

Mitja Sagaj

Začnimo z dejstvom: avtomobilska industrija v povprečju pobere četrtno nagrad za inovacije leta na Gospodarski zbornici Slovenije. Ob tem pa ustvari za 10 odstotkov BDP-ja in nekaj več kot 20 odstotkov izvoza. To je več kot zgovoren dokaz dodane vrednosti in inovativnosti te tudi v svetu zelo pomembne panoge. Vidno vlogo v inovacijah, ki se na koncu pojavijo še v avtomobilih, ima tudi Hidria. Danes je vseslovensko podjetje z lokacijami po vsej državi, tudi v Nemčiji, na Madžarskem in Kitajskem, a s srcem v Spodnji Idriji.

Inoviranje mora temeljiti na kulturi, biti mora razširjeno na vse funkcije, ne samo na razvoj

Čeprav je dejstvo, da se v Hidrii osredotočajo na posamezne inovacije, vsak inženir, vsak razvojniki nenehno išče nove rešitve, pa Hidria ni uspešna le zaradi takšnega načina dela, pač pa zato, ker gradi celovito kulturo inoviranja, pravi **Tanja Mohorič**, direktorica za inovacijsko kulturo in evropske projekte v Hidrii. "Grajenje inovacijske kulture je drugačno kot zgolj zastaviti razvojni proces in se vprašati, kaj bo v tem novega," proces, s katerim so začeli že pred poldrugim desetletjem, predstavi sogovornica. Inovativnost je danes ena od ključnih vrednosti v podjetju, nenehno jo postavljajo v ospredje. A vse se začne s tako imenovanim notranjim inoviranjem. "Imamo vzpostavljene procese, da so tudi ljudje v proizvodnji motivirani iskati izboljšave svojih procesov. To so manjše inovacije, ki prinesejo rezultate predvsem Hidrii," pojasni Tanja Mohorič in doda: "Drugi procesi so, ko opredelimo problem in za to sestavimo tim ljudi, ki mora najti rešitev. To je že delovna naloga. Naslednja stopnja pa je inoviranje navzven, za kupca. Tukaj imamo izdelan model, kako inoviramo za kupca in se ne osredotočamo na specifičen izdelek, ampak najprej pogledamo globalne trende - kaj se dogaja z ekologijo, kaj pomeni ogljični odtis, kaj pomeni



HIDRIA

V Hidrii na primer že danes vedo, kaj bo na avtomobilskem trgu v prihodnjih letih.
Foto: Robert BALEN

Inoviranje je kultura, ne delovna naloga

Odprto inoviranje ne prinaša koristi le končnim uporabnikom, pač pa vsem partnerjem v razvoju, kamor Hidria vabi tudi dobavitelje surovin in materialov ter predvsem kupce svojih rešitev

razvoj novih tehnologij, kaj spremembe v generacijah, razmišljanjih, globalizacija ... Vse to podrobno analiziramo."

Pomembno je gledati korak naprej, biti pogumen

Zelo dobro se tudi zavedajo, da ni vse znanje skoncentrirano v Hidrii, da niso

vse pametne glave pri njih, zunaj jih je namreč še veliko več. "In če nečesa ne znamo, če nimamo določenega znanja, kompetenc, poiščemo nekoga, ki jih ima, in ga vključimo v proces," pravi Tanja Mohorič. Razvili so celo unikaten model inoviranja, ki so ga poimenovali Leonardo. Po tem modelu se razkrijejo svojim potencialnim partnerjem, jim povedo, kje so njihove šibke točke, problemi, ki

jih ne znajo odpraviti, in jih vključijo v procese inoviranja.

In zakaj bi hoteli partnerji sodelovati pri tem? Ker tudi oni s tem pridobijo. V reševanje problema pri izdelku tako povabijo številne partnerje, dobavitelje orodja, strojev, materiala, tudi kupca. "Pokazalo se je, da so potem tudi sami med seboj našli rešitve, ki so bile za nas dobre, ali da smo mi našli rešitve, ki so bile dobre za nekoga tretjega," razlaga Mohoričeva. Odprto inoviranje je namreč proces, kjer iščejo znanje, ki ga nimajo, in to se pozna na rešitvah. "Zmeraj skušamo pri večjih projektih gledati tudi korak naprej, bolj odločno, bolj pogumno, ambiciozno," pravi.

Širši javnosti zaznan primer odprtega inoviranja je bil pred leti predstavljen sistem za hladen zagon dizelskega motorja s senzorjem tlaka Hidria Optymus PSG, katerega razvoj je vodil inženir **Gverino Ratoša**. "V tem projektu smo svoje znanje dopolnili s potenciali od zunaj. Ker senzor deluje ne principu piezo tipala, gre pa za material, ki sta ga takrat na svetu ponujali le dve japonski

Porsche, Maserati, Volkswagen, Audi, Ducati ...

Skromne izložbe izdelkov v vhodni avli osrednje stavbe Hidrie v Spodnji Idriji pravzaprav ne razkrivajo, koliko tehnološkega znanja se skriva v tem majhnem kraju, in ni mogoče slutiti niti tega, kako zveneča imena sestavljajo seznam kupcev lamel iz elektromagnetne pločevine, aluminijastih delov za krmilne in pogonske sisteme, ogrevalnih svečk in ogrevalnih svečk s senzorjem tlaka, grelnikov goriva in zraka ter drugih proizvodov, ki terjajo odličan razvoj in brezhibno kakovost ter tehnologijo izdelave. Porsche, Maserati, skupina Stellantis (Peugeot, Citroen, Fiat, Jeep, Alfa Romeo ...), Audi, Volkswagen in drugi pomembni proizvajalci so med kupci Hidrie. V Spodnji Idriji pa izdelujejo tudi jeklene okvirje za BMW-jeve motocikle in aluminijaste za KTM-ove motocikle.

Biznis ekspres

Kdo bo nasledil Mikro+Polo? Išče mo naj zaposlovalca



Uredništvo časnika Večer v sodelovanju s Štajersko gospodarsko zbornico in Prvo bonitetno agencijo - ebonitete. si tudi letos v okviru izbora Podravskega podjetja leta išče naj zaposlovalca. Po štirih kazalnikih bo komisija, ki jo sestavljajo Damir Battisti iz Adecco H.R., mag. Aleksandra Podgornik, direktorica Štajerske gospodarske zbornice, Janez Horvat, ptujska območna enota Združenja zavarovalnih posrednikov Slovenije, **Mirjana Mladič**, Mikro+Polo, in **Vesna Reich**, Nova KBM, ocenjevala prijavljena podjetja in izbrala Naj zaposlovalca Podravja za leto 2020. Med kriteriji za ocenjevanje so povprečno število zaposlenih v letih 2019 in 2020, povprečna bruto mesečna plača zaposlenih v istem obdobju in tudi dinamika sprememb obeh kazalnikov. Podjetja je v izbor naj zaposlovalca mogoče prijaviti na spletnem naslovu www.vecer.com/podjetje-leta/.

Zmagovalec bo nasledil lanskoletnega zmagovalca, podjetje Mikro+Polo, za katerega smo lani ob zmagi zapisali, da

je kot delodajalec dokaz inovativnega in poglobljenega načina dela z zaposlenimi. Posledica tega je velika pripadnost zaposlenih podjetju in tako so še bolj motivirani na različnih delovnih mestih. Ocenjena klima v podjetju je daleč nad povprečjem, komisija za izbor naj zaposlovalca pa je izpostavila tudi kolektivno in individualno usposabljanje zaposlenih, interni časopis, aktivnosti pri promociji zdravja na delovnem mestu ter vključevanje zaposlenih v projekte za razvoj zaposlenih in v procese strateškega odločanja.

Na Podravskega kariernem dialogu o agilnih HR-praksah



Delodajalcem, izobraževalcem in zaposlenim je namenjen Podravskega karierni dialog 2021, brezplačen dogodek, kjer bo v torek, 28. septembra, med 9. in 15. uro govora o prihodnosti v agilnih HR-praksah delodajalcev za razvoj in upravljanje uspešnosti zaposlenih. Nenehne spremembe podjetja in zaposlene namreč spodbujajo k transformaciji in iskanju novih načinov dela, kar prinaša številne priložnosti, a ker

gre za marsikoga za neznano področje, tudi izzive. Po mnenju organizatorjev dogodka, Fundacije Prizma, je negotovosti mogoče rešiti s pravočasnim prilagajanjem delovnih pogojev in organizacijske kulture na eni strani in z digitalno proaktivnostjo na drugi strani. To pomeni, da je treba izstopiti iz cone udobja in uporabiti moderne načine razmišljanja, da bi dosegli razvoj posameznikov in multifunkcijskih timov v podjetjih.

Strokovnjaki - med njimi bodo **Matic Kadliček**, ki se ukvarja z organizacijsko psihologijo, pravnica **Aleksandra Logar**, podjetnica, ustanoviteljica štirih podjetij **Daniela Bervar Kotlenko**, strokovnjakinja za vsebinski marketing **Manca Korelc** in drugi - bodo predstavili dodano vrednost agilne miselnosti na področju razvoja človeških virov v podjetju. V luči prilaganja spremembam bodo predstavili tudi trende in dobre prakse upravljanja kadrovskih procesov, struktur, razvoja kompetenc, predvsem nov način mišljenja za spodbujanje prožnosti, prilagodljivosti, odzivnosti in učenja zaposlenih, ki pripomorejo k optimizaciji uspešnosti, družbeni odgovornosti in zadovoljstvu vseh v delovnem okolju in širše. Dogodka, kjer bosta tudi dve delavnici - za delojemalca z naslovom Kako LinkedIn uporabiti za razvoj kariere in mreženje, za delodajalca pa Kaj je družbeno odgovoren posameznik in podjetje - se je mogoče udeležiti v živo v Narodnem domu v Mariboru (ob upoštevanju tedaj veljavljanih pogojev) ali preko spletne povezave.

Znova iščejo Inženirko leta 2021



Odprto je razpis za Inženirko leta 2021. Z njim organizatorji že četrto leto iščejo deset inženirk iz slovenskih podjetij, organizacij in drugih združenj. Zanje želijo, da postanejo zgled in navdih mladim dekletom, da se bodo lažje odločala tudi za tehniške poklice. Januarja je inženirka leta postala **Jasna Hengovič**, razvijalka programske opreme v Cosylabu.

Z izborom Inženirka leta organizatorji naslavljajo problem nevidnosti inženirk v družbi in gradijo skupnost slovenskih inženirk. V treh letih so se na izbor prijavile že 103 inženirke. Tudi letos lahko posamezniki, inženirke same, podjetja, organizacije in združenja svojo kandidatko za Inženirko leta 2021 predlagajo do 24. septembra prek obrazca na spletni strani www.inzenirka-leta.si.

V središču izbora Inženirka leta niso inženirski dosežki posameznik, temveč njihov potencial, da so kot inženirke zgled in navdih mladim generacijam deklet. Namen je čim širša in učinkovita družbena promocija inženirk, ki lahko s svojo osebnostjo in delom mlade spodbudijo, navdušijo in opogumijo za odločitve za vpis na inženirski študij in inženirsko poklicno pot. Pri izboru šteje tudi doprinos inženirk k razvoju tehnologije ter napredku gospodarstva in družbe kot celote. **Medeja Lončar**, direktorica Siemens Slovenija in predsednica uprave Siemens Hrva-