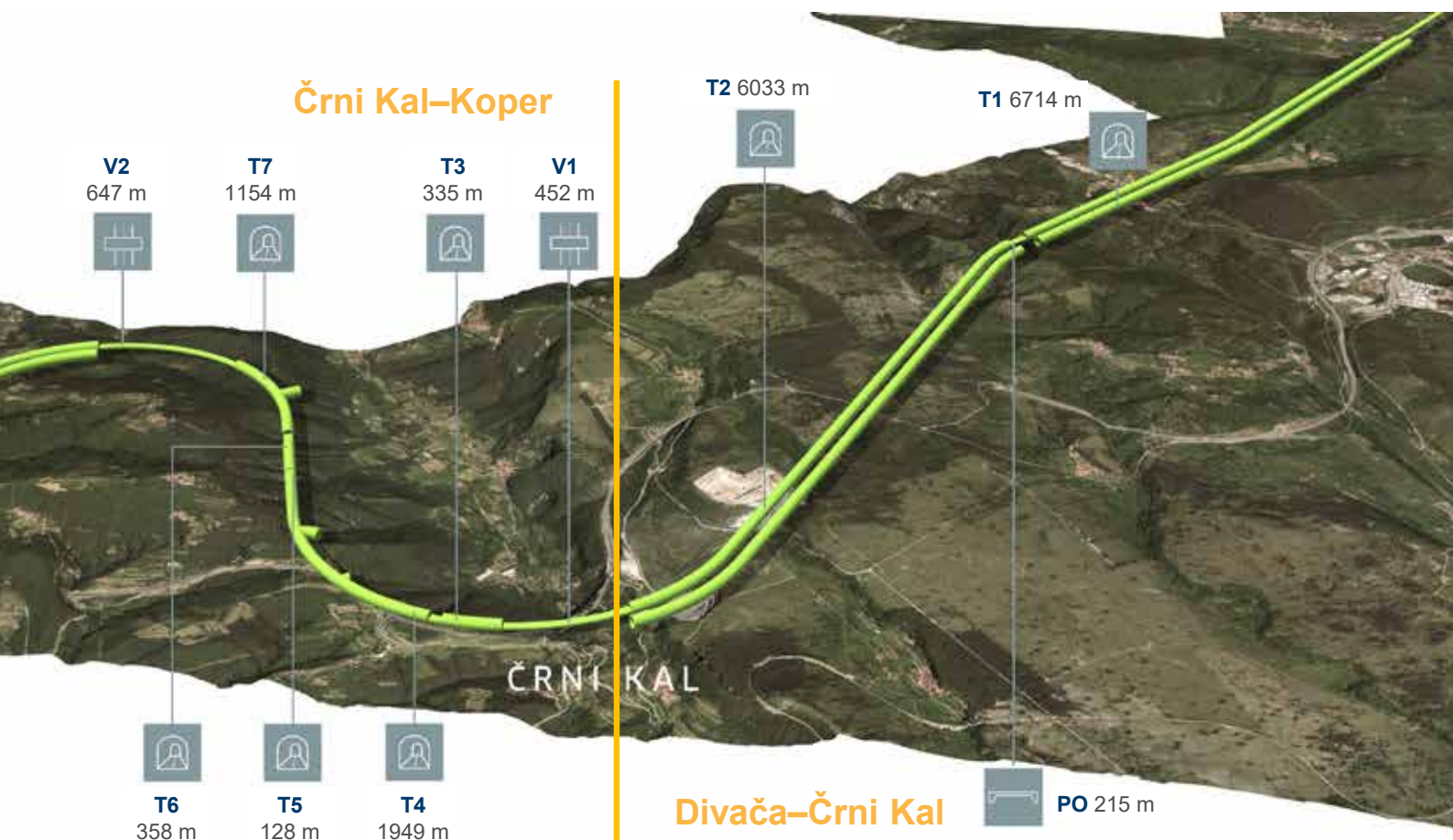
430 metrov višinske razlike med Divačo na kraški planoti in Koprom z nekaj metri nad morjem so glavni razlogi, da tri četrtine proge drugega tira poteka v sedmih predorih. Dolžina predorov na drugem tiru je 20,5 kilometra. Skupna dolžina predorov, servisnih in reševalnih cevi je 37,4 kilometra. Servisne cevi, ki potekajo vzporedno s tremi najdaljšimi predori Lokev, Beka in Škofije, so zgrajene v enakem prečnem profilu kot glavne predorske cevi. S tem bo 61 odstotkov proge že pripravljene na prihodnjo dvotirnost.

Zahtevna gradnja v zadnjih treh letih

Matej Oset, generalni direktor družbe 2TDK, je povedal, da so izvajalci glavnih gradbenih del

izkopali 37 kilometrov predorskih cevi, kar je ogromna razdalja, približno toliko je od Ljubljane oddaljena Litija. »Nismo se soočali z majhnimi izzivi, v treh letih se jih je nabralo kar nekaj: spopadli smo se z veliko sušo, požari na Krasu pred dvema letoma, številni turški delavci so odšli domov, ko je njihovo deželo leta 2023 prizadel grozovit potres. A gradnja kljub vsem neugodnim zunanjim dejavnikom, na katere nismo imeli vpliva, ni zastala, kljub vsem preprekam je ves čas tekla precej gladko.«

Po besedah **Marka Brezigarja**, direktorja družbe 2TDK, je s prebitjem še zadnjega predora na trasi dosežena izjemno pomembna etapna zmaga na projektu. »Izkopna dela predstavljajo najbolj nepredvidljiv del gradnje drugega tira. Kljub izjemnim naporom geologov, geofizikov, inženirjev, krasoslovcev in drugih strokovnjakov nikoli ne moremo povsem 100-odstotno vedeti, kaj nas čaka pod zemljo.« Posebna neznanka je bil kraški teren, preboj v predoru Beka se je odvil v kraški jami. »Povsem edinstveno in hkrati tudi nepričakovano je, da se dva dela predora združita prav v velikem kraškem pojavu.«



Odločen korak v razvoju slovenskega prometnega sistema

Evropska investicijska banka (EIB) je z družbo 2TDK lani podpisala pogodbo za posojilo v višini 250 milijonov evrov, saj je drugi tir naložba v trajnostno prihodnost, ki pomeni izboljšavo železniškega dostopa do pristanišča Koper in odpravo omejitve zmogljivosti železniškega omrežja. Vodja predstavništva Skupine Evropske investicijske banke v Sloveniji **dr. Simon Savšek** je dejal, da EIB podpira ključno infrastrukturo v Sloveniji ter spodbuja projekte, ki krepijo trajnost in konkurenčnost. »Evropska unija je več kot le skupnost držav – je simbol upanja, sodelovanja in skupne prihodnosti. Jean Monnet, eden od očetov Evropske unije, je dejal: 'Evropa se ne bo oblikovala z enim samim korakom, niti z enostavno zasnovo. Oblikovala se bo z oprijemljivimi dosežki, ki najprej ustvarijo dejansko solidarnost.' In prav danes smo priča enemu izmed takšnih dosežkov, ki simbolizira ključen korak v razvoju slovenskega prometnega sistema.«

Preboj tunelov končan v rekordnem času

Kristjan Mugerli, Kolektor CPG: »Izjemno smo veseli, da dela na drugem tiru potekajo v skladu s terminskim planom. Še več, preboj tunelov smo končali celo v rekordnem času. Ta največji infrastrukturni projekt v Sloveniji za nas

kot glavnega izvajalca del v konzorciju ni pomemben samo z vidika gradnje, ampak tudi z vidika pridobivanja referenc, ki so podlaga za pridobivanje drugih javnih naročil. Reference, ki jih pridobiš s takim projektom, so zelo pomembne in dajejo slovenski gradbeni operativi dodatno težo. Izjemno velika vrednota pa so inženirji, ki delajo na tem projektu, saj predstavljajo izjemen bazen znanja. Tega se moramo zavedati in na tem graditi. Samozavestni in podprti z znanjem se nam prihajajočih projektov ni treba bati. In teh imamo pred sabo še kar nekaj.«

Največji infrastrukturni projekt v Sloveniji

Drugi tir Divača–Koper je največji infrastrukturni projekt v Sloveniji. Po izkopnih delih sledijo v predorih betonerska dela, treba je dokončati notranjo oblogo predorov, portale, potem pridejo na vrsto še elektro in strojne inštalacije, signalnovarnostne in telekomunikacijske naprave ter položitev tirov.

Nova proga med Divačo in Koprom je dolga 27,1 kilometra in premaga 430 metrov višinske razlike. Omogočala bo, da bo po njej vozilo 212 vlakov na dan namesto sedanjih 90. Razdalja po tirih med Divačo in Koprom se bo s 45 kilometrov skrajšala na 27 kilometrov, kar pomeni najmanj 25 minut krajši čas vožnje. Toliko bo tudi krajši čas vožnje od Ljubljane do morja.

Otvoritev laboratorija in postavitev temeljnega kamna nove tovarne v Srbiji

Kolektor Etra Beograd je v začetku junija obeležila pomembno prelomnico v zgodovini podjetja: odprtje novega visokonapetostnega laboratorija in položitev temeljnega kamna za gradnjo nove tovarne.



Moderni laboratorij, opremljen z najsodobnejšo merilno opremo, predstavlja ključni korak k uresničitvi vizije, ki je postati eden izmed najsodobnejših proizvodnih obratov za transformatorje z močjo do 40 MVA in napetostjo 145 kV v vzhodnem delu Evrope.

Nov laboratorij bo podjetju omogočil izvedbo naprednih meritev in testiranj, kar bo izboljšalo kakovost in zanesljivost transformatorjev. Prav tako bodo na sedežu podjetja v Barajevu južno od Beograda od zdaj naprej lahko opravili vse meritve za vse moči transformatorjev, ki jih tam proizvedejo. »Z laboratorijem smo ustvarili pogoje za nadaljnjo rast proizvodnje,« je povedal komercialni direktor Kolektor Etre **Peter Novak**.

Nov proizvodni obrat bo povečal proizvodne zmogljivosti

Ob tej priložnosti so na lokaciji v bližini novega laboratorija položili tudi temeljni kamen za nov proizvodni obrat. Z novim delom tovarne se bodo bistveno povečale proizvodne zmogljivosti podjetja, ki zdaj na lokaciji v Barajevu proizvede med 60 in 70 manjših transformatorjev do moči 20 MVA, saj jim trenutna infrastruktura – dvigala, peči za sušenje in drugo – ne omogoča izdelave večjih enot. Po izvedeni investiciji se bo proizvodnja povečala na okoli 150 transformatorjev, promet pa se bo s še nekaterimi drugimi manjšimi vlaganji povečal z današnjih 20 na približno 50 milijonov evrov.



Z letom 2026 že v novih prostorih

Po Novakovih besedah je vrednost investicije v laboratorij dobrih sedem milijonov evrov, vrednost investicije v povečanje proizvodnih zmogljivosti pa še dodatnih več kot deset milijonov evrov. »Izgradnja nove hale, za katero smo položili temeljni kamen, naj bi bila zaključena do konca prihodnjega leta, potem prideta na vrsto še namestitve opreme in zagon tovarne. Verjamo, da bomo leta 2026 že delali v novih prostorih in uporabljali dodatne zmogljivosti.«

Promet povečali za kar šestkrat

Kolektor Etra Beograd s temi koraki dokazuje svojo zavezanost k rasti in nenehnemu izboljševanju, tehnološkemu napredku ter krepitvi svojega položaja kot pomembnega proizvajalca transformatorjev v regiji. Omenjene naložbe v tovarno in proizvodne zmogljivosti so del strateškega načrta podjetja in lastnikov za nadaljnjo rast in razvoj proizvodnje transformatorjev v Srbiji. **Simon Palfi**, direktor podjetja Kolektor Etra Beograd: »Z investicijami želimo svojim kupcem pokazati in dokazati, da proizvajamo visokokakovostne transformatorje, ki izpolnjujejo vse njihove zahteve. Kolektor Etra je dobavitelj najzahtevnejšim kupcem, ki zahtevajo

visoko kakovost proizvoda. Z dobrim sodelovanjem z državnimi ustanovami, lokalno samoupravo, lastnikom in zaposlenimi smo omogočili, da se je promet v tej tovarni od prevzema leta 2018 povečal za kar šestkrat, število zaposlenih pa za polovico, in sicer z 80 na 120. S tem smo tudi bistveno povečali produktivnost in dobičkonosnost podjetja.«

Naložbe v nove tehnologije, procese in zaposlene

»Kolektor je bil vedno prepoznan kot tehnološko podjetje. V preteklosti smo se osredotočali predvsem na mehaniko, potem elektroniko. Danes pa vključujemo kompetence na področjih masovnih podatkov, interneta stvari, tehnologije oblakov in umetne inteligence, kar nam omogoča vodilno vlogo v industriji,« je zbranim na slovesnosti povedal predsednik uprave skupine Kolektor **Valter Leban** in dodal, da je nov laboratorij še en korak v tej smeri, saj »bodo naše stranke dobile še boljše produkte in storitve, delovno okolje za naše zaposlene pa bo še boljše. Ob vlaganju v nove tehnologije in procese pa ne smemo pozabiti na vlaganje v zaposlene. Le zauzeti in zadovoljni zaposleni lahko delajo najboljše izdelke za kupca. Kolektor bo še naprej vlagal v izobraževanje in razvoj svojih zaposlenih.«



Velik uspeh za Kolektor Etra Beograd

Konec maja je v Kolektor Etri Beograd potekala presoja s strani kupca E.ON Nemčija in E.ON Švedska. Po dveh dneh intenzivnega pregleda tovarne, pregleda kontrolnih postopkov in dokumentacije, pogovorov z vodstvom in zaposlenimi v Kolektor Etri Beograd je dal EON zeleno luč za izdelavo transformatorjev za E.ON Švedska in njihovo distribucijo v skupini E.ON Nemčija (Avacon, Westnetz, Bayernwerk, Schleswig Holstein Netz, VSE, LSW, Mitnetz). V prvem tednu avgusta je tako že dogovorjen Design Review za naročilo dveh transformatorjev moči 25 MVA. To je za Kolektor Etra Beograd velik uspeh, saj predkvalifikacija pri kupcu E.ON odpira vrata nadaljnjemu razvoju. Na fotografiji z leve proti desni so **Björn Becker** (Westnetz), **Sune Sjögren** (E.ON Švedska), **Marten Svensson** (E.ON Švedska), **Achim Hübner** (Avacon), **Rene Hellberg** (Westnetz), **Peter Petrič** (Kolektor Etra Beograd), **Jukka Kottiaho** (Kolektor Etra Švedska) in **Matjaž Nabernik** (Kolektor Etra Beograd).

Programska rešitev za nov večtarifni sistem obračunavanja električne energije

S 1. oktobrom 2024 bo začel v Sloveniji veljati nov tarifni sistem, ki prinaša pomembne spremembe v načinu obračunavanja električne energije za vse uporabnike, tako gospodinjstva kot poslovne odjemalce. Glavni cilj novega tarifnega sistema je spodbuditi uporabnike k prilagajanju svojega odjema električne energije, kar bo pomagalo optimizirati distribucijo električne energije ter posledično tudi širši elektroenergetski sistem.

Nov sistem, ki se bo osredotočal na 15-minutne intervalne vrednosti odjema, bo deloval z dvema sezonama: višjo, ki bo potekala od novembra do februarja, in nižjo, ki bo trajala od marca do oktobra. Poleg tega bo razdeljen na pet časovnih blokov, med katerimi bo cena omrežnine različna glede na čas dneva, sezono ter delovne dni in praznike. Pomembna novost bo tudi razločevanje med dogovorjeno in presežno obračunsko močjo. Dogovorjena moč bo predstavljala vnaprej določeno obračunsko moč uporabnika, ki se bo lahko prilagajala glede na njegovo pričakovano porabo. Cena omrežnine bo namreč odvisna predvsem od moči. Ko bo omrežje najbolj obremenjeno, bo najvišja, ko bo najmanj, bo najnižja.

Poleg tega bo vsaka prekoračitev dogovorjene moči povzročila dodatne stroške za uporabnike, ki presežejo svoje dogovorjene limite, in tako spodbujala racionalnejšo porabo električne energije. Spremembe tarifnega sistema prinašajo poleg zakonodajnih tudi tehnološke izzive, ki smo jim v Kolektor Sistehu sledili in razvili nov modul za platformo Energy Management System (EMS).

S pomočjo podatkov v realnem času do optimizacije in energetske prihrankov

Nov modul prinaša napredno analitiko podatkov, posebej zasnovano za nov tarifni sistem. Podjetjem omogoča, da v realnem času sledijo svoji porabi energije in moči ter natančno analizirajo svojo porabo glede na nove tarifne bloke. Z njegovo pomočjo lahko podjetja zaznajo in analizirajo presežke dogovorjene moči ter preprečijo nepotrebne dodatne stroške.

Razvit je kot nadgradnja sistema EMS, sistema za učinkovito upravljanje z energijo, ki podjetjem omogoča spremljanje in analiziranje porabe energije, identifikacijo energetske izgube ter izvajanje ukrepov za optimizacijo porabe. Sistem EMS vključuje funkcionalnosti za spremljanje energetske porabe v realnem času, napredne analitične metode za napovedovanje porabe ter orodja za načrtovanje in upravljanje energetske porabe, kar pripomore k izboljšanju energetske učinkovitosti in zmanjšanju operativnih stroškov.

Sedem glavnih funkcionalnosti novega modula

1. Prilagodljivost tarifnim blokom:

Nov modul avtomatično razporeja porabo energije glede na pet določenih tarifnih blokov. To omogoča optimizacijo porabe energije glede na cene v različnih časovnih obdobjih, kar podjetjem pomaga zmanjšati stroške.

2. Napredni izračuni presežkov:

Natančno izračuna, kdaj in v kolikšni meri podjetje preseže dogovorjeno moč. To nudi pravočasne ukrepe za preprečevanje nepotrebnih stroškov, ki nastanejo zaradi presežene moči.

3. Celovit pregled stroškov:

Poleg analitike porabe in moči zagotavlja tudi podrobno razčlenitev vseh stroškov, povezanih z energijo, vključno s stroški za preseženo moč.

4. Upoštevanje delovnih in prazničnih dni:

Inteligentno prilagaja porabo in optimizacijo glede na koledarske specifikke, kar zagotavlja analitiko v skladu z zakonodajnimi zahtevami.

5. Simulacije za optimizacijo stroškov:

Nudi izvajanje naprednih simulacij porabe energije, kar podjetjem omogoča eksperimentiranje z različnimi scenariji porabe. Na ta način lahko podjetja identificirajo strategije za optimizacijo stroškov.

6. Avtomatizirana poročila:

Zagotavlja pripravo avtomatiziranih poročil, ki ponujajo podrobne analize porabe, stroškov in prihrankov. To odjemalcem olajša spremljanje njihove energetske učinkovitosti.

7. Avtomatsko generiranje računov:

Avtomatsko generira račune, ki upoštevajo nove tarifne postavke, kar olajša distribucijo računov med povezane deležnike ali odjemnike.



Modul za večtarifni sistem obračunavanja električne energije ne naslavlja le izzivov, ki jih prinašajo nove zakonodajne spremembe, temveč podjetjem omogoča še, da s prilagoditvijo odjema električne energije dosežejo pomembne prihranke, izboljšajo svojo energetske učinkovitost in aktivno prispevajo k trajnostnemu razvoju in varovanju okolja. Implementacija modula bo podjetjem omogočala tudi lažje odločanje za nadaljnje investicije in posodobitve energetske infrastrukture.

Nadaljevanje razvoja modula v smeri popolne avtomatizacije upravljanja strojev

V teku je več implementacij razširitev EMS v velikih slovenskih podjetjih, ki delujejo tako v energetske najbolj potratnih surovinsko predelovalnih panogah kot tudi v kosovni industriji. Vpeljani EMS pri podjetjih z novim modulom že nudi informatizacijo rabe energije in stroškov, povezanih s periodami odjema. Z mehanizmi analitike in planiranja ter identifikacije in spremljanja energetskih ukrepov botruje optimizaciji in zmanjšanju stroškov. Ne glede na panogo in intenziteto rabe energije se poraja vprašanje, kako aktivno reagirati v periodah večje energetske potrošnje.

Zato razvijamo funkcionalnosti novega modula EMS sistema, ki bo omogočal alarmiranje in obveščanje uporabnika glede ključnih parametrov, obenem pa bo krmilniškemu nivoju strojev direktno signaliziral zahteve oz. priporočila za prilagoditev delovanja. Ob približevanju dogovorjeni moči, katere presežek botruje nezanemarljivim stroškom, tako krmilne naprave dobijo poziv za zmanjšanje porabe in ga upoštevajo z izklopi in prilagoditvami delovanja, če proces proizvodnje to dopušča. Prilagoditev delovanja je lahko bodisi začasni izklop naprave, spremenjena intenziteta obratovanja bodisi upoštevanje 'voznega reda'.

Neposreden vpliv na obratovanje strojev in potrebe po odjemu električne energije omogoča dodatno optimizacijo delovanja in znižanje povezanih stroškov, hkrati pa podjetjem pomaga pri učinkovitem upravljanju rabe energije ter obvladovanju stroškov energije in organizacijskih prilagoditev.



Nov modul v platformi EMS podjetjem omogoča, da v realnem času sledijo svoji porabi energije in moči ter natančno analizirajo svojo porabo glede na nove tarifne bloke.

Kolektorjevi kolesarji skoraj 13-krat obkrožili Slovenijo

Kolektorjeva kolesarska ekipa, ki so jo sestavljali zaposleni, njihovi družinski člani, naši štipendisti in upokojenci, je letos štela 137 članov. Med njimi je bilo 124 moških in 13 žensk. Na 156-kilometrski preizkušnji je moči merilo 41 kolesark in kolesarjev, na krajši, 97-kilometrski progi pa 96. Skupaj so prekolesarili kar 15.708 kilometrov, kar je skoraj 13-krat okrog Slovenije.

Čeprav je pomembno sodelovati, in ne zmagati, verjamemo, da je prav vsak izmed udeležencev tudi zmagovalec. Ob zaključku leta najboljši v posameznih kategorijah prejmejo tudi pokale. Kolektor ima za svoje zaposlene – ne pa tudi za družinske člane, upokojence in štipendiste – razpisane štiri kategorije.



Leon Obreza, Kolektor Etra

»Šport mi pomeni način življenja. Nekako mi v dnevu nekaj manjka, če nisem tudi športno aktiven. Za šport so me navdušili starši, saj je bilo treba nekam preusmeriti mojo odvečno energijo. Poleg kolesarjenja se bolj aktivno ukvarjam še s tekom, ljubiteljsko pa tudi z odbojko, badmintonom, tenisom, plavanjem, zimskimi športi. Včasih je športov preveč in časa premalo. Najrajši grem kolesariti na Gorenjsko, tam pa si glede na razpoloženje izberem traso. Priporočil bi vzpon na Naceta in Jamnik, potem pa za konec še dva krajša vzpona pri Kranju, na Jošta in Šmarjetno goro. Trenutno sem letos na približno 3.000 km, če mi uspe priti do 7.000 km, bom zadovoljen. Močno podpiram spodbudo podjetja k udeležbi na Franji, saj je poleg tekmovanja tudi prijetno poklepetati pred prireditvijo in po njej. To pripomore tudi k boljšim delovnim odnosom in boljši klimi v podjetju. Po vsaki prireditvi – Maratonu Franja ali Ljubljanskem maratonu – je namreč še kar nekaj dni govora o dogodkih, ki so se nam zgodili.«



Jaka Peternelj, Kolektor Mobility

»V prvi vrsti mi šport pomeni sprostitev in odklop. Z njim se ukvarjam že od malih nog, verjetno so imeli največji vpliv na to starši. Poleg kolesarjenja tudi tečem, hodim v hribe, igram nogomet in se ukvarjam z nekaterimi zimskimi športi. Moja najljubša kolesarska tura, ki bi jo priporočil vsem ljubiteljem kolesarjenja, je Sella Ronda v Dolomitih. Na leto prekolesarim približno 5.000 kilometrov. Da podjetje spodbuja oz. omogoča udeležbo na takšnih športnih prireditvah, kot je Maraton Franja, je vsekakor pozitivno, verjetno se marsikdo v nasprotnem primeru ne bi udeležil teh dogodkov. Podpiram to spodbudo in upam, da se kmalu v koledarju pojavi kakšen nov dogodek.«

Matija Črv, Kolektor Mobility

»Šport mi predstavlja sprostitev in je pomemben del mojega vsakdana. Šport mi je že od nekdaj blizu, to so mi privzgojili starši. Je pa tudi okolje, v katerem živim, velik dejavnik, saj so nam športne aktivnosti lahko dostopne. Ukvarjam se z več športi, največ s kolesarstvom. Drugače pa tudi tečem, grem na sprehod v naravo, supam, igram badminton, pozimi smučam in tečem na smučeh. Idrijska občina ponuja veliko lepih kolesarskih poti, predvsem makadamskih. Ena ljubših mi je po Ključah v Idrijski Log, v Belo, čez Krekovoše, v Čekovnik in nazaj v Idrijo. S kolesarstvom sem začel pred tremi leti, po končanem študiju. V zadnjih dveh letih sem naredil okoli 7.000 km na leto na gorskem kolesu, letos sem dodal še cestno kolo in sem pri 5.000 km. Pozdravljam odločitev Kolektorja, da nam omogoča udeležbo na maratonu. Služi tudi kot dodatna motivacija za trening oz. aktivno preživljanje prostega časa in vzpodbudi kakšnega posameznika več za toursten izziv.«

Saša Pečelin, Nebesa

»Zame je šport način življenja, ki se odraža na različnih področjih. Ne samo, da je način, kako ohraniti telesno zdravje in kondicijo, je tudi sproščanje stresa in posledično izboljševanje razpoloženja. Je priložnost za druženje, vir motivacije in dodatne energije tudi za druge življenjske cilje, ne samo športne. Šport mi je bil položen v zibelko, za kar sem hvaležna, saj sem se tako naučila pomembnosti discipline, vztrajnosti in postavljanja ciljev. V preteklosti sem se aktivno ukvarjala s tekom. Po številnih tekaških poškodbah je bilo kolesarjenje sprva bolj izhod v sili, vendar se je sčasoma izkazalo za odlično alternativo, ki mi omogoča, da ostanem aktivna, poleg tega pa uživam v raziskovanju novih poti ter preživljanju časa na prostem. Rada hodim v hribe, pozimi pa obujem tudi smučarske čevlje ali tečem na smučeh. Zavedam se pomembnosti vključevanja različnih športnih aktivnosti, saj vsaka prinaša svoje izzive in koristi. Vsaka prevožena pot, ne glede na število kilometrov ali hitrost vožnje, je priložnost za nova odkritja in nepozabne trenutke. Zato mi prevoženi kilometri niso toliko pomembni kot same izkušnje in doživetja, ki jih kolesarjenje prinaša. Podjetje, ki spodbuja zdrav življenjski slog in omogoča udeležbo na športnih prireditvah, izkazuje skrb za zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih. Živimo v obdobju, v katerem so iz takšnih ali drugačnih razlogov odnosi na preizkušnji, zato je še toliko bolj pomembno, da podjetja podpirajo aktivnosti, ki krepijo medsebojne vezi. Športne dejavnosti krepijo timski duh in povezanost med sodelavci, skupinske športne prireditve pa so odlična priložnost za gradnjo boljših odnosov in sodelovanja, kar se nato prenese tudi v delovno okolje.«



Na veliki Franji so se tako med zaposlenimi najbolje odrezali: v kategoriji A (od 18 do 34 let) **Benjamin Mlakar**, **Leon Obreza** in **Jaka Peternelj**, v kategoriji B (od 35 do 49 let) **Alen Štucin**, **Valter Rupnik** in **Urban Močnik** in v kategoriji C (od 50 do 59 let) **Borut Mrak**, **Aleksander Krašovec** in **Marijan Makuc** pri moških ter **Saša Pečelin** pri ženskah.

Na mali Franji pa so bili najhitrejši: v kategoriji A (od 18 do 34 let) **Staš Jereb**, **Matija Črv** in **Jernej Rojc** pri moških ter **Nika Bojanc** pri ženskah, v kategoriji B (od 35 do 49 let) **Nejc Kolenc**, **Rok Kunc** in **Erik Bratuš** pri moških ter **Ana Drmota Petrič** in **Barbara Ozebek** pri ženskah, v kategoriji C (od 50 do 59 let) **Rasto Lapajne**, **Andrej Udovič** in **Peter Cerovšek** pri moških ter **Mirjam Frelih** pri ženskah, v kategoriji D pa **Bojan Črv**, **Uroš Kaplan** in **Štefan Balažič** pri moških ter **Laura Podgornik** pri ženskah.

Ana Drmota Petrič, Kolektor Mobility

»Šport je zame sprostitev, kadar pa aktivnosti izvajam skupaj z otroki ali možem, je to tudi kakovostno preživljanje skupnega prostega časa. Za šport so me že zelo zgodaj navdušili starši. Vedno smo skupaj 'športali', čeprav se nihče od nas ni profesionalno ukvarjal z nobenim športom. Poleg kolesarjenja občasno še tečem, predvsem pa veliko hodim. Zame je najlepše kolesariti po hrvaški Istri, saj ponuja veliko neprometnih poti med sadovnjaki in nasadi oljk. Ne vem, koliko kilometrov na leto naredim, sem namreč ena izmed tistih, ki na kolesu nimajo števec in velikokrat pozabim vključiti Stravo. Malo staromodno, a tudi neobremenjujoče. Veliki športni dogodki, na katerih nam podjetje omogoča udeležbo, so super za dodatno motivacijo za več treninga, na dan prireditve pa lahko uživamo v druženju s sodelavci v drugačnem okolju ter športnem duhu.«





» Aleksander Krašovec, Kolektor Igin

»Šport je zame sprostitev, pa tudi izziv na raznih športnih tekmovanjih. Ne spomnim se, da bi imel kakšen poseben razlog, da sem se začel ukvarjati s športom. Večinoma kolesarim, rad pa imam tudi sprehode v naravi. Moja najljubša kolesarska tura, kjer me lahko res velikokrat srečate, je Kranjska Gora-Vršič-Mangart. Na leto prekosarim približno 2.500 km. Odlično se mi zdi, da Kolektor podpira in omogoča udeležbo na maratonih. Mogoče bi nam, stalnim udeležencem prišel prav edino kakšen dres več.«

» Staš Jereb, Kolektor Orodjarna

»Šport mi pomeni sprostitev in druženje s prijatelji. Kot otroka me je navduševala košarka in gledanje Michaela Jordana. Poleg kolesarjenja občasno igram tudi tenis in tečem. Moja najljubša kolesarska tura, ki bi jo priporočil vsem ljubiteljem kolesarjenja, je do zdaj zagotovo vzpon na Vršič. Letno prekosarim približno 4.000 km. Da podjetje spodbuja in tudi omogoči udeležbo na različnih športnih prireditvah, se mi zdi zelo dobro, saj s tem spodbuja zdrav življenjski slog.«



Dan Kolektorja: enotni in povezani



Prvo julijsko soboto je zaznamoval tradicionalni Dan Kolektorja, kjer se nas je letos zbralo več kot 4.500. Tak dogodek je odlična priložnost, da dan delimo z družino, prijatelji ter sodelavci, se poveselimo, sprostim in okrepimo medsebojne vezi.

Dogodek se je tudi letos odvijal z obilo pozitivne energije, najmlajši obiskovalci so se zabavali na igralih ter ob animacijah ribiča Pepeta, vsi skupaj pa smo plesali ob ritmičnih glasbenih zasedbah Chicas in Fehtarji.

Dobri odnosi dajejo pospešek inovativnosti

Zbrane je na dogodku nagovoril tudi predsednik uprave **Valter Leban**, ki je izrazil veselje nad tako številčnim obiskom ter povečano udeležbo sodelavcev iz hčerinskih podjetij: »To je jasen znak, da uspešno gradimo enotno in močno identiteto, ki jo imenujemo En Kolektor. Ta koristi tako nam, zaposlenim, kot tudi našim poslovnim partnerjem in skupnosti. Ta enotna identiteta nam pomaga vzpostavljati skupne vrednote in cilje, kar vodi do boljše komunikacije, sodelovanja in uspešnosti. Gradimo okolje, kjer se vsakdo počuti vključenega in cenjenega. To pa je ključnega pomena za našo inovativnost. Občutek varnosti v delovnem okolju, kjer se vsak lahko izrazi brez strahu pred negativnimi posledicami, je temelj za ustvarjanje novih idej in izboljšav. V današnjih negotovih časih je inovativnost ključna za naše dolgoročno preživetje. Omogoča nam, da rastemo, ostajamo konkurenčni in ustvarjamo dodano vrednost za naše stranke in deležnike.«

Vsem zaposlenim se je iskreno zahvalil za prispevek k gradnji enotne identitete En Kolektor in za spodbujanje inovativnosti ter zagotovil, da bomo skupaj še naprej gradili varno in inovativno okolje, ki bo vodilo k nadaljnjemu uspehu Kolektorja.





KOLEKTOR