



60  
YEARS

Inovativnosti.  
Odpornosti.



Postanite  
del naše  
sestavljanke!

*"Tehnično znanje, ki sem ga v Kolektorju pridobil individualno ali s svojim timom sodelavcev skozi reševanje nalog in problemov, rad uporabim v zasebnem življenju pri raznih domačih projektih in hobijih. Tako skoraj nikoli ne potrebujem mojstra, saj večino izzivov rešim sam."*

**Boštjan Terpin,**  
elektro vzdrževalec,  
skupina Kolektor Mobility

[www.kolektor.com/kariera](http://www.kolektor.com/kariera)

**KOLEKTOR**

# Vizija, pogum in kanček sreče

**Polona Rupnik,**  
odgovorna urednica revije



Praznovanje okrogle obletnice je vedno vesel dogodek. Je čas, ko se zazremo v preteklost in se vprašamo, kaj smo v vseh minulih letih zgradili, hkrati pa iščemo poti za naslednjih najmanj toliko let, kot jih slavimo.

60 let je dolga doba. Polna odločitev. Prav hitre in pravilne odločitve so ključnega pomena za uspešnost podjetja. Gledati moramo v prihodnost, ustvarjati sedanost, krmariti med priložnostmi in pastmi. Lahko nam uspe ali spodleti.

Ni veliko gospodarskih družb, ki bi se v šestih desetletjih iz družbe z nekaj deset zaposlenimi, enim produktom, enim kupcem in eno proizvodno lokacijo razvile v poslovni sistem z več kot 30 družbami, ki delujejo v treh tako raznolikih branžah in zaposlujejo več kot 5.500 ljudi doma ter po svetu. Še več, Kolektorju je uspelo celo odkupiti svoj delež od tujega lastnika in doseči popolno samostojnost. Upamo si trditi, da gre za edinstven primer v slovenskem prostoru. Vprašajmo se, koliko znanja, poguma in tudi kančka sreče je potrebno imeti, da spišemo takšno zgodbo. Da podjetje pripeljemo do stopnje razvoja, da je sposobno prestopiti meje naše podalpske državice in biti pomemben igralec v svetovnem prostoru.

Najprej pa je potrebno imeti vizijo. Kaj hočemo? Kam hočemo? To ne velja le za podjetja, pač pa za vse nas. Tako poklicno kot osebno.

Glede na spremembe, ki se dogajajo v svetu, so prav vizija, znanje in pogum tiste 'sestavine', ki odločajo, komu uspe in komu ne. Kolektorju je.

Ekipo, ki si je za cilj zadala, da bo skupino do leta 2022 popeljala v družbo 'velikih' in prestopila mejo milijarde evrov prometa, so vodili isti cilji. Pri njihovem uresničevanju je delovala homogena. Nič drugače ne bo v bodoče.

Na drugi strani pa ne moremo mimo lojalnosti zaposlenih. Prav sožitje med lojalnostjo in enotnostjo je bilo v preteklosti velika Kolektorjeva prednost. Naj bo tako tudi v prihodnje. Čestitke in srečno, Kolektor!

## Človeški kapital in prilagodljivost sta ključni sestavini uspeha

16

V pogovoru z Valterjem Lebanom, predsednikom uprave skupine Kolektor, o njegovem videnju razvoja Kolektorja, njegovi vlogi v svetu, viziji njegove prihodnosti.



28

### 'Vitkost' zahteva spremembo razmišljanja

Zaključila se je že tretja Kolektorjeva Vitka akademija. Ekipi promotorjev vitke akademije se je tako pridružilo še 18 novih.



32

### Posodobljena tehnologija priprave pitne vode

Konec letošnjega februarja je uporabno dovoljenje pridobil še eden od sodobnih objektov za pripravo pitne vode s postopkom ultrafiltracije, t. i. vodarna Krvavec.



34

### Izkopani zadnji metri trenutno drugega najdaljšega predora v Sloveniji

Na zadnjem predoru drugega tira, tj. predoru Škoflje (T8), so v marcu delavci družb Kolektor CPG in Yapi Merkezi izkopali še zadnji meter glavne cevi.



## Kolektor: velika in edinstvena zgodba, ki jo moramo negovati

Kolektor kot največji gospodarski subjekt v občini ima v njej posebno mesto, pa tuji odgovorno vlogo. Že 60 let je na različne načine vpet v življenje lokalne skupnosti.



## Dober menedžer mora vedno biti tudi dober član ekipe

Predrag Zorić, direktor podjetja Kolektor CCL in Kolektorjev menedžer leta: »Čutim, da lahko največ pokažem v kriznih situacijah, v katerih moje izkušnje skozi leta izobraževanja in dela zares pridejo do izraza.«



## Kolektor Etra: že 90 let premikamo meje

Njihove transformatorje odlikujejo majhne izgube in nizka raven hrupa. Podjetje je znano po svoji inovativnosti, kakovosti in zanesljivosti izdelkov.



## V slogi je moč

Kolesarsko društvo Sloga 1902, katerega sponzor je tudi Kolektor, je lani praznovalo 120 let od njegove ustanovitve, letos obhajajo 40 let ponovne oživitve.

### 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:** Rok Primožič, Polona Rupnik, Nejc Menard,

Urban Štebljaj, arhiv Primorskega tehnološkega parka,

arhiv Kolektor Sisteh, arhiv ZD Idrinja, arhiv Karmen

Vidmar, arhiv Tatjane Dizdarevič, arhiv Jerneja

Severja, arhiv Kolektor CCL, arhiv Erike Pervanja, arhiv

Kolesarskega društva Sloga 1902

**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

## Bili smo del velikega Startup izziva

V okviru tridnevnega dogodka Startup izziv je več kot 100 dijakov na srednjih šolah Severne Primorske, med drugim tudi na Gimnaziji Jurija Vege Idrija, razvijalo svoje podjetniške ideje. Pobuda je nastala v luči 20-letnice nacionalnega tekmovanja v podjetniških idejah mladih POPRI, ki poteka pod okriljem Primorskega tehnološkega parka. Finančno podporo in osebno svetovanje mladim pri njihovem delu je poleg podjetij Incom, Tkk in Salonit Anhovo omogočil tudi Kolektor. Namen dogodka je bil naučiti mlade, kako tehnološke in družboslovne ideje hitro ter učinkovito spremeniti v uporabne izdelke, storitve in poslovne rešitve.

Delo je potekalo tako, kot ga izvajajo najuspešnejši podjetniški inkubatorji v svetu. Dijaki so predpostavke o svojih idejah najprej testirali pri potencialnih kupcih. S pridobljenimi povratnimi informacijami so izdelali prototipe in svoje delo tudi javno predstavili v obliki »pitcha« – petminutne predstavitve pred podjetniško komisijo. Skupino Kolektor je zastopal **Matija Pelhan** iz naše strateške prodaje. Sodelujočim dijakom je predstavil skupino Kolektor, možnosti sodelovanja, štipendiranja, jim pomagal pri njihovih idejah in jih na koncu tudi ocenil. Poudaril je, da je Kolektor dosegel dva mejnika: 60 let delovanja in več kot milijardo evrov prometa. »Tega ne bi mogli doseči, če naši zaposleni pri svojem delu ne bi pokazali veliko inovativnosti in zavzetosti. In to je tudi namen tovrstnih dogodkov: pri mladih spodbujati inovativnost in podjetnost, saj bomo le na ta način lahko sledili trendom in hitremu razvoju ter bili konkurenčni. Startup izziv je pokazal, da se mladi tega zavedajo, da imajo polno idej, veliko tudi s področja digitalizacije in industrije 4.0 ter zelenega prehoda v brezogljnično družbo. In tu je tudi dobra povezava s Kolektorjem, kjer so zagnanim, inovativnim in znanja željnim mladim vrata vedno odprta.«



## Kolektor Igin prevzel podjetje Korona Inženiring

S 1. februarjem 2023 je Kolektor Igin prevzel ljubljansko podjetje Korona, ki je s tem postalo tudi del skupine Kolektor. Korona je že 34 let prepoznana po svojih inženiring storitvah, predvsem pa je na projektantskem področju eno od vodilnih podjetij v slovenskem prostoru, s čimer bo veliko doprineslo k naši ponudbi v elektroenergetiki. Našim naročnikom bomo združeni v prihodnje lahko ponudili projekte na ključ, vključno s projektiranjem, in jim še kakovostneje pomagali pri iskanju rešitev za izzive, s katerimi se soočajo.



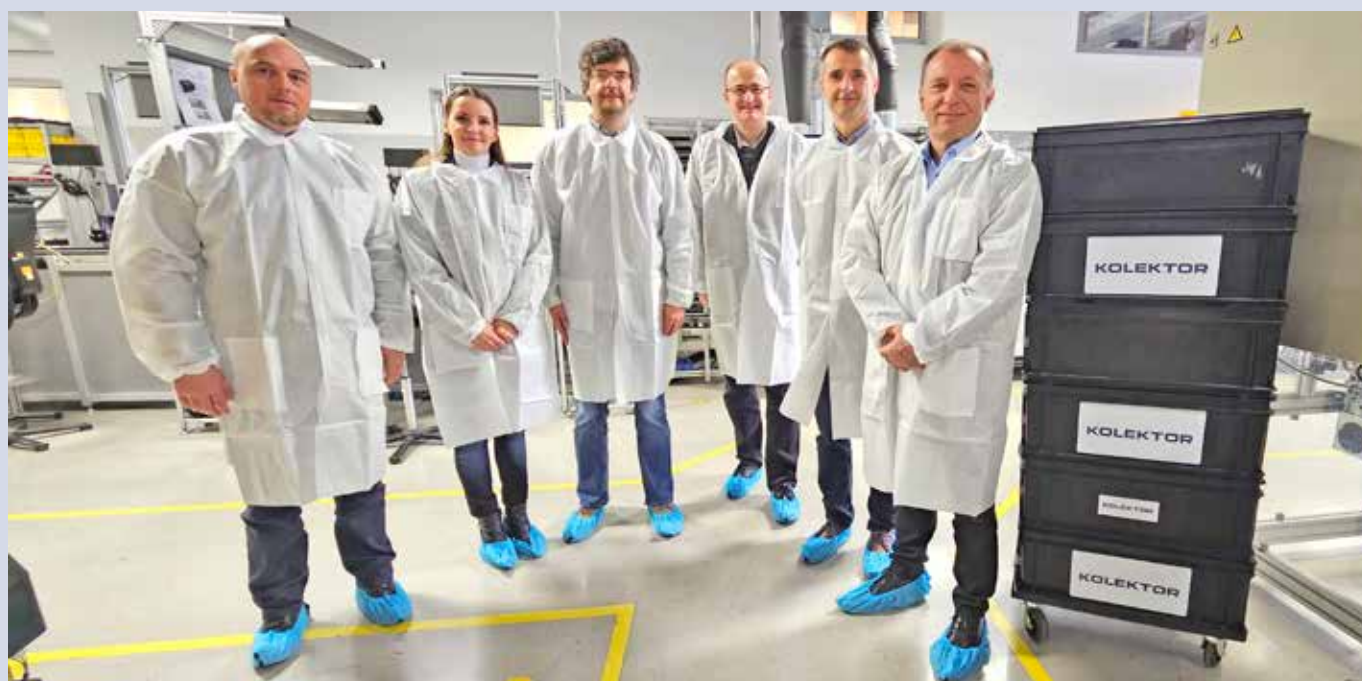
## Predstavili smo se na sejmu za industrijske rešitve IFAM

Tehnološki sejmski trojček IFAM – INTRONIKA – ROBOTICS je edinstven B2B sejem za industrijske rešitve v Sloveniji in širše v regiji. Predstavniki podjetij Kolektor Orodjarna PE Vision in Kolektor Sisteh so na njem predstavili rešitve za avtomatizacijo s strojnim vidom ter novosti v portfelju opreme in rešitev na področjih digitalizacije, avtomatizacije ter elektroenergetske oskrbe. Na ogled so bili tudi aktualni razstavniki eksponati zastopanih podjetij Advantech, Eaton, R. STAHL Group in Artinox SpA. Na slovenski inženirski dan, 9. marca, so nas na razstavnem prostoru obiskali tudi dijaki zadnjih letnikov strokovne gimnazije Šolskega centra Kranj. Spoznali so vsebine naših rešitev in razstavljenih produktov ter se seznanili z novimi tehnologijami, ki spodbujajo digitalno preobrazbo v industriji in energetiki.



## Gostili smo vodstvo ljubljanske Fakultete za elektrotehniko

Na obisku v Idriji se je mudilo vodstvo Fakultete za elektrotehniko Univerze v Ljubljani, in sicer dekan fakultete, **prof. dr. Gregor Dolinar**, prodekan za pedagoško dejavnost, **prof. dr. Roman Kamnik**, prodekan za znanstveno-raziskovalno dejavnost, **prof. dr. Sašo Blažič**, prodekan za finančne zadeve in kakovost, **izr. prof. dr. David Nedeljković**, in tajnik fakultete, **mag. Tea Urankar**. Goste je sprejel **Marjan Drmota**, direktor skupine Kolektor Mobility in predsednik razširjenega upravnega odbora fakultete, ter jim razkazal proizvodne prostore. Obisk je bil namenjen tudi izmenjavi informacij o tekočih projektih in pregledu možnosti sodelovanja na področjih, pri katerih je v ospredju zeleni prehod v avtomobilski industriji. Dotaknili so se še sodelovanja na področju kadrovske problematike in pomembnosti odziva izobraževalnih ustanov na potrebe gospodarstva, s poudarkom na kompetencah inženirjev elektrotehnike, s katerimi bodo diplomanti fakultete kos najaktualnejšim tehnološkim izzivom. »S Fakulteto za elektrotehniko že vrsto let uspešno sodelujemo pri številnih skupnih projektih, saj imamo v svojem portfelju produktov in storitev vseh treh poslovnih skupin pisano paleto produktov, katerih vsebina je tesno povezana s področjem elektrotehnike. Naše sodelovanje bomo v prihodnje še okrepili,« je povedal Drmota.



## Študenti gradbeništva na gradbiščih drugega tira

Sredi marca smo na gradbišča drugega tira peljali skupino študentov Fakultete za gradbeništvo in geodezijo Univerze v Ljubljani. Na ekskurziji so поблиžje spoznali tri gradbišča, in sicer izgradnjo predora T1 v dolini Glinščice, izgradnjo predora T8 v Dekanih in izgradnjo viadukta Vinjan čez Vinjansko dolino. Hkrati so si lahko v živo ogledali in preizkusili tudi BIM programsko orodje, ki ga v skupini Kolektor Construction uporabljamo na gradbiščih.



## Na poslovnem forumu o gradbeništvu v Sloveniji in na Hrvaškem

Poslovni forum na temo javnih investicij v gradbeništvo je letos potekal v Opatiji. Tokratni forum je bil namenjen trem panelom: vplivu sprememb cen na pogodbene zaveze, kadrovski vrzeli in digitalnemu prehodu v gradbeništvo; investicijam v železniško infrastrukturo in obnovi Ukrajine kot priložnosti za slovensko gradbeništvo. Na panelih sta sodelovala tudi **Marko Trampuž**, direktor Kolektor Construction, in **Kristjan Mugerli**, direktor Kolektor CPG. Slednji je na prvem panelu primerjal načine priznavanja cen tako v Sloveniji kot na Hrvaškem. Dotaknil se je tudi projekta izgradnje obvoznice Novi Vinodolski in povedal, da dela danes že potekajo. Ob zaključku je omenil tudi, da se je vpis na gradbeno fakulteto sicer nekoliko povečal, a da je še daleč od ravni pred desetletji. Upa, da bodo projekti, kot so drugi tir in drugi, mlade motivirali ter jih prepričali, da se odločijo za inženirski poklic. V drugem panelu, kjer je sodeloval Trampuž, pa je razprava tekla o investicijah v železniško infrastrukturo. Ob tem je predstavil trenutno stanje pri izgradnji drugega tira železniške proge Divača–Koper. Dodal je, da se v primerjavi s Hrvaško investicije odvijajo nekoliko hitreje v Sloveniji, saj od priprave ponudbe do podpisa pogodbe preteče manj časa. To po njegovih besedah igra pomembno vlogo, saj je načrtovanje zasedenosti kapacitet bistvenega pomena.





## Postavitev kapelice sv. Barbare na prvem in najdaljšem predoru drugega tira

Postavitev kapelice sv. Barbare je običaj, izveden ob pričetku predorskih del, ki po izročilu prinaša zaščito predorskim delavcem. Kip sv. Barbare, zaščitnice rudarjev, graditeljev predorov idr., je posvetil pater **Bogdan Knavs**, v kapelico pa ga je postavila botra predora, ministrica za infrastrukturo, **Alenka Bratušek**. Postavitev kapelice v predoru T1 je simbolično dejanje varnosti in zaščite na zgornjem delu nove železniške proge Divača–Koper. Trenutno dolžina

izkopanega dela predora T1 znaša 2.321 metrov od predvidene dolžine 6.714 metrov predora, od tega je s severne strani izkopanih 2.049 metrov, z južne strani pa 272 metrov glavne predorske cevi. Izkop predora se izvaja na obeh straneh, tako glavne kot servisne cevi, zato se pričakuje preboj celotnega predora T1 nekje na 2.700 metrih z južne strani.



## Uspešno izvedli senčenje na delovnem mestu

V dneh pred informativnimi dnevi smo za naše štipendiste zaključnih letnikov srednješolskega izobraževanja in dijake Gimnazije Jurija Vege Idrija na stečaj odprli vrata in pripravili dogodek senčenja na delovnem mestu. Gre za metodo dela, ki dijakom oz. študentom omogoča spoznavanje različnih poklicnih profilov. Izraz senčenje (ang. Job Shadowing) pomeni, da ima zaposleni, ki opravlja svoje običajne delovne aktivnosti, za hrbtom opazovalca, ki je njegova 'senca'. Da bi dijaki lažje razumeli, za katere poklice jih lahko pripravijo posamezni študijski programi, so naši zaposleni stopili v čevlje mentorjev in dijakom omogočili enodnevno spremljanje njihovih raznovrstnih delovnih izzivov. Dijaki so imeli priložnost spoznati zanimiv nabor poklicev, od programerja vgrajene programske opreme, razvojnega tehnologa, konstruktorja, razvijalca strojne opreme do inženirja testiranja, projektne vodje ter strokovnjaka za področje raziskav in procesnega inženirja. Po besedah **Sare Ugrin** iz Kolektorjeve službe za kadre smo jim predstavili tista delovna mesta oz. poklice, ki jih bo Kolektor v srednjeročnem obdobju najbolj potreboval: »Senčenje je eden od načinov, s katerim lahko vzpostavimo dovolj velik bazen kadrov, ki jih bomo v bodoče potrebovali. Tudi na ta način je mogoče usmerjati srednješolce v deficitarne poklice, hkrati pa jim senčenje olajša vstop na trg dela.«



Ena od 'mentorjev za en dan' je bila **Karin Erjavec**, vodja projektov v oddelku razvoja podjetja Kolektor Mobility. Po dogodku je povedala: »Dan sem začela s predstavitvijo Kolektorja in našega oddelka, na kakšen način dobimo zahteve kupcev, kako jih obdelamo, kateri so koraki za začetek razvoja elektromagnetne zasnove in nato konstrukcije motorja oziroma pogona. Želela sem predstaviti, kako velik je obseg dela in tudi znanja, ki ga pri tem pridobivamo, od zasnove do serijske realizacije projekta. Dijak je z zanimanjem poslušal in aktivno sodeloval. Malo za šalo malo zares sva se dogovorila, da se vpiše na eno izmed tehničnih fakultet, jo uspešno zaključi in se nam čez nekaj let pridruži pri reševanju izzivov in razvoju izdelkov. Dijaka je nato 'prevzel' sodelavec **Jakob Tušar** in ga odpeljal na predstavitev ene izmed zadnje postavljenih linij, kjer smo začeli s predserijskimi pogoji proizvodnje. Predstavil mu je delo razvojnega tehnologa od zasnove posameznega procesnega koraka do realizacije samega stroja. Ob sprehodu skozi proizvodnjo sta si ogledala proces navijanja statorja, vtiskanje statorjev v ohišja, zalivanje statorjev v ohišju do končne sestave motorja na montažni liniji. Za zaključek pa sta si še ogledala konstruiranje priprave v 3D orodju Creo.«

# Kolektor: 60 let inovativnosti in odpornosti

Pred 60 leti so bili postavljeni temelji, na katerih je zrasla in danes trdno stoji skupina Kolektor. Zaradi jasnega pogleda naprej, ustvarjalnih in zavzetih zaposlenih ter zaradi pravih odločitev ob pravem času smo doslej iz vsake krize izšli kot zmagovalci.

DANES

NEKOČ

## Leto 1963: Tovarna kolektorjev Idrija

- **1 lokacija** delovanja: Idrija
- **Okoli 30 zaposlenih**
- **1 proizvod**
- **1 kupec**



# Danes: skupina Kolektor

- **3 skupine + 1:** Kolektor Mobility, Kolektor Technologies, Kolektor Construction, Finančni del.
- **Področja delovanja:** mobilnost, elektroenergetika, tehnološki inženiring, gradbeništvo, finance in naložbe.
- Prihodki od prodaje: **1,1 mrd EUR**
- EBITDA: **80 mio EUR**
- Dodana vrednost na zaposlenega: **50.000 EUR**
- **5.500+ zaposlenih**, od tega dobrih 68 % moških, 32 % žensk.



- V svojih vrstah imamo okoli **900 inženirjev** različnih profilov. *Delež je različen od podjetja do podjetja glede na panogo, s katero s ukvarjajo: od 14 % v gradbeništvu do 88 % v Kolektor Technologies.*
- **40.500+ idej** je vpisanih inovacijski portal GET ID.
- Proizvodne lokacije in predstavništva: **EU in Azija.**
- Tržišča, na katerih smo prisotni: **vsii kontinenti.**

## 3 ključne odločitve, ki so pripomogle k naši uspešnosti danes:

1. razvoj novih produktov na področju mobilnosti;
2. internacionalizacija in globalizacija (po letu 2000);
3. diverzifikacija (po letu 2002).

# Kolektor: velika in edinstvena zgodba, ki jo moramo negovati

13. januarja pred 60 leti je idrijska občinska skupščina uradno sprejela sklep o ustanovitvi podjetja za proizvodnjo komutatorjev, Tovarne kolektorjev Idrija. Iz podjetja z nekaj deset zaposlenimi, enim produktom, enim kupcem in eno proizvodno lokacijo se je Kolektor v šestih desetletjih razvil v poslovni sistem s tremi močnimi strateškimi poslovnimi skupinami: Kolektor Mobility, Kolektor Technologies in Kolektor Construction. Te pod svojo streho združujejo več kot 30 podjetij doma in po svetu, več kot 5.500 zaposlenih ter razvejen portfelj izdelkov in storitev. Prav na pragu svoje 60-letnice je Kolektor dosegel še en mejnik – 1,1 milijarde evrov prometa.

**Zdenka Šturm,**  
predsednica Zveze prijateljev  
mladine Idrija:

»Zveza prijateljev mladine Idrija je prostovoljska, neprofitna in humanitarna organizacija, ki že skoraj 70 let skrbi za dvig kakovosti življenja otrok, mladostnikov in družin v našem okolju. Z organiziranjem prostočasnih dejavnosti, kot so letovanja, počitniško varstvo, veseli december, delavnice, prireditve, omogočamo otrokom aktivno in kakovostno preživljanje prostega časa. Za izvajanje naših dejavnosti potrebujemo sponzorje in donatorje. Kolektor je že dolgo let naš največji donator. Težko si predstavljam Idrijo brez Kolektorja, saj že 60 let sooblikuje gospodarsko, politično, kulturno in športno življenje v našem okolju in širše. Ob visokem jubileju čestitam vsem nekdanjim in sedanjim zaposlenim, z željo, da bi se podjetje še naprej uspešno razvijalo in prispevalo k dvigu kakovosti življenja v lokalni skupnosti.«



Začetki delovanja Kolektorja segajo v leto 1963, ko je bilo ustanovljeno podjetje Tovarna kolektorjev Idrija za proizvodnjo komutatorjev. Pomembni nastavki zgodbe o uspehu Kolektorja so se rodili v drugi polovici leta 1993, ko je takratna uprava Kolektorja pri stečajnem upravitelju Kautt & Buxa izposlovala tržno samostojnost, drugi pomembnejši mejnik sega v leto 2002, ko je od ameriškega Kirkwooda odkupil njegov delež v Kolektorju. S prvim dejanjem je Kolektor začel pot svoje organske rasti, z drugim pa je postal popolnoma samostojno podjetje. »Pogled na preteklih 60 let Kolektorja dejansko pokaže dve ključni obdobji. Prvih 30 let, ko je bil Kolektor domače, jugoslovansko podjetje v lasti tujega kapitala, in drugih 30 let, ko se je otrešel tujega lastništva,« pravi **Stojan Petrič**, predsednik nadzornega sveta Kolektorja, ki je skupino vodil med letoma 1994 in 2014. »S tem se je začela eksponentna rast družbe in prav drugo obdobje je dokaz uspešnega slovenskega menedžmenta. Ne samo, da je nemškemu in ameriškemu menedžmentu pokazal enakovrednost, pač pa ju je s poslovnimi modeli in odločitvami celo prehitel. Tako je nemško podjetje Kautt & Bux, ki je bilo 20 let lastnik Kolektorja, šlo v stečaj ter

na koncu pristalo v rokah svoje hčere, družbe Kolektor. Kasneje smo prehiteli tudi ameriškega lastnika, ki je bil petkrat večji, danes pa je 40-krat manjši,« ugotavlja Petrič.

**Če ne bi prepoznali poslovnega modela diverzifikacije in širitve, bi bil danes Kolektor lahko še vedno uspešno podjetje, ki bi obvladovalo svojo tržno nišo, a bi bilo vsaj 10-krat manjše od obstoječega sistema, pa tudi 10-krat ranljivejše.**

**Pravočasno prepoznali model diverzifikacije in širitve**

Po letu 2002 se je Kolektor usmeril v diverzifikacijo in prevzeme. Z njimi in s svojo organsko rastjo je pridobil nove razvojne programe. »Skozi proces diverzifikacije in intenzivnega razvoja na vseh področjih je Kolektor iz monokulture prešel v ponudnika kompleksnih storitev in rešitev,« pravi **Radovan Bolko**, član nadzornega sveta Kolektorja, ki je mesto predsednika uprave zasedal med letoma 2014 in 2022. Dodaja: »Pri tem je bila stalna intenzivna usmerjenost v razvoj, investicije in vlaganje v znanje oziroma v kadre. To se danes odraža v tem, da smo skupina, ki zajema podjetja s področja gradbeništva, energetike in tehnologij ter avtomobilske industrije. Za vsa naša podjetja je značilen izraziti razvojni potencial, ki nas je na primer na področju energetike pripeljal do ponudnika najzahtevnejših transformatorjev do napetosti 400 kV, na področju gradbeništva z največjim potencialom ter številnimi referencami do najzahtevnejših infrastrukturnih projektov in na področju mobilnosti iz ponudnika komponent v ponudnika kompleksnih sistemov.« Kolektor je rasel in širi svoj portfelj z organsko rastjo in ciljnim akvizicijami. »Pomembno je, da smo pravočasno prepoznali model diverzifikacije in širitve,« meni Bolko in nadaljuje: »Če ne bi bilo tega poslovnega modela, bi bil danes Kolektor lahko še vedno uspešno manjše podjetje, ki bi obvladovalo to tržno nišo, a bi bilo vsaj 10-krat manjše od obstoječega sistema, pa tudi 10-krat ranljivejše; varnost delovnih mest bi bila 10-krat manjša.« Vse tri strateške poslovne skupine so v preteklih letih dosegle veliko rast in naredile velik razvojni korak. »Kljub vsemu je bil največji korak narejen na področju mobilnosti in je tudi zahteval daleč največji vložek razvojnih ur, kapacitet ter novih idej v primerjavi z ostalimi poslovnimi skupinami. V svetu je malo primerov, da bi se podjetje iz ponudnika komponent razvilo v ponudnika kompleksnih sistemov in postalo konkurent svojim prejšnjim kupcem. Na to smo izjemno ponosni,« pravi Bolko.



**Tomaž Glažar,**  
direktor Zdravstvenega  
doma Idrija:

»Vsi, ki delamo v lokalnem okolju, se trudimo, da vse, kar počnemo, počnemo odgovorno in v dobro lokalne skupnosti, brez katere ne bi mogli obstajati. Kolektor je v šestih desetletjih svojega delovanja ustvaril številne odlične zgodbe in uspehe. Globalnost skupine Kolektor se izraža tudi v domačem okolju. Z razvojem in inovativnimi rešitvami bogati lokalno skupnost. Z zanesljivim poslovanjem omogoča stabilne službe lokalnemu prebivalstvu in s tem socialno varnost. Z vlaganji v lokalno okolje žlahtni bivalni standard v Idriji in okolici. S svojimi prispevki pa pomaga prizadevanjem Zdravstvenega doma Idrija k boljšemu zdravstvenemu stanju vseh prebivalcev. Kolektor že vrsto leto vsem svojim zaposlenim nudi različne aktivnosti, povezane s promocijo zdravja, utrjevanjem telesnih zmogljivosti ter večanjem ozaveščenosti glede zdravega načina življenja. Skupaj organiziramo predavanja za zaposlene ter različne delavnice na temo zdravega življenjskega sloga.

Že več let Kolektor sodeluje na prireditvi Dan zdravja, ki ga organizira naš zdravstveni dom. Uspešno sodelujemo na področju medicine dela. Veseli nas pozitiven odziv na dvig kakovosti v medicini dela, za katero se zavzemamo. Namen skupnih prizadevanj je preprečevanje zdravstvenih težav zaradi dela in krepitev zdravja delavcev vse do upokojitve. Sodelovanje Kolektorja in ZD Idrija je na visoki in kakovostni ravni, vendar smo prepričani, da ga bomo v bodoče še nadgradili. Zdravi prebivalci so nujni pogoj za razvoj gospodarstva. Samo zdravi državljani bodo lahko ustvarjali, ohranjali in iskali prepotrebna delovna mesta ter se lažje spoprijemali z negotovostjo in stresom. Vse zahtevnejši pogoji dela zahtevajo zdrave zaposlene. Kot smo se že dogovarjali, bomo v bodoče posebno pozornost namenili tveganjem na delovnem mestu, s čimer bomo zmanjšali nenačrtovane odsotnosti ali celo izgubo zaposlenih. Prepričan sem, da bomo s sodelovanjem vedno poskušali najti ustrezne, skupne in optimalne rešitve. Tako visok jubilej, kot ga v tem letu beleži Kolektor, je odraz dobrih odločitev v preteklosti. Uspehi v poslovanju ne nastanejo čez noč. Uspeh, kot ga je dosegel Kolektor, je rezultat modrosti, pogumnih odločitev in trdega dela. Želim, da tako ostane tudi naslednjih 60 let. Čestitam vsem, ki ste dodali svoj košček v mozaik podjetja Kolektor, na katerega smo lahko vsi upravičeno ponosni.«

**Jernej Sever,**  
predsednik karate kluba Kolektor  
Idrija in glavni trener:



»Kolektor neprekinjeno podpira idrijski karate klub že od osamosvojitve naprej. V 90. letih je prav njegovo sponzorstvo omogočilo, da so se naši karateisti udeležili največjih tekmovanj na drugih celinah in z odličnimi rezultati pomagali promovirati takrat še zelo mlado državo. S potovanji v tujino so se oblikovala tudi mednarodna sodelovanja z znanimi trenerji in učitelji borilnih veščin, ki so omogočila hiter razvoj tekmovalnega in rekreativnega karateja v Idriji. Iz Karate kluba Kolektor Idrija se je v zadnjem desetletju oblikoval Karate inštitut Slovenije, ki danes združuje že prek 350 aktivnih članov v osmih slovenskih krajih. Otroke, mladostnike in odrasle spodbujamo k zdravemu, dinamičnemu in kakovostnemu načinu življenja ter jim poskušamo približati načelo zdrave borbenosti. Dolgoletno Kolektorjevo sponzorstvo je tako primer dobre prakse, ki je preko podpore društvene dejavnosti pozitivno vplivalo na dobrobit lokalne in širše skupnosti. Zaradi vedno večjih finančnih stroškov, potrebnih za kakovostno izvajanje športa, bo sponzorstvo tudi v prihodnje pomembno pripomoglo k ohranjanju visoke ravni idrijskega karateja.«

**Konglomerat, ki se ravno prav hitro spreminja**

Po Petričevih besedah je danes »Kolektor konglomerat, ki spreminja modele vodenja in upravljanja vsaj usakih šest let. Je skupina z 1,1 milijarde evrov letnega prometa, transnacionalno kulturo, z več kot 30 podjetji po svetu. Kolektor, d. d., je delniška družba z več kot 100 delničarji, ki vsako leto izplačuje dividende, ima notranji trg nakupa in prodaje delnic, ki pa jih lastniki ne prodajajo, ampak čuvajo kot svoje zlato. Prav s tem se kaže zaupanje v samega sebe, kot zaupanje v vodenje in upravljanje družbe. Skupina Kolektor je zgrajena na treh temeljih, to so Kolektor Mobility, Kolektor Construction in Kolektor Technology, ter ima zgrajen lasten finančni steber. Aktivno posega v prevzeme podjetij, ki se sinergijsko vključujejo, in stalno investira v organsko rast. V zadnjih 20 letih je za 15-krat povečala letne prihodke, kar je za turistične programe več kot uspešno. Zaposluje več kot 5.500 delavcev. Naša prihodnost je v robotizaciji in digitalizaciji procesov, za te procese imamo svoje kadre. Skupina Kolektor je tako velika, da lahko s svojim tržnim potencialom omogoča pilotne projekte, ki jih bomo ponudili tudi na trgu.«

**Naša prihodnost je varna in svetla**

Sogovornika menita, da je pred Kolektorjem svetla prihodnost. »Naša prihodnost je s tremi močnimi poslovnimi skupinami varna, saj nastopamo v različnih panogah, z različno dinamiko razvoja poslovnega mega okolja. Prihodnost je svetla, ker imajo vsi novi izdelki



ter storitve, ki jih razvijamo in za katere smo pridobili naročila, bistveno višjo dodano vrednost. Zaradi nje in potencialov znanja, ki je za temi izdelki, ni nobene skrbi, da ne bi bila skupina Kolektor uspešna tudi naprej,« pravi Bolko. »Kolektor se zaveda, da so potencial ljudje, da je treba od pet do deset odstotkov sredstev vlagati v razvoj. Kolektor se zaveda, da je treba del dodane vrednosti nameniti za akvizicije in da delničarji vsako leto dobijo dividende. S tem ohranjamo notranjo varnost in zaupanje delničarjev v naš sistem. 60-letnica je prelomno obdobje, ki kaže, da v preteklih 30 letih nismo spali, ampak smo ustvarili edinstven sistem. So podjetja, ki imajo več kot milijardo evrov prihodkov, a so nišno definirana, mi imamo več programov. Vzdrževati tak sistem je težko. Zavedamo se, da je Kolektor zgodba, ki jo moramo negovati, tako kot lastniki negujejo nemška podjetja, ki so sicer večja od nas, denimo Bosch, Siemens in druga. Iskrene čestitke vsem zaposlenim, ki so nam stali ob strani, da smo dosegli sedanje rezultate,« sklene Petrič.



**Karmen Vidmar,**  
ravnateljica Gimnazije  
Jurija Vege Idrija:

»Kolektor neprekinjeno podpira idrijski karate klub že od osamosvojitve naprej. V 90. letih je prav njegovo sponzorstvo omogočilo, da so se naši karateisti udeležili največjih tekmovanj na drugih celinah in z odličnimi rezultati pomagali promovirati takrat še zelo mlado državo. S potovanji v tujino so se oblikovala tudi mednarodna sodelovanja z znanimi trenerji in učitelji borilnih veščin, ki so omogočila hiter razvoj tekmovalnega in rekreativnega karateja v Idriji. Iz Karate kluba Kolektor Idrija se je v zadnjem desetletju oblikoval Karate inštitut Slovenije, ki danes združuje že prek 350 aktivnih članov v osmih slovenskih krajih. Otroke, mladostnike in odrasle spodbujamo k zdravemu, dinamičnemu in kakovostnemu načinu življenja ter jim poskušamo približati načelo zdrave borbenosti. Dolgoletno Kolektorjevo sponzorstvo je tako primer dobre prakse, ki je preko podpore društvene dejavnosti pozitivno vplivalo na dobrobit lokalne in širše skupnosti. Zaradi vedno večjih finančnih stroškov, potrebnih za kakovostno izvajanje športa, bo sponzorstvo tudi v prihodnje pomembno pripomoglo k ohranjanju visoke ravni idrijskega karateja.«



**Tatjana Dizdarević,**  
direktorica zavoda Center za  
upravljanje z dediščino živega  
srebra Idrija:

»Pretežni čas svoje poklicne poti od leta 1988 sem bila vpeta v zapiranje Rudnika živega srebra Idrija, zato ne morem mimo tega, da ob 60-letnici Kolektorja ne bi pomislila, da je skoraj 30 let pred mojo zaposlitvijo Rudnik živega srebra Idrija zaposloval skoraj 1300 delavcev, takratna družba Orodjarna, iz katere se je leta 1963 razvilo podjetje Kolektor, pa ob svojih začetkih nekaj manj kot 20 delavcev. Danes, ko vzdrževanje rudnika in monitoring vplivnega območja ter skrb za del njegove tehniške dediščine izvaja Center za upravljanje z dediščino živega srebra Idrija s 16 delavci, zaposluje Kolektor samo v Idriji skoraj 1400 delavcev. Prav dejstvo, da se Idrija ob zaprtju rudnika ni pridružila ostalim rudarskim mestom v Sloveniji, ki so ob njihovem zaprtju izgubila kakovost življenja zaradi socialne krize ob izgubi delovnih mest, je dokaz, da Idrijčani znamo in zmoremo stopiti skupaj, ko je to potrebno. Vlogo Kolektorja v 60 letih obstoja v lokalni skupnosti sta nedvomno zaznamovala njegova razvoj in rast, ki sta med drugim pomenila tudi ohranjanje delovnih mest v Idriji. Center za upravljanje z dediščino živega srebra Idrija upravlja z območjem in objekti v Topilnici Hg v neposredni soseščini proizvodnih objektov Kolektorja, kjer se tako povezujejo preteklost, sedanost in prihodnost tehnološkega razvoja v mestu naravoslovne dediščine. Ob tem pa bi želela izpostaviti, da bi bilo predvsem za lokalno okolje in skupnost izjemno pozitivno, da bi v bodoče gospodarstvo še bolj sodelovalo in podpiralo ohranjanje svetovne kulturne dediščine v Idriji. Za prihodnjih 60 let bi Kolektorju zaželela, da s svojim znanjem in nadaljnjim razvojem še naprej ostaja podjetje, prepoznano v svetovnem obsegu, ki zagotavlja visokokakovostne proizvode, ki nenazadnje izboljšujejo tudi kakovost našega življenja, seveda s poudarkom na trajnostnem ohranjanju okolja, v katerem živimo.«

# Človeški kapital in prilagodljivost sta ključni sestavini uspeha

**Valter Leban, predsednik uprave, je s Kolektorjem povezan vse od leta 1988, ko se je po diplomu na ljubljanski Fakulteti za strojništvo zaposlil v družbi. V letih, ki so sledila, so mu bile zaupane različne funkcije. Zadnje, mesto predsednika uprave, je prevzel na pragu 60-letnice Kolektorja. V pogovoru nam je zaupal svoje videnje razvoja Kolektorja, njegovo vlogo v svetu, vizijo njegove prihodnosti.**

**V 60 letih je Kolektor prehodil zavidanja vredno pot. Kako kot predsednik uprave gledate na njegov razvoj?**

Zame je ta razvoj res velik dosežek, da ne rečem kar čudež. V 60 letih smo res dosegli zavidljiv razvoj na vseh področjih; tako na produktnem portfelju kot na trgu. Največ pa šteje tisto, kar smo naredili na intelektualnem kapitalu. Prav ta intelektualni kapital po celotni strukturi je bil po mojem mnenju glavni motor dosežka iz lanskega leta, ko smo zabeležili 1,1

**Vodstvo je vedno imelo vizijo, bilo je pogumno in za seboj potegnilo tudi strokovnjake, ki so bili zmeraj pripravljeni premikati meje nemogočega.**

milijarde evrov prometa. Vodstvo je vedno imelo vizijo, bilo je pogumno in za seboj potegnilo tudi strokovnjake, ki so bili zmeraj pripravljeni premikati meje nemogočega. Vedno so svojo inovativnost vgrajevali v produkte, še več pa v tehnologijo. Hkrati pa je sleherni zaposleni, ki je verjel v našo vizijo oz. strategijo, prispeval k tisti množičnosti, da se je zgodba razvila v take razsežnosti, kot smo jim priča danes.

**Kako pomemben igralec na globalnem trgu je Kolektor danes?**

Kolektor je danes konglomerat. Deluje v treh

različnih industrijah. Naj začnem z mobilnostjo, kjer so tudi naše korenine. Tu smo prerasli svoje okvire. Na komutatorskem programu, s katerim se je vse pravzaprav začelo, smo se v prvem obdobju najprej učili od našega partnerja, Kautt & Bux-a, da smo dobili dovolj znanja, se prelevili iz obrtniške proizvodnje oziroma manufakture v industrijsko podjetje, naredili tudi mentalni preskok iz 'mojster' logike v 'inženirsko' logiko in se začeli ozirati čez meje Slovenije oz. meje takratne Jugoslavije. Vedno smo bili usmerjeni v svet. Zgodila se je internacionalizacija. Najprej prek partnerja, z graditvijo kompetenc pa smo začeli tudi z lastnimi proizvodnjami od Daljnega vzhoda do skrajnega zahoda, od Južne Koreje pa do Južne in Severne Amerike. S komutatorskim programom smo postali številka ena na svetu in to mesto obdržali vse do danes. To zgodbo smo, ker je bila uspešna, kopirali tudi na ostale programe v avtomobilski industriji. Tudi pri teh hočemo biti prvi ali drugi na svetu. In to nam tudi uspeva. Na primer, na programu magnetike imamo globalno gledano prvo oz. drugo pozicijo, v Evropi pa zagotovo prvo. Podobno delamo na hibridiki in pogonih. Prav ta program je tisti, kjer smo v zadnjem času naredili velik preboj, saj smo se iz 'komponentaša' prelevili v systemskega dobavitelja industriji mobilnosti. Vodi nas želja postati globalni igralec. S skupino Kolektor Technologies, torej energetiko in infrastrukturo, smo bolj regionalno vpeti, z izjemo Kolektor Etre, kjer smo z njenimi transformatorji že globalno prisotni. Na področju gradbeništva pa smo največji gradbinec v državi in se prebijamo v ospredje tudi v širši regiji.





**Zgodba se je začela pisati v Idriji, kjer je še danes sedež skupine. Kako se je vloga Idrije spreminjala skozi leta in kakšno ima danes?**

Idrijska lokacija je sedež družbe. Tu je skoncentrirano lastništvo in to tudi definira življenje cele skupine. Tu se kreirajo politike in obrisi bodočega razvoja skupine. Smo pa že davno tega prerasli lokalni ali pa tudi slovenski okvir, smo namreč globalna skupina. Velik poudarek dajemo decentralizaciji in pustimo, da se tako posamezne skupine kot tudi hčerinska podjetja samostojno razvijajo, seveda znotraj politik in strategij, ki so skupno zastavljene.

**Vodenje skupine ste prevzeli sredi lanskega leta, sredi zelo turbulentnih časov, saj je današnje poslovno okolje še kako razburkano in mirne plovbe v gospodarstvu ni več. Kako ste se znašli?**

Sredi lanskega leta smo spremembe najprej zaznali na gradbeništvu. Ta ima namreč specifikko, da se projekti dobivajo na razpisih. Ob oddaji ponudbe se določi cena, ki je potem podlaga za oddajo razpisa izvajalcu. S tem je cena na nek način zabetonirana. Soočeni smo bili tudi s porastom cen najprej energentov in potem še materialov. Kaj

hitro smo morali ugotoviti, kakšni so ti vplivi oz. ali je to dolgoročni ali kratkoročni pojav. Ocenili smo, da gre zelo verjetno vsaj za srednjeročnega. Po tej streznitvi smo takoj začeli z ozaveščanjem okolice, predvsem države, da je potrebno to upoštevati. Zelo smo se angažirali prek naših združenj, predvsem Gospodarske zbornice Slovenije, kjer je tudi sektor gradbeništva zelo izpostavljen. Bili smo zelo dejavni, odločevalcem smo dopovedali, da je treba ukrepati. Šli smo v smeri indeksacije. Na ta način smo dokaj dobro prebrodili situacijo. Mislim, da je to uspelo celotni gradbeni industriji v Sloveniji. Enormna rast cen električne energije, ki je bila predvsem posledica dviga cen plina, je bila najtežji del predvsem za avtomobilsko industrijo, kjer predstavlja strošek energije kar nekaj odstotkov. Če smo bili navajeni na ceno po 60 evrov za megavatno uro, pa se je ta dvignila tudi do 1000 evrov, potem je jasno, kakšni faktorji so to. Tu gre za milijonske izgube, ki se jih ne da nadoknaditi samo z neko notranjo produktivnostjo podjetja. Tudi tu smo se takoj organizirali in šli v smeri ozaveščanja, da tega podjetja niso sposobna sama rešiti in da morajo odločevalci k temu pristopiti skupinsko, najboljše na ravni cele EU. In prav to se



je tudi začelo dogajati. Spet preko GZS. EU pa ni povsem sledila željam in usmeritvam slovenske industrije, ampak je šla neko svojo, neenotno pot, zato so države ubrale vsaka svojo strategijo glede na njihovo velikost in finančno sposobnost. Nemčija je tu lahko bistveno bolj pomagala kot denimo Slovenija, ker si to lažje privoščijo. Zdaj se pa postavite v kožo slovenskega proizvajalca, ki je bil kar naenkrat postavljen v bistveno težji položaj. Tega ni moč rešiti samo s produktivnostjo, tudi ne samo s pomočjo države, ampak je naenkrat potrebno problem potiskati proti končnemu kupcu. Vse to pa na koncu plača potrošnik. Kot dober gospodar smo se takoj začeli obračati vase in gledati, kje lahko prihranimo. Pregledali smo vse energetske sisteme in si zadali, da poiščemo od 10- do 15-odstotne prihranke pri rabi energije. Lahko rečem, da nam to dobro uspeva.

**V domačem okolju in širše se že več let soočate z velikim pomanjkanjem strokovnega kadra. Kakšen izziv to predstavlja za uresničevanje razvojnih ambicij podjetja, kakšne so trajne rešitve?**

Ta izziv ni nov, je že od nekdaj. Že sam sem bil 'deficitarec'. Že takrat, ko sem se podal na izobraževalno pot, je primanjkovalo strojnikov, potem kadra iz elektro stroke pa informatikov ... To je zame normalno stanje. Se pa strinjam, da se moramo tega problema zavedati in sprejeti določene ukrepe oz. strategije. V Kolektorju že od vsega začetka kadrovske tematiko tudi internacionaliziramo. Med zaposlenimi imamo tudi ljudi iz drugih evropskih držav, tudi drugih kontinentov. S takšno politiko bomo nadaljevali. Eno je ljudi zaposliti, drugo pa je ustvarjanje znanja. Znanje moramo ustvariti, kar pomeni, da moramo sami graditi svoje kadre. Na tem področju smo po mojem mnenju uspešni. Izpeljali smo že kar nekaj akademij tako na področju tehnologij oz. proizvodnih sistemov kot na področju trženja. To pomeni, da imamo v svojih vrstah že par generacij diplomantov, ki uspešno delujejo na različnih delovnih mestih širom naše skupine. Kot rečeno, pomanjkanje kadra je stalen problem, tega se zavedamo, intelektualni kapital pa je tisto, kar na koncu šteje. In tu moramo vlagati z lastnimi viri. Sicer smo pa vedno odprti za nove sodelavce, ki prihajajo iz lokalnega, nacionalnega, regionalnega, pa tudi globalnega prostora.

**Kako se hitra rast skupine, prevzemanje družb doma in v svetu ter internacionalizacija kadrovskega področja odražajo na pripadnosti, povezanosti? Ob nastopu funkcije predsednika uprave ste predstavili vizijo 'One Kolektor'. Kaj ta prinaša?**

Se strinjam, hitra rast skupine, prevzemanje družb doma in v svetu ter internacionalizacija kadrovskega področja so vplivali na kulturo skupine in zlasti na povezanost ter pripadnost. Čeprav so povezanost, lojalnost in občutek pripadanja družini zaradi teh sprememb trpeli, smo z rastjo in raznolikostjo pridobili veliko širino in večkulturnost, kar je prineslo sveže ideje, različne perspektive in priložnosti za inovacije ter izboljšanje poslovanja. "One Kolektor" predstavlja našo skupno identiteto, s katero gradimo blagovno znamko, ki simbolizira naše podjetje in ustvarja podobo, ki si jo zaposleni in stranke predstavljajo. Vizija "One Kolektor" vključuje celoten spekter našega delovanja: od razlogov za naše delo, naše dejavnosti, pa do načina, kako jih izvajamo. Ta vizija vodi naše obnašanje, načine sodelovanja, razporeditev virov in opolnomočenje naših najproduktivnejših sodelavcev. Temelj vizije "One Kolektor" so vrednote, ki jih živimo in jih skozi delo širimo, s tem pa oblikujemo našo organizacijsko kulturo. Ta pristop omogoča boljšo povezanost in pripadnost zaposlenih, ne glede na to, kje se nahajajo ali iz katere družbe prihajajo, kar prispeva k uspešnosti celotne skupine.

**Verjamem v zlitje fizičnega, biološkega in digitalnega sveta v eno celoto, da deluje kot en sistem in vsi na koncu iz tega nekaj pridobimo.**

**Prihodnost skupine vidite v dveh ključnih megatrendih: v zelenem prehodu v brezogljično gospodarstvo in digitalni transformaciji. Kako drugačen bo Kolektor, kot ga poznamo danes, ko bo to uresničeno? Kakšne izzive vam to prinaša?**

Gre za dva megatrenda, ki sta globalna. Eden brez drugega ne moreta. Sta kot voda, ki na koncu vedno najde pot in hočeš nočeš se moraš temu prilagoditi. Mi smo oba megatrenda vgradili v našo strategijo, v vse naše strateške teme, tako vertikalno kot horizontalno čez celo skupino. Ta dva megatrenda se bosta dotikala vseh skupin, ker sta na nek način generična. Ni zelenega prehoda brez digitalizacije. Dopolnjujeta se. Kar se tiče zelenega prehoda, mislimo resno in tu so že vidni rezultati. Spreminjamo naš portfelj izdelkov. Imamo že nove produkte, ki so usmerjeni v zeleni prehod, tako na področju mobilnosti kot tehnologije in gradbeništva. Do 2030 nameravamo priti na ničelno stopnjo tako po obsegu 1 in 2, uvajamo obnovljive vire, na vseh lastniških strehah postavljamo sončne elektrarne. S tem bomo pokrili od 10 do 15 odstotkov potreb po energiji. Prenovili bomo vozni park in ga popolnili

z električnimi vozili. Do leta 2050 bomo ogljično nevtralni. Kar pa se tiče digitalizacije, smo ta proces začeli že leta nazaj. Pomojem gledanju je digitalizacija le neke vrste buzzword (op. a. modna floskula), saj se je pri nas vse skupaj začelo že v 80. letih, ko smo najprej začeli z avtomatizacijo proizvodnih sistemov, nadaljevalo v 90. letih z informatizacijo procesov, zadnjih 6–7 let pa govorimo o t. i. digitalizaciji. Spoznali smo, da je to področje lahko priložnost za povsem nove produkte oz. poslovne modele in takrat smo začeli proces vzpostavljanja novega stebra digitalizacije, ki ima trenutno mesto znotraj skupine Kolektor Technologies. Tu imamo dva produkta, ki sta usmerjena v avtomatizacijo tako umskega kot fizičnega dela. Na področju fizičnega dela je to robotika, ampak ne klasična robotika, ki jo poznamo že 60 let, temveč agilna ali socialna robotika, pri kateri je osnova umetna inteligenca in se robot zaveda sebe in okolice ter se v realnem času na spremembe okolice tudi

## **Letos načrtujemo vzdržno rast prodaje in dobičkonosnosti, pri čemer bomo upoštevali spremenljivost svetovnih razmer.**

odziva. To pomeni, da je v proizvodnji avtonomen. Kar se tiče umskega dela, pa prenavljamo temeljne procese, in sicer v smeri kognitivnih asistentov. To pomeni, da spet umetna inteligenca oz. tehnologija sama avtonomno vodi procese. Govorimo o takih ponavljajočih se procesih, kjer ima ta tehnologija največji domet in največji učinek. Rezultat vsega pa ni, kot se napačno sklepa, da ljudje ne bomo imeli več dela, ampak rehumanizacija dela. Če si predstavljate proizvodni proces in delate na nekem stroju, ste »ujetnik« te naprave, ker morate delati v njenem taktu. Kar ni prijetno. Če pa to delo prevzame robot, lahko zaposleni dela druge, bolj pomembne in bolj kreativne stvari. Tehnologija je namenjena za pokrivanje ponavljajočih se rutinskih del. In to 24 ur na dan. Človek pa je dober v novih situacijah, kjer so potrebne hipne odločitve, kjer se je potrebno na podlagi pomanjkljivih informacij odločati. Če ti dve sposobnosti oz. prednosti enega in drugega združimo, pridemo do simbioze. To mi zasledujemo. Verjamem v zlitje fizičnega, biološkega in digitalnega sveta v eno celoto, da deluje kot en sistem in vsi na koncu iz tega nekaj pridobimo. Imamo tudi že prve rezultate, tako na področju avtomatizacije umskega dela kot tudi na področju robotike. Verjamem, da bodo ta težka delovna mesta v bližnji prihodnosti avtomatizirana in bodo ljudje

delali res taka kreativna, ustvarjalna dela. Bistveno bo izboljšana delovna izkušnja naših zaposlenih. Verjamem, da bo šlo v tej smeri, ker vem, kje smo danes in kam dejansko gre cel svet.

### **Kako pa se s temi spremembami spopadajo zaposleni, so dojemljivi zanje? So naklonjeni napredku?**

Ko govorimo o tehnoloških spremembah, je zelo pomembno, da smo pozorni, kako se robotiko uvaja in predstavlja zaposlenim, da se ne ustvarja nemira. A vedeti moramo, da je bil v vseh revolucijah prisoten strah, da bo nova tehnologija odnesla delovna mesta, kar pa ne drži. Vedno znova se izkaže, da s tem ustvarjamo nova delovna mesta. To ni nadomeščanje ljudi, to je bogatenje njihovih sposobnosti, da bodo delali tisto, kar najbolje znajo. Spomnimo se, da tudi sprinter Usain Bolt ni kar čez noč postavil rekorda. Za vse rabimo evolucijo in trening, da pridemo na nek kompetenčni nivo. In teh avtonomnih sistemov ne moremo kar kupiti, te moramo graditi doma. Zamisliti si moramo strukturo, ki je specifična od produkta do produkta. Spremembe lahko uvajamo samo tako, da pristopimo strateško, da razmislimo o viziji, poslanstvu in ciljih. Ljudem je treba dati občutek varnosti in pokazati, kaj bodo s tem pridobili. Niso težava evangelisti, ki sledijo spremembam, ampak dvomljivci, ki jih je največ in ki jih je treba prepričati.

### **Lani je Kolektor postavil nov mejnik, prvič v zgodovini je presegel milijardo evrov prometa. Kakšni so načrti za letošnje leto?**

Lansko leto je Kolektor resnično dosegel izjemen mejnik, saj je prvič v zgodovini presegel milijardo evrov prometa. Kljub zahtevnim razmeram, kot so smrtonosne klimatske spremembe, vojna na evropskih tleh, tekma supersil za prevlado in inflacijski pritiski, se osredotočamo na naše dolgoročne cilje. Letos načrtujemo vzdržno rast prodaje in dobičkonosnosti, pri čemer bomo upoštevali spremenljivost svetovnih razmer. Prizadevali si bomo za prilagodljivost in inovativnost, da ohranimo našo konkurenčnost na trgu in nadaljujemo z uspešnim delovanjem.

### **Ste menedžer z dolgoletnimi izkušnjami na mednarodnem parketu. Kje vidite ključno sestavino za uspeh v današnjem svetu?**

Sam bi najprej stavil na človeški kapital. Človeški kapital se nanaša na znanje, veščine, izkušnje in sposobnosti zaposlenih v podjetju, da prispevajo k njegovemu uspehu. Vodje, ki imajo jasno vizijo in močne vrednote, so ključni za razvoj in vzdrževanje

človeškega kapitala v organizaciji. Vodje morajo razumeti poslanstvo svojega podjetja ter ga jasno komunicirati zaposlenim in strankam. Pomembno je, da podjetja spodbujajo zaposlene k učenju, rasti in razvoju ter ustvarjajo okolje, ki prinaša zadovoljstvo in motivacijo za delo. Na ta način se zagotovi, da so zaposleni zavezani k skupnemu cilju podjetja in se počutijo del večje celote. Prilagodljivost je prav tako ključna sestavina uspeha. Svet se hitro spreminja, zato morajo podjetja biti pripravljena sprejemati inovacije, razumeti različna kulturna ozadja, biti prožna pri sprejemanju odločitev ter se nenehno učiti in razvijati. Strateško partnerstvo z drugimi podjetji, organizacijami in strokovnjaki je pomembno za doseganje skupnih ciljev, izmenjavo znanj in širjenje poslovnih priložnosti. Vse omenjeno skupaj omogoča, da podjetja učinkovito reagirajo na spremembe, se hitro prilagajajo novim izzivom in ohranjajo svojo konkurenčnost v današnjem globalnem poslovnem okolju.

#### **Zgledi vlečejo, pravijo. Kdo je vam zgled?**

Če sprašujete v kontekstu vodenja, je to Džingiskan. Ta ustanovitelj in prvi veliki kan Mongolskega cesarstva je bil izjemno uspešen vodja. Njegova vodstvena filozofija je temeljila na ključnih vrednotah: družina, lojalnost, znanje, inovativnost in poštenost. Lojalnost in družina sta bili temeljni vrednoti, ki sta pripomogli k njegovemu uspehu, saj je z izkazovanjem zvestobe in povezovanjem družinskih vezi pridobil in ohranil podporo svojih zaveznikov. Znan je bil po svoji predanosti znanju in inovativnosti, kar je prispevalo k širjenju tehnologij, kultur in idej med različnimi regijami njegovega cesarstva. Poleg tega je bil zavezan poštenosti in pravičnosti, kar je zagotavljalo stabilnost in enotnost v njegovem vladanju.

#### **Danes na vseh področjih poslušamo, da je za uspešno delovanje ključno doseganje ravnovesja med službo in prostim časom oziroma t. i. work-life balance. Na kakšen način vi skrbite zanj?**

V svojem življenju poskušam vzdrževati ravnovesje tako, da postavljam meje med delom in prostim časom, si vzamem čas za sprostitev in se družim z družino in prijatelji. Prav tako poskrbim za svoje zdravje z redno telesno aktivnostjo, zdravo prehrano in spanjem. Poleg tega se nenehno izobražujem in razvijam, vendar znam reči ne, kadar je to potrebno, da ohranjam ravnovesje med delovnimi in zasebnimi obveznostmi. Velikokrat znam v svojih možganih vključiti tudi t. i. nothing box (op. a. ko se »odklopiš«), sicer ta ni najbolj priljubljen pri moji ženi. S temi pristopi skušam doseči uspeh tako v službi kot v osebnem življenju.



# Dober menedžer mora vedno biti tudi dober član ekipe

**Predrag Zorić, diplomant beograjske vojaške akademije, se je podjetju Kolektor CCL pridružil maja 2015 kot pomočnik direktorja. Dve leti kasneje je formalno napredoval na mesto direktorja. Kljub službenim in družinskim obveznostim je v tem času uspešno zaključil študij MBA na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani. Za svoje uspehe na poslovnem področju je prejel laskavi naziv Kolektorjev menedžer leta. Ob tej priložnosti smo mu zastavili nekaj vprašanj.**



**Kolektor vas je izbral za svojega menedžerja leta. Kaj vam pomeni to priznanje?**

Če bi rekel, da se nisem spraševal o tem, kako dober bi moral biti pri svojem delu za prejem tega priznanja, ne bi bilo pošteno. Navsezadnje je to najvišje priznanje, ki ga podeljuje Kolektor, in sodelavci, ki so ga prejeli v preteklosti, so si ga res zaslužili. Biti v družbi priznanih vrhunskih menedžerjev je nekaj izjemnega. To nagrado vidim kot potrditev, da sem svojo ekipo vsa ta leta vodil pravilno; da smo skupaj naredili nekaj, kar si zasluži tovrstno potrditev.

**Po prejemu priznanja ste se zahvalili vsem svojim sodelavcem. Kaj pri njih najbolj spoštujete?**

Da sem za nagrado nominiran, sploh nisem vedel; kaj šele, da sem njen dobitnik. Zato tudi nisem imel pripravljenega govora, kar je bilo morda dobro, saj je zahvala prišla neposredno iz srca. Vso izraženo hvaležnost do omenjenih tudi resnično čutim. Že od prvega dne v Kolektorju sem se znašel v krogu vrhunskih strokovnjakov, predvsem pa vrhunskih ljudi, ki so vedno pripravljeni pomagati in me razumeti. Z vsemi mi je bilo v veselje delati vsa ta leta, polna izzivov. Ko sem s slavnostnega odra pogledal svoje kolege v avditoriju, sem v vsakem izmed njih v trenutku prepoznal vsaj eno vrlino, zaradi katere bi se lahko prav vsak znašel na mojem mestu. Veseli me, da se vizija 'One Kolektor' spet močno promovira, saj tako doživljam podjetje; to je tisti Kolektor, kateremu sem se pred leti pridružil. Ko danes razmišljam o podelitvi, se ne morem

otresti misli, da nisem dovolj omenil svojih prvih sodelavcev. Brez njih – čeprav se morda sliši kot fraza – naših uspehov ne bi bilo.

### **Kakšen je dober menedžer? Kako bi kot menedžerja opisali sebe?**

Lahko bi naštel marsikaj, kar je bilo napisano že v mnogo dobrih knjigah. Ampak dejansko ljudi zdaj vodim po intuiciji na podlagi 25-letnih delovnih izkušenj. Skorajda nisem opravljal funkcije, ki ne bi vključevala dela z zaposlenimi. Že takoj po študiju sem pri svojih prvih delovnih nalogah spoznal, da je učenje in znanje kot temelj osebne avtoritete potrebno postaviti nad formalno, zavezujočo avtoriteto. Če niste odprti za komunikacijo, boste svoje znanje in ideje težko spremenili v navdih za zaposlene. Komunikacija pomeni, da nenehno poslušate potrebe in razpoloženje tistih, ki jih vodite; da se odzovete v pravem trenutku in na pravi način. Poleg empatije, ki jo mora imeti vsak dober vodja, je komunikacija osnova, da stvari postavite na svoje mesto. Če dobro razumete, kaj morate početi s svojim poslom, v kakšnih pogojih se morajo stvari dogajati in če dobro poznate svojo ekipo, se boste veliko lažje lotili organizacije dela. Dober menedžer mora biti vedno tudi dober član ekipe, ki spoštuje vrednote, znanje in veščine svojih sodelavcev. Od njega se na koncu pričakuje, da sprejme odločitev in za njo trdno stoji. Dobre in jasne odločitve, ki jih sodelavci razumejo, so za delo ekipe vedno motivacijske.

### **Na katere dosežke na svoji poti ste najbolj ponosni?**

Povedano po resnici, do zdaj o tem sploh nisem razmišljal. Ponosen sem, da sem bil v določenih trenutkih pripravljen sprejeti težke odločitve, ki so vodile v pomembne in pozitivne spremembe v mojem življenju. Pri tem mislim na odločitve, da po 10 letih uspešne kariere zapustim poklicno vojaško službo in se ozrem v svet gospodarstva. Seveda: ponosen sem na svojo družino, izpolnjen sem kot soprog in kot starš. Pri tem, kar počnem, sem vedno imel podporo družine in staršev, tudi ko moje odločitve na prvi pogled niso bile najbolj logične.

Res ponosen sem na vse, kar smo kot ekipa usklajeno in z medsebojno zvestobo naredili v težkih letih, ki so za nami. To podjetje smo videli kot svojo družino. S posebno predanostjo smo ga ohranjali in razvijali v razmerah, v katerih so drugi – morda celo močnejši – popustili in izpadli iz tržne tekme.

### **Kateri menedžer je vaš vzornik ali navdih?**

Nikoli nisem imel stalnega vzornika v eni osebi. V svojih nadrejenih sem bil vedno pripravljen prepoznati nekaj, kar bi obdržal zase kot eno od

determinant, na katerih sem gradil tudi svoj karakter. Na začetku moje kariere so imeli menedžerji – ali bolje rečeno starešine – izjemno izostrene vodstvene kompetence. Te so temeljile na hitrosti odločanja in brezhibni sposobnosti delegiranja. V resničnem poslovnem svetu sem se zgledoval po pragmatičnih in zelo profesionalnih voditeljih z močnim čutom za ekipo, sposobnostmi motiviranja ter jasno komunikacijo. Mislim, da sem v obeh primerih našel navdih in zgradil svoj osebni slog vojaške odločnosti in poslovne pragmatičnosti.

**Pred leti se je pridružil Kolektorju, katerega vizija 'One Kolektor' se danes ponovno močno promovira, kar ga tudi zelo veseli.**

### **Podjetju Kolektor CCL ste se pridružili leta 2015. Kaj je danes v podjetju drugače?**

Ravno v letu moje pridružitve so se v podjetju v Bosni začele dogajati pomembne spremembe. Od ustanovitve do leta 2015 je podjetje raslo neprekinjeno, a s koraki, ki so jih omogočali prenosi izdelkov v zreli dobi in izdelkov majhnih serij. Ti koraki niso bili veliki in zanesljivi, so pa vseeno omogočili ustvarjanje osnove za nadaljnji razvoj in rast. Celotno takratno dogajanje je bilo podprto z navdušenjem ljudi z vizijo, da se lahko v Bosni in Hercegovini, Republiki Srbski, razvije podjetje, ki bo enakovreden član takratnega podjetja Kolektor Group.

Moja prva naloga – oziroma bolje rečeno prvi projekt – je bilo vodenje vzpostavitve proizvodnje na novi lokaciji v najetem objektu v Klašnicah. Zdaj lahko rečem, da se je od njene zapolnitve začela pospešeno uresničevati takrat izražena in usklajena vizija Kolektorja na tem območju. Novi projekti, novi prenosi tehnologij in organska rast so pomembno vplivali na motivacijo zaposlenih. Na vsakem koraku je bilo čutiti posebno energijo in v veliki meri tudi našo trmo, da uspemo in pokažemo, da smo sposobni odgovoriti na vsak izziv.

V letu 2015 sta se Kolektor Bosna in Kolektor Febo združila v eno podjetje s kompetenčnim centrom za razvoj segmentnih komutatorjev: Kolektor CCL. Že v letu 2018 smo začeli s proizvodnjo induktivnih komponent na novi proizvodni lokaciji v Srbcu, kjer smo v kratkem obdobju podvojili število zaposlenih in prodajo. S podpisom pogodbe o poslovno-



tehničnem sodelovanju z mestom Prijedor – morda prvim te vrste v regiji, s katerim je bilo vzpostavljeno javno-zasebno sodelovanje – je leta 2020 v njem stekla proizvodnja. Naslednje leto smo proizvodnjo iz Laktašev preselili v Prijedor in Klačnice, staro lokacijo pa zaprli.

**Zorić čuti, da lahko največ pokaže v kriznih situacijah, v katerih njegove izkušnje skozi leta izobraževanja in dela zares pridejo do izraza.**

Če povzamem: v dobrih šestih letih smo iz majhne proizvodne lokacije z 250 delavci ter proizvodnega programa na stari lokaciji – ki jo je bilo vsekakor zelo težko prilagoditi standardu Kolektorja – prišli do treh popolnoma novih sodobnih proizvodnih lokacij na skupno 12.500 m<sup>2</sup>, kjer dela več kot 550 zaposlenih. Več kot 70 jih ima visokošolsko izobrazbo, kar predstavlja izjemen potencial za nadaljnjo rast. Iz majhnega podjetja smo zrasli v pomemben gospodarski subjekt, pomembnega člana lokalnih skupnosti in prepoznavno blagovno znamko v panogi. Po vseh poslovnih kazalnikih smo tretje največje proizvodno podjetje v Republiki Srbski. Vrata našega podjetja so odprta predvsem otrokom, učencem in študentom, pa tudi predstavnikom akademske skupnosti, diplomatskega zbora in predstavnikom vseh ravni oblasti v Bosni in Hercegovini. Vsi so imeli priložnost videti in se prepričati, kaj pomeni biti del velike Kolektorjeve družine, kakšni so naši standardi ter v katere vrednote verjamemo in jih ohranjamo.

**Podjetje je pod vašim vodstvom več kot podvojilo prodajo, in sicer na 40 milijonov evrov. Kljub proizvodnji izdelkov v zreli dobi pa vam je pri realizaciji prodaje uspelo doseči preko 12-odstotno vrednost EBITDA. Kakšna je bila pot do teh rezultatov?**

Za razumevanje uspeha zadnjega leta se je potrebno vrniti nekaj let nazaj, ko rezultati niso bili ravno na zavidljivi ravni. V mislih imam predvsem leto 2019. Obremenjeni s prenosi, investicijami ter izjemnimi nihanjem in motnjami na trgu smo ga zaključili pod pričakovanji in z rezultatom, ki je bil osnova za začetek projekta reorganizacije in optimizacije procesov v podjetju. Kot dodatno breme se je v začetku naslednjega leta pojavila še pandemija. Zavedali smo se, da moramo očitno težavo razumeti kot izziv. Razmere, v katerih smo se znašli, smo z veliko komunikacije na vseh ravneh predstavili kot priložnost, a tudi kot edini izhod za ohranitev



podjetja in delovnih mest. Vstopili smo v obdobje, v katerem smo skupaj pazili na vsak strošek in v katerem smo vsako priložnost izkoristili za racionalno uporabo virov, proizvodnjo ter prodajo vsega, kar je bilo mogoče.

Ponosen sem na vse zaposlene, saj menim, da so verjeli v vse s strani vodstva sprejete ukrepe; na vse, ki so se v času pandemije obnašali odgovorno in trdo delali v težkih razmerah ter niso zlorabili možnosti ostati doma, da bi se zaščitili pred boleznijo. V času pandemije smo izplačali vse dohodke brez znižanja, izgubili nismo niti enega delovnega mesta. Pravočasno in odgovorno obnašanje do zaposlenih je bilo nagrajeno z lojalnostjo in zavzetostjo. S tem smo zadovoljili tudi ostale zainteresirane strani. Vse pozitivno, kar smo se naučili v letih pandemije, smo nadaljevali tudi v letu po njej, kar je prineslo odličen rezultat.

#### **Kolektor CCL je najpomembnejši delodajalec v regiji. Kakšen sloves ima?**

Smo prvi podpisnik Etičnega kodeksa Unije delodajalcev Republike Srbije: zahvaljujoč vrednotam, ki jih živimo in spoštujemo ter zahvaljujoč našemu odnosu do zaposlenih in okolja. S svojim zgledom kažemo, da je mogoče biti drugačen, boljši in uspešnejši. Ker se zavedamo, da je priložnosti za vsakodnevne izboljšave še veliko, se trudimo povsod dati svoj prispevek. Kljub temu pa menim, da se v okolju premalo promoviramo, saj smo gotovo še boljši, kot nas vidijo. Z marsičem se lahko pohvalimo in tega nam ni potrebno skrivati. Zdi se mi tudi, da smo včasih preskromni. Kolektor kot delodajalec ponuja veliko, vendar imam občutek, da tudi interno to premalo oznanjamo. Številne in raznolike nedavno prejete nagrade potrjujejo našo posebnost. Ena, za katero smo bili pravkar nominirani, je posebna nagrada Gospodarske zbornice Republike Srbije za izjemna prizadevanja pri razvoju dualnega izobraževanja srednješolcev. Naš izobraževalni center za orodjarstvo v Prijedoru je prvi te vrste in bo vzor drugim podjetjem, ki želijo izboljšati praktično usposabljanje otrok.

#### **Veliko se govori o digitalizaciji, ne le v gospodarstvu, ampak na vseh področjih. Kako je vaše podjetje vključeno vanjo?**

Mislim, da smo zdaj dovolj zreli, da razumemo, kaj digitalizacija pravzaprav pomeni. Po mojem mnenju gre predvsem za bistveno spremembo v načinu razmišljanja. Če pogledamo, kakšno je pravzaprav podjetje Kolektor CCL, bomo v procesih našli stvari in principe iz različnih industrijskih revolucij na različnih stopnjah razvoja. Moram

priznati, da imamo v proizvodnih procesih še vedno veliko ročnega dela in da smo ponekod šele prešli z ročnega na strojno delo. Imamo pa tudi veliko popolnoma avtomatiziranih operacij. To je posledica prenosa različnih generacij izdelkov. Kljub temu pa v procese implementiramo tudi digitalne rešitve, ki so aktualne v skupini, katere del smo. Zelo odprti smo za nove projekte, mlada tehnična ekipa pa stremi k novim izzivom in novim znanjem. Najbolj se bojim, da kot njihov vodja ne bom imel dovolj novosti, s katerimi bi »nahrnil« njihove apetite. Trenutno delamo na novih projektih, ki naj bi nam z uporabo vsega doseženega na področju digitalizacije zagotovili bolj gotovo prihodnost. Četudi smo glede digitalizacije med podjetji v skupini pri programih morda v ozadju, smo v našem okolju še vedno primer uporabe digitalnih rešitev; predvsem pri načrtovanju proizvodnje, vodenju procesov, uporabi učne platforme in praktičnih primerov v proizvodnem procesu.

#### **Zahvaljujoč svojim vrednotam ter odnosu do zaposlenih in okolja je Kolektor CCL prvi podpisnik Etičnega kodeksa Unije delodajalcev Republike Srbije.**



**Mislím, da dobrega menedžerja spoznaš šele, ko se mora soočiti s krizo – po njegovih odzivih na težave in situacije, ko ne gre vse tako, kot bi moralo. Kako se odzovete v takšnih primerih?**

Od vsakega direktorja se pričakuje, da bo ključni akter kriznega upravljanja pri poslovanju. Čutim, da lahko le v takih situacijah pokažem največ. Šele v njih pride do izraza tisto, na kar sem se pripravljaj skozi svoje izobraževanje in delo. Zdi se mi, da tudi moji sodelavci najbolje reagirajo, ko vstopimo v »nemirne vode«. Mogoče smo se skozi nešteto prenosov, selitev, gradenj, širitev, fluktuacij ... sčasoma vsi navadili na nenehne nove preizkušnje. Menim, da krizna situacija zahteva obvezno presojo in jasen pogled na situacijo, brez olepšav. Pravilno poimenovane stvari nam omogočajo bolj jasno določanje nadaljnjih ukrepov. Najpomembnejša je jasna in pogosta komunikacija na vseh ravneh, ki prepreči prenos napačnih informacij in padec motivacije. Zato gojim odprto komunikacijo, brez pretiranega formalizma, predvsem s svojimi prvimi

sodelavci, nato pa z vsemi ostalimi zaposlenimi. Kot sem že omenil: od direktorja se v kriznih situacijah pričakuje, da bo sprejemal odločitve, pa naj bodo te še tako težke. Sam sem jih pripravljen sprejemati.

**Koliko vam v takšnih primerih pomaga izobrazba (vojaška akademija)?**

V oborožene sile sem vstopil, ko sem bil star 15 let. Končal sem Vojaško gimnazijo in Vojaško akademijo v Beogradu. Tako izobraževanje kot vojaška kariera sta močno zaznamovala moj značaj in osebnost. V tistem obdobju sem pridobil določene veščine in kompetence, ki jih v veliki meri uporabljam pri vsakodnevem delu. Mislím, da mi v vojski pridobljeno znanje pomaga bolje načrtovati, komunicirati in upravljati. Odločanje v vojski je skoraj praviloma povezano s kriznimi situacijami. Naučeno mi tako pomaga, da se ob nepričakovanem bolje odzovem. In nenazadnje, moje izkušnje pri delu z ljudmi skozi celotno kariero mi zagotovo pomagajo pri motiviranju in vodenju ekipe.



**Kako pomembno je usklajevanje službe in družine?**

Z leti se mi zdi, da vedno uspešneje usklajujem poslovne obveznosti in družinsko življenje. V vseh pogledih postavljam družino pred vse, tudi pred službo. To ne pomeni, da so moje poslovne obveznosti manj pomembne in da bi zaradi druge strani nekaj zanemaril; pomeni le, da se trudim biti polno uresničen na obeh straneh. Seveda ni lahko, je pa mogoče. Tako v službi kot doma je potrebno postaviti prioritete. Če imajo doma razumevanje za tvoje poslovne obveznosti, je vse veliko lažje. A takšno razumevanje moraš spoštovati, biti dober mož in oče. V službi se trudim biti direktor, doma pa nekaj čisto drugega. Mislim, da je pomembno – in pri tem se resnično trudim – da energije ne nosim iz službe domov, pa naj bo ta pozitivna ali negativna. Dom in družina imata popolnoma drugačno energijo. Navsezadnje, če neguješ prave vrednote tako doma kot v službi, se vse zlahka uskladi. Sproščajo me običajne in vsakdanje teme, o katerih se pogovarjamo doma, zato si tudi družbo izbiram temu primerno.

**Kaj počnete v prostem času?**

Zelo sem predan otrokom. Delam z njimi in se z njimi družim; vse z namenom, da jim predstavim čim več možnosti, med katerimi bodo sami izbrali tisto, kar je zanje najboljše. Ker živimo zunaj mesta, veliko časa porabim za prevažanje svojih najstnikov s treninga na trening, iz šole v glasbeno šolo in tako naprej. Med čakanjem, da končajo trening, mi ni težko: občasno izkoristim priložnost, da s prijatelji spijem kakšno pivo. Najbolj uživam v delu okoli hiše, ki mi dopušča prostor, da v miru uredim svoje misli. Imamo majhen vrt in gozdiček, ki ga malo urejam, kar me res sprosti. Obožujem naravo, zato smo se tudi odselili iz mestnega vrveža.

**Moto, ki vas vodi v življenju?**

Izberi sodelavce, ki so vsaj v nečem boljši od tebe. Le tako lahko skupaj napredujete. Ko se odločaš, pazi, da s svojo odločitvijo komu ne narediš česa, česar sam ne bi želel, da nekdo stori tebi.



# ‘Vitkost’ zahteva spremembo razmišljanja

Z delavnico na temo 'One Kolektor' se je zaključila že tretja Kolektorjeva Vitka akademija. 18 zaposlenih iz različnih Kolektorjevih proizvodnih podjetij v Sloveniji in tujini je skoraj leto dni na osmih 2- in 3-dnevnih srečanjih, ki smo jih organizirali v Sloveniji, Nemčiji, Italiji ter Bosni in Hercegovini, nabiralo nova znanja in usvajalo veščine 'vitkosti'.

Zbrane sta ob koncu nagovorila **Valter Leban**, predsednik uprave skupine Kolektor, in član uprave **Žiga Kogej**. Poudarila sta pomen uporabe principov vitkosti pri vsakodnevnem delu in njihovo širjenje tudi med ostale zaposlene, če želimo rasti, biti uspešnejši in produktivnejši.

Vsi udeleženci so prejeli certifikat o opravljeni akademiji. Pet med njimi prav posebnega, saj so bili razglašeni za najboljše udeležence tokratne Vitke akademije. To so **Dejan Radetić**, **Stanka Smrdelj Musić**, **Matic Mlačnik**, **Petra Kobal** in **Andrej Kladnik Majger**.

Tokratnih 18 udeležencev 3. Vitke akademije skupaj z udeleženci preteklih akademij sestavlja skupino zaposlenih, katerih naloga je vodenje projekta s področja vitke proizvodnje, kot tudi spodbujanje k drugačnemu načinu razmišljanja in uporabi drugačnih pristopov za doseganje vitkosti podjetja. Gre za strategijo nenehnega učenja in izboljševanja ter spreminjanja mišljenja, navad in načina dela z željo, da (p)ostanemo 'vitki'.





**Petra Kobal,**  
Kolektor Sikom

»Sodelovanje na Vitki akademiji je vsekakor posebna in zelo poučna izkušnja, na kateri udeleženci pridobijo širok nabor kompetenc. V zadnjem letu smo imeli priložnost pridobiti ogromno razumevanja in znanja o vitkih metodah s strani strokovnjakov iz različnih podjetij in branž, njihovem doprinosu v gospodarstvu ter podjetju in povečanju učinkovitosti nasploh. Le s konstantnim izboljševanjem lahko zagotovimo konkurenčnost podjetja na trgu in njegovo perspektivnost. Vabilu na Vitko akademijo sem se z veseljem odzvala, ker menim, da so nova znanja zame kot posameznika vedno dobrodošla, vitke metode v takšnem tipu industrije pa pomemben doprinos k uspešnosti podjetja. Izobraževanje mi je ponudilo tudi razvoj t. i. mehkih veščin z vidika vodenja in organizacije, ki jih bom pri svojem delu zagotovo uporabljala in še dodatno razvijala. Vsekakor je Vitka akademija dobra naložba za prihodnost, zato vsem bodočim izbranim kandidatom toпло priporočam aktivno udeležbo.«



**Stanka Smrdelj Musić,**  
Kolektor KFH

»Udeležba na Vitki akademiji mi je prinesla veliko novega znanja in izzivov, ki sem jih sprejela z odprtimi rokami. Prvič sem se udeležila tovrstnega izobraževanja, ki me je pozitivno presenetilo. Samo izobraževanje je imelo več sklopov – delavnic, kjer smo se posvetili posameznim temam. Vsaka delavnica je bila nov izziv, ki ga je bilo potrebno premagati in se iz tega tudi veliko naučiti. Sedaj pa bo potrebno usvojeno znanje implementirati v delo. Kot inženirka kakovosti vidim veliko možnosti uporabe pridobljenih znanj pri svojem delu. Pridobljeno znanje je potrebno uporabljati in ga nenehno nadgrajevati. Usposabljanje na Vitki akademiji mi ni prineslo le znanja, temveč tudi veliko novih poznanstev z ostalimi udeleženci, s katerimi smo preživeli lepe trenutke, ki mi bodo ostali v lepem spominu. To je enkratna priložnost za vse, ki so pripravljeni vložiti svoj čas v svoje znanje in nova prijateljstva.«





**Dejan Radetić,**  
Kolektor KFH

»Vesel sem, da sem dobil priložnost sodelovati na Vitki akademiji. Udeležbo sem dojemal kot izziv in dodano vrednost mojemu delu. Vesel sem, da sem lahko v okviru akademije spoznal nove ljudi in pridobil prijatelje s podobnim načinom razmišljanja, kot ga imam sam. Naloge, ki smo jih opravljali po vsakem ciklu izobraževanj, so bile dejanski pokazatelj, koliko znanja smo usvojili. S tem smo dobili možnost spoznavanja podjetij in dejavnosti znotraj skupine, ki jih prej nismo poznali. Vrhunski predavatelji iz Boscha so raven znanja in razumevanja vitke proizvodnje še dvignili. Trudil sem se, da bi pridobil čim več uporabnih znanj in za to žrtvoval kakšno uro več od potrebnega. Očitno so moja motivacija, predanost delu, inovativnost in želja po uspehu pripeljali do tega, da sem bil opažen ter izbran kot eden izmed najboljših tokratne Vitke akademije. Z razumevanjem vitkosti, ki smo se je naučili skozi delavnice, bomo doprinesli spremembe, ki bodo imele dolgoročne pozitivne učinke v celotni skupini. Skupaj bomo lahko ustvarili podlago za doseganje dolgoročne konkurenčne prednosti na osnovi nenehnih izboljšav.«



**Andrej Kladnik Majger,**  
Kolektor Etra

»Program Vitka akademija je nadvse zanimiv, saj združuje raznovrstna znanja s področja optimizacije (oziroma vitalizacije) proizvodnih procesov in je bil organiziran s pomočjo izkušenih strokovnjakov iz Slovenije in tujine. Izvedli smo osem tematskih srečanj, ki so potekala v angleškem jeziku, saj smo se akademije udeležili zaposleni iz različnih podjetij v skupini Kolektor. Udeleženci smo v okviru skupinskih domačih nalog sodelovali pri reševanju različnih izzivov, kar je poglobilo pridobljena znanja in okrepilo naša prijateljstva. Najbolj se mi je v spomin vtisnilo znanje prepoznavanja (potencialnih) izgub v procesu in oblikovanja vitkih delovnih mest ter proizvodnih linij. Omenjena znanja sem takoj pričel uvajati v svoje delovno okolje montaže 400 kV transformatorjev. Odprtost za spremembe, predanost stalnim izboljšavam ter pripravljenost spopasti se z novimi izzivi so po mojem mnenju prispevali k prejemu posebnega priznanja, za katerega se v prvi vrsti zahvaljujem organizatorjem, moderatorjem in vsem soudeležencem. Želel bi spodbuditi vse vedoželjne zaposlene, naj ne odlašajo predolgo in zgrabijo za različne možnosti izobraževanja, ki jih nudi Kolektor, da si s tem razširijo obzorja ter okrepijo svoje kompetence.«





### Matic Mlačnik, Kolektor Etra

»Vsako priložnost za nadgradnjo znanja sprejemem z odprtimi rokami. Podobno je bilo tudi s prijavo na Vitko akademijo, kjer sem se predlogu nadrejenega z veseljem odzval. Seveda so v ospredju takšnih izobraževanj znanja, ki jih tam pridobimo, vselej pa velik del prispeva tudi izkušnja sama ter spoznavanje sodelavcev znotraj Kolektorjeve skupine, drugih podjetij in industrij, ki se precej razlikujejo od specifik v transformatorski industriji. Naučili smo se veliko različnih metod za zagotavljanje vitkosti v proizvodnji, pa tudi nekaj mehkih veščin, ki so splošno uporabne. Izobraževanje je temeljilo na učenju iz praktičnih primerov – sestavljali smo na primer model iz Lego kock pa različice Boschvih baterijskih vrtnalnikov ... Kasneje smo s pomočjo usvojenih teoretičnih podlag znanje preizkusili tudi na praktičnih primerih v različnih Kolektorjevih podjetjih, kjer smo po vsaki delavnici delali domače naloge. Z mednarodno zasedbo udeležencev je bil to tudi svojevrsten izziv, saj smo za nekatere primere potovali tudi v tujino (sam na primer na Češko, v Kolektor Teslo Jihlava). Že med izobraževanjem smo tako dokazovali, da so pridobljene metode uporabne in prinašajo rezultate tudi v naših podjetjih. Menim, da smo vsi udeleženci v izobraževanje vložili veliko svojega (tudi prostega) časa. V veliki meri je h končni oceni prispevalo dobro delo v različnih skupinah, v katerih smo izdelovali domače naloge. Poleg splošne motiviranosti, verjamem, da je bilo za končen rezultat potrebne tudi nekaj »športne sreče«, da se je ta kombinatorika ugodno razpletla. Je pa k dobri oceni nekaj prispeval tudi rezultat na končnem izpitu, ki smo ga pisali pred zaključkom delavnic. Bodočim udeležencem oz. potencialnim kandidatom udeležbo vsekakor toplo priporočam, saj gre za edinstveno izkušnjo. Sicer se je res potrebno dodatno izpostaviti in skočiti iz cone udobja, vendar menim, da nikomur od nas na koncu ni bilo žal, da smo se akademije udeležili. Veliko smo se naučili, spoznali druga podjetja in spoznali prijatelje, ki jih lahko kadarkoli pokličemo, če potrebujemo pomoč. Verjamem, da je tak format izobraževanja koristen tako za posameznika, kot tudi za podjetje in celotno skupino Kolektor. Hvaležen sem, da sem dobil takšno priložnost in bi jo z veseljem ponovil.«



# Posodobljena tehnologija priprave pitne vode na krvavškem vodovodu

**Konec letošnjega februarja je uporabno dovoljenje pridobil še eden od sodobnih objektov za pripravo pitne vode s postopkom ultrafiltracije, t. i. vodarna Krvavec. Pri njegovi izgradnji je sodeloval tudi Kolektor Sisteh.**

Objekt je bil zgrajen v sklopu kohezijskega projekta Oskrba s pitno vodo na območju Zgornje Save – 1. sklop. Od marca 2020 naprej je Gorenjska gradbena družba kot nosilec projekta poleg vključitve objekta za pripravo pitne vode med drugim uredila tudi vodovodno zajetje Krvavec, zgradila več kot 24 kilometrov cevovodov, nov vodohran Taber in 10 vodovodnih vozlišč.

**Projekt prinaša dolgoročno zanesljivo in kakovostno oskrbo s pitno vodo za skoraj 30.000 prebivalcev na območju občine Cerklje na Gorenjskem, dela MOK ter občin Šenčur, Komenda in Vodice.**

## **Dolgoročno zanesljiva in kakovostna oskrba s pitno vodo**

14,6-milijonski projekt prinaša dolgoročno zanesljivo in kakovostno oskrbo s pitno vodo za skoraj 30.000 prebivalcev na območju občine Cerklje na Gorenjskem, dela Mestne občine Kranj, dela občine Šenčur ter občin Komenda in Vodice. Naložbo sta poleg občin sofinancirali Republika Slovenija in Evropska unija iz Kohezijskega sklada.

Zaradi prilagoditev, ki so bile glede na stanje na terenu potrebne, se je zaključek celotnega projekta nekoliko podaljšal glede na prvotno planiranega, vendar je bil v celoti izveden v okviru dodatno dogovorjenih in potrjenih rokov. Tem prilagoditvam smo bili primorani slediti tudi v Kolektor Sistehu, kjer smo v sklopu objekta za pripravo pitne vode poskrbeli za celoten strojnotehnološki in

elektroenergetski del. Obseg del, ki smo jih opravili, je vključeval tako projektiranje PZI in PID kot tudi samo izvedbo del. Pri tem smo poskrbeli za dobavo, montažo in zagon sodobnega ultrafiltracijskega sistema, ki je podrobneje opisan v nadaljevanju, ter za transformatorsko postajo, srednjenapetostni in nizkonapetostni elektroenergetski del objekta.

Na projektu je bila angažirana relativno mlada ekipa, ki so jo z znanjem in izkušnjami podpirali izkušenejši sodelavci. Vsi so se dobro izkazali, saj je po besedah upravljavca ta zadovoljen z objektom, ki ga je prevzel v upravljanje.

## **Sodoben ultrafiltracijski sistem**

Prejšnji krvavški vodovodni sistem je bil star že skoraj 70 let. Zgrajen je bil z zastarelimi materiali, zato so se na prejšnjem vodovodnem sistemu soočali z okvarami in motnjami v obratovanju omrežja in nepotrebnimi izgubami vode. Do postavitve in zagona ultrafiltracije je bilo ob močnem deževju oz. nalivu vodo potrebno prekuhavati, saj ta ni bila primerna za pitje. S pomočjo ultrafiltracije prekuhavanje vode ni več potrebno.

Nov objekt vodarna Krvavec omogoča pripravo pitne vode s pomočjo procesa ultrafiltracije – mehanske metode odstranjevanja netopnih primesi, mikroorganizmov in virusov. Prefiltrirana voda po ultrafiltraciji je bistra in mikrobiološko neoporečna. Vodarna je zgrajena iz treh ultrafiltracijskih enot, na katerih je vgrajenih po 27 ultrafiltracijskih modulov (skupaj 81 modulov), kar omogoča zmogljivost do 100 l/s (360 m<sup>3</sup>/h) pitne vode. Oskrba s pitno vodo je zagotovljena po 24 km novega cevovoda za približno 30.000 prebivalcev iz petih različnih občin Cerklje,





Šenčur, Kranj, Vodice in Komenda, ki se jih v celoti ali delno oskrbuje s pitno vodo iz vodarne Krvavec. Poleg jedra filtracijskega procesa, to so ultrafiltracijski moduli, so pomembni tehnološki deli vodarne še predfiltracija in koagulacija vstopne vode, dehidracija odpadnega mulja, konzervacija prefiltrirane vode s klorom, sistem za pranje ultrafiltrirane vode ter sistemi za doziranje kemikalij za potrebe čiščenja ultrafiltrirane in nevtralizacijo kemijsko obremenjenih pralnih vod. Sestavni del objekta so različni rezervoarji za prefiltrirano in odpadno vodo, ki so koncipirani na način, da zagotavljajo čim večjo učinkovitost procesa in čim manjšo porabo kemikalij in drugih energentov ter sodoben sistem priprave in distribucije komprimiranega zraka.

#### Objekt za pripravo pitne vode ob krvavški žičnici

Vodni viri za vodarno so drenažno zajetje in dve vrtini ter sodijo med kraške vodne vire. Viri se nahajajo približno 200 višinskih metrov višje od lokacije vodarne, tako da voda gravitacijsko doteka v vodarno. Gravitacijski dotok vstopne vode v vodarno predstavlja manjšo porabo električne energije, ker ni prisotnih vstopnih črpalk. Zaradi gravitacijskega dotoka smo se ob zagonu prvič srečali z reducirno-zadrževalnim ventilom Bermad tip 720-EN, ki reducira tlak vstopne vode (z 9 barov na 3 bare) in hkrati zadržuje tlak na vstopni strani. S tem omogoča, da se cevovod na vstopni strani ne izprazni.

Objekt za pripravo pitne vode je umeščen v bližini spodnje postaje kabinske žičnice na Krvavec in je preko optičnega omrežja povezan v nadzorni center Komunale Kranj.

#### Še nekaj zagonskih podatkov

S tehnološkim delom zagona vodarne se je začelo v maju leta 2022 in se končalo konec junija 2022 z odvzemom prvih vzorcev za analizo. Poizkusno obratovanje vodarne se je začelo 29. julija 2022 in se končalo 5. septembra istega leta. S tem dnem je vodarno v nadaljnje upravljanje in oskrbo kot upravljavka prevzela Komunala Kranj.



# Izkopani zadnji metri trenutno drugega najdaljšega predora v Sloveniji

**Na zadnjem predoru drugega tira, tj. predoru Škofije (T8), so v marcu delavci družb Kolektor CPG in Yapi Merkezi izkopali še zadnji meter glavne cevi. Združitev predora je potekala na 2.150 metrih z južne strani, z zadnjim metrom pa je tako skupno izkopanih 3.808 metrov predora. To je že tretji preboj predora na trasi drugega tira.**

Celotna trasa drugega tira železniške proge Divača–Koper predvideva kar sedem predorov, ki bodo skupaj s servisnimi in izstopnimi cevmi merili 37,4 kilometra. Predor T8 je enotirni železniški predor z vzporedno servisno cevjo. Tehnologija izkopa v flišni podlagi se je izvajala mehansko s predorskim bagrom in hidravličnimi kladivi ter z vrtanjem in miniranjem. Gre za najdaljši predor železniške proge na spodnjem odseku trase, tretji največji na celotni trasi nove železniške proge Divača–Koper, hkrati pa je omenjeni predor trenutno drugi najdaljši izkopani predor v Sloveniji.

**Celotna trasa drugega tira železniške proge Divača–Koper predvideva kar sedem predorov, ki bodo skupaj s servisnimi in izstopnimi cevmi merili 37,4 kilometra.**

## **Z deli na predoru T8 začeli septembra 2021**

Na predoru T8 so z deli na južni strani pričeli v septembru 2021, medtem ko so se dela na severni strani pričela v decembru istega leta, istočasno pa se je izvajal izkop glavne ter servisne cevi. Obe

predorski cevi sta medsebojno povezani preko sedmih prečnikov, ki bodo kasneje v primeru nesreč ali izrednih dogodkov omogočali prehod ljudi iz glavne v servisno cev.

Območje gradnje je ves čas pod skrbnim nadzorom. Območje gradnje predora T8 je deloma naseljeno. Pri prečkanju poseljenih območij naselij Plavje in Zgornje Škofije je bilo treba prilagajati izkop z vrtanjem in miniranjem. V območjih z najmanjšim nadkritjem smo upoštevali omejitve izkopa v nočni polovici dneva. Hkrati se na tem področju nahaja tudi več infrastrukturnih objektov, vključno z avtocestnim predorom Dekani in državno cesto. Gradnja predora je tako na 50 izkopanih metrih z južne strani potekala zgolj 7 metrov pod državno cesto, na 550 izkopanih metrih z južne strani pa se je predor nahajal 40 metrov pod avtocestnim predorom Dekani. Na 2.090 izkopanih metrih z južne strani je bila zaradi nadkritja v območju Škofijskega potoka v višini samo 3,5 metra potrebna izvedba t. i. koroškega pokrova. Z geološkega vidika so bile pričakovane tri geološke prelomnice, ki pa na izkop in podpiranje niso bistveno vplivale. Celotno območje gradnje predora T8 se med gradnjo podrobno nadzoruje in spremlja s pomočjo geološko-geotehničnega nadzora.



# Kolektor Etra: že 90 let premikamo meje

**Podjetje Kolektor Etra je specializirano za proizvodnjo energetskih in generatorskih transformatorjev moči do 500 MVA in napetosti do 420 kV, ki jih odlikujejo majhne izgube in nizka raven hrupa. Podjetje je znano po svoji inovativnosti, kakovosti in zanesljivosti izdelkov. Kolektor Etra deluje znotraj skupine Kolektor in je eno najpomembnejših podjetij v skupini Kolektor Technologies.**

V letošnjem letu Kolektor Etra beleži 90 let obstoja. S svojo dolgo zgodovino in bogatimi izkušnjami na področju proizvodnje transformatorjev ima ugled tako doma kot v tujini. To priča o izjemni sposobnosti podjetja, da se uspešno prilagaja novim trendom in zahtevam na trgu. Z napredno tehnologijo in sodobnimi proizvodnimi procesi, ki

zagotavljajo visoko kakovost izdelkov in optimalno uporabo energije, se uvršča med vodilna podjetja na področju proizvodnje transformatorjev na svetu. V Kolektor Etri se zavedajo, da so ljudje ključni dejavnik za uspeh vsakega podjetja, saj ustvarjajo vrednost, inovacije in produktivnost, ki so nujni za uspešno poslovanje. »Kolektor Etra, nekdanja Etra 33 in še prej Energoinvest, je podjetje, ki je od nekdaj svojo rast osnovalo na pripadnosti zaposlenih. V njenih začetkih so bili to večinoma ljudje iz neposredne okolice – Črnučani, nato pa se je z rastjo podjetja krog, iz katerega so izhajali zaposleni, vedno bolj povečeval,« pove direktor **Tomaž Kmecl**.

## **Postopna gradnja ugledne blagovne znamke**

Začetki podjetja segajo v leto 1933, ko je bila glavna dejavnost podjetja servis manjših transformatorjev do 125 kV in izdelava elementov za potrebe elektrodistribucije. Želja po novem znanju in izboljšavah ter pridobljeno znanje s servisiranjem transformatorjev sta jih po 21 letih trdega dela pripeljala do izdelave prvega transformatorja. Ta je bil v celoti projektiran in narejen v podjetju. Zaradi potrebe po večji proizvodni zmogljivosti je bila zgrajena nova tovarna, kasneje pa še nov visokonapetostni laboratorij, kjer so lahko testirali transformatorje napetosti 245 kV. Iz leta v leto je podjetje rastlo in se razvijalo, povečevalo svoje prihodke ter pridobivalo dokazila o odličnosti svojega poslovanja.

Eden izmed glavnih mejnikov v poslovanju podjetja je bil zagotovo razpad države, saj so ostali brez tržišča, podjetje pa je šlo skozi proces prisilne poravnave. Takrat se je oblikovala skupina ljudi, ki je verjela v vizijo podjetja in je s skupnimi močmi pridobila zaupanje novih strank v Evropi. »Leta 1997, ko sem



## **Dejan Velikanje,** direktor

»Usmeritev za naslednja leta je jasna. Smo v obdobju optimizacije internih procesov, pred nami so intenzivne investicije v razširitev tovarne in dvig kapacitet. Prepričan sem, da bomo z ekipo odličnih sodelavcev in pozitivno energijo kos vsem izzivom ter da bomo še okrepili pozicijo podjetja Kolektor Etra na trgu proizvajalcev energetskih transformatorjev.«

se pridružil takratnemu kolektivu, ki je deloval še pod imenom Energoinvest, je podjetje prodajalo predvsem na domačem trgu. Tistega leta smo izvozili le en transformator na Švedsko, vse ostalo pa je bila prodaja v Sloveniji,« se spominja **Peter Novak**, direktor za komercialo. Dodaja: »Moja naloga je bila preusmeriti prodajo v tujino; takrat smo se usmerili v trge Skandinavije. Tržili smo pri kupcih, ki so iskali visokokakovostne transformatorje in so jih bili tudi sposobni plačati. Prodaja zahtevnejšim kupcem je omogočila boljše cene, dvig kakovosti in tehnično tehnološki razvoj tovarne. V naslednjih 10 letih je Skandinavija postala naš glavni trg in temelj za stabilno poslovanje in rast prodaje.« Vse daljša referenčna lista pri zahtevnih severnoevropskih kupcih je povečala ugled podjetja; v tistem obdobju je ETRA 33 postala ugledna blagovna znamka v segmentu energetskih transformatorjev. To pa je v začetku tega tisočletja omogočilo prodor na ostale zahodnoevropske trge. »Z rastjo podjetja se je poleg notranje organiziranosti, ki je bila sprva bolj obrtniška, kasneje pa bolj industrijska, začelo spreminjati vse: od načina dela, pristopa do znanja do izobrazbene strukture, ki je za slovenski industrijski prostor vrhunska. Redkokatero slovensko podjetje iz naše predelovalne branže ima toliko magistrov in doktorjev znanosti,« pove Kmecl.

### Kolektorjev prevzem podjetja je dal podjetju dodaten zagon

Tekom let se je podjetje večkrat preimenovalo, leta 2010 pa je s prevzemom s strani Kolektorja dobilo današnje ime Kolektor Etra. Ta prevzem je Kolektor Etri omogočil še večjo rast in razvoj. Predvsem z investicijami v razvoj in proizvodnjo 400 kV programa transformatorjev, kjer so dve leti kasneje tudi izdelali in uspešno dostavili svoj prvi 400 kV transformator za slovaškega kupca. S tem se je podjetje postavilo ob bok priznanim blagovnim znamkam transformatorjev na trgu. »Danes je Kolektor Etra ime, ki ga pozna in ceni vsa evropska energetika; je sinonim za kakovostne transformatorje. Kupci nas uvrščajo med največje blagovne znamke, kot so Siemens, Hitachi, General Electric ... Cenijo nas predvsem zaradi prilagodljivosti, hitrega odziva in odličnega servisa. Če to primerjam z obdobjem pred 25 leti, ko smo začeli ustopati na trge severne in zahodne Evrope in večina naših kupcev Slovenije niti ni poznala, kaj šele naše tovarne, je to ogromen napredek. Seveda pa je za dobro ime potrebno skrbeti, saj ga je veliko težje ustvariti, kot zapraviti,« pripoveduje Novak.



**Tomaž Kmecl,**  
direktor

»Prihodnost si bomo ustvarili sami. Če bomo delali smelo in dobro, se nam zanjo ni treba bati. Trg transformatorjev nam prihodnost omogoča, od nas pa je odvisno, kako dobro bomo to izkoristili. Seveda pričakujem rast podjetja še naprej. Ne samo rast prodaje, tudi rast kakovosti, rast kompetenc, rast kulture dela in rast medsebojnih odnosov morajo biti naš strateški cilj. Prepričan sem, da bomo v tem uspeli. Saj smo na kupu zbrani tisti, ki vemo, kaj bi radi dosegli.«



**Peter Novak,**  
direktor za komercialo

»Smo v obdobju, ki ga zaznamujejo velike spremembe v energetiki. Električna dobiva vse večjo vlogo v našem življenju tako v mobilnosti kot v drugih segmentih. Hkrati pa se cel svet premika v smeri zelene energije, kar je za naše podjetje velika priložnost, ki smo jo zagrabili in prodajo usmerili v trge in kupce z močnim investicijskim ciklom, kar nam omogoča rast in razvoj v naslednjih letih. 90 let tradicije in izkušenj v energetiki pa nam daje verodostojnost in samozavest na naši poti uspeha.«

### **Globalno podjetje, ki izdelke izvažata po vsem svetu**

Podjetje danes deluje globalno, saj svoje izdelke izvažata v več kot 40 držav po vsem svetu in letno ustvari več kot 180 milijonov evrov prihodkov, skupaj s hčerinskimi podjetji pa prek 230 milijonov. Prodaja transformatorjev je usmerjena predvsem v tujino, kamor izvozijo kar 97 % svojih izdelkov, 3 % pa jih prodajo v Sloveniji. V zadnjih desetih letih je podjetje uspešno vstopilo tudi na trg off-shore transformatorjev in tako postalo prepoznaven dobavitelj transformatorjev, ki ustrezajo posebnim zahtevam, predpisanim za off-shore ploščadi.

Kolektor Etra ima v svoji 100-odstotni lasti podjetje Kolektor Etra Beograd v Srbiji, ki izdeluje manjše transformatorje. Je tudi večinska lastnica družbe Kolektor Igin, ki deluje na področju energetskega inženiringa, in družbe Kolektor Weltech na Poljskem, ki proizvaja kotle za transformatorje. V lasti ima še podjetje Kolektor Etra Sverige na Švedskem in Kolektor Etra UK v Veliki Britaniji, katerih glavna funkcija je podpora prodaji matičnemu podjetju. Z manjšim deležem je lastniško udeležena še v družbi Primabiro na Hrvaškem, s čimer si je zagotovila bolj stabilne in kakovostne dobave transformatorskih kotlov.

### **Uspešnost podjetja**

#### **je odvisna od povezanosti zaposlenih**

V Kolektor Etri vedo, da so zaposleni ključni dejavnik uspeha. Zavedajo se pomembnosti dobrega delodajalca, zato se neprestano trudijo za zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih. Oboje dosegajo z zagotavljanjem ugodnih delovnih pogojev, dodatnimi izobraževanji in usposabljanjem, fleksibilnostjo pri delu in ostalimi ugodnostmi, ki jih za svoje zaposlene ponuja podjetje. Po Kmeclovih besedah je za uspešnost podjetja ključna povezanost zaposlenih. *»Ko je najbolj potrebno, stopimo skupaj. Nič nam ni pretežko. Vsi vemo, kaj je naš skupni cilj. Skrb za sožitje zaposlenih na vodstvenem nivoju je moja osebna naloga, ki sem ji vedno sledil. Menim, da imajo tudi moji kolegi na nižjih vodstvenih nivojih podobne vrednote.«*

#### **Pridružitve novega direktorja**

V letu 2022 je **Dejan Velikanje**, ki ima prav tako funkcijo direktorja, prevzel delo svojih predhodnikov, **Žige Kogejca** in **Janeza Gostiše**, ki sta bila odgovorna za proizvodne procese v podjetju. S svojimi izkušnjami iz poznavanja procesov v avtomobilski industriji bo pripomogel k izpolnitvi zastavljenih ciljev v Kolektor Etri. *»Projektne tip proizvodnje*

*energetskih transformatorjev je nekaj povsem drugega kot velikoserijska proizvodnja polizdelkov za avtomobilsko industrijo, vendar to ne pomeni, da v procesih izdelave ne veljajo podobna pravila,«* pravi Velikanje.

### **Načrti za prihodnost:**

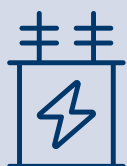
#### **optimizacija internih procesov**

Vizijo, da postanejo najbolj spoštovana blagovna znamka med proizvajalci transformatorjev, uresničujejo z organsko rastjo. Menijo, da je lažje dosegati rast in visoko kakovost proizvodov v že obstoječi kulturi, kot tam, kjer jo moraš graditi na novo. Prav zaradi tega bodo še naprej vlagali v izboljšave na področju vseh delovnih procesov, vključno z izobraževanjem in motiviranjem zaposlenih v matičnem podjetju.

Največjo priložnost za izboljšave v proizvodnji vidijo na področju kakovosti, optimizacije procesov interne logistike, informacijske podpore procesov oz. digitalizacije, procesnem pristopu pri konstruiranju izdelkov, pa tudi na področju organizacije in ciljnega vodenja. *»Vse te teme naslavljamo prek 24 organizacijskih projektov, s pomočjo katerih verjamem, da bomo še učinkovitejši pri realizaciji naše strategije, hkrati pa s tovrstnim načinom dela še izboljšujemo timsko delo ter krepimo sodelovanje med sodelavci iz različnih oddelkov,«* pojasnjuje Velikanje.

#### **Potenciali za rast**

Nadaljujejo tudi z aktivnostmi za dvig kapacitet. Tako bodo še letos z novim strojem za prečni razrez magnetne pločevine ter horizontalnim navijalnim strojem povečali kapacitete v jedrarni in navijalnici. Prav tako urejajo prostor za pripravo kotlov v montaži in vse potrebno za ureditev dodatnih površin za skladiščenje na vzhodni strani podjetja. Do naslednjega leta naj bi se predvidoma začela tudi širitev tovarne na severni del podjetja. *»Konec 90. let smo osvajali Skandinavijo, kasneje Nemčijo, Avstrijo in Švico, v zadnjih 10 letih smo močno vstopili na trge Združenega kraljestva, Francije in Španije ter drugih držav EU. Tudi v prihodnje vidimo v Evropi potencial za rast, saj je to trg, ki zahteva visoko kakovost (kar je tudi naša vizija) in ima velike investicijske plane v energetiki tudi za naslednja leta. Kljub temu pa smo strateško vstopili tudi na trg ZDA, kamor bomo že v letošnjem letu dobavili prve transformatorje. Tu vidimo tudi veliko možnosti za nadaljnjo rast prodaje, ko bodo proizvodne zmogljivosti dopuščale oz. omogočale večje količine proizvedenih transformatorjev,«* o načrtih na prodajnem področju še pove Novak.



V letu 2022 smo kupcem dostavili **250** energetskih transformatorjev.



Prvi **400 kV** transformator je bil izdelan leta **2012** za **slovaški trg**.



Število zaposlenih se je v zadnjih 10 letih z **259** povečalo na **540** zaposlenih. Od tega se je delež žensk v podjetju povečal s **7 %** na **9 %**.



V **40** državah po svetu deluje vsaj en transformator, izdelan v Kolektor Etri.

**90 %** naših transformatorjev izvozimo v tujino: v **40** različnih držav in na **5** različnih celin.

Naši največji trgi so **Nemčija, Velika Britanija, Švedska in Danska**, najbolj eksotični pa **Tajska, Nigerija, Vietnam**.



Da doma lahko prižgemo luč ali napolnimo mobilni telefon, sta bila zagotovo potrebna **vsaj dva energetska transformatorja** in še **kakšen manjši distribucijski transformator**.

# Čuječnost – sidro miru v ponorelem svetu

**Čuječnost je praksa namerne usmeritve pozornosti na sedanji trenutek, odprto za izkušnjo in brez presojanja. Je osnovna človeška sposobnost vsakega od nas, z vajo pa jo lahko okrepimo. A najprej potrebujemo motivacijo, da se čuječnosti sploh lotimo.**

Najprej se vprašajmo, čemu želimo to početi. Morda za lažje obvladovanje časovnih pritiskov in preobremenjenosti? Za upravljanje svoje vzkipljivosti? Za polno uživanje v lepih trenutkih? Za boljšo osredotočenost pri delu? Za dobro psihično počutje?

Čuječnost je močno orodje, ki nam lahko pomaga pri omenjenih in še mnogo drugih izzivih. Pri tem ni potrebno, da gremo na drage tečaje ali celo postanemo budistični menihi. Na voljo je kar nekaj knjig o čuječnosti, pa tudi posnetkov na kanalu YouTube. Zadošča že nekaj minut prakse dnevno, da najdemo svoj mir, da sprostimo um in telo.

Čuječnost tudi ne pomeni, da moramo popolnoma izprazniti naš um in ustaviti večni tok misli, temveč le, da misli opazujemo, kako prihajajo in odhajajo, brez sodbe, brez razglabljanja. Kot da so oblaki na nebu.



### Z mislijo na dih, telo in hojo

Formalna praksa čuječnosti zahteva določitev časa in prostora, namenjenega vsakodnevni vadbi, ki lahko traja od pet minut do ure ali dlje. Vadimo sede ali leže, v udobnem, sproščenem položaju.

#### Nekaj primerov vaj:

**DIHANJE:** Udobno se namestite na stol ali na blazino in zaprite oči. Nekajkrat globoko vdihnite, da se umirite v sedanjem trenutku. Osredotočite se na svoj dih kot sidro pozornosti in opazujte občutke, ko dih vstopa in izstopa iz vašega telesa. Opazujte tok zraka, gibanje prsnega koša, občutke v nosnicah. Ko vam misli začnejo begati (kar neizogibno bodo), nežno preusmerite pozornost nazaj na dih, brez samokritike. Osredotočajte se na svoj dih nekaj minut oziroma tako dolgo, kot želite.

**SKENIRANJE TELESA:** To je praksa, pri kateri se sistematično uglasimo s svojim telesom, začnši z vrhom glave in navzdol do prstov na nogah. Zavemo se vseh telesnih občutkov in jih opazujemo brez presojanja, bodisi da gre za ščemenje, napetost, toploto, bolečino ali sproščenost, kakšnih 5–10 minut. To je tudi odlična pomoč pri težavah z nespečnostjo.

**MEDITACIJA MED HOJO:** Vključuje počasno in zavestno hojo, po možnosti na svežem zraku, pri čemer smo pozorni na fizične občutke vsakega koraka, pa tudi na našo okolico. Dodamo lahko tudi ponavljanje mantr, neke spodbudne misli ali se med hojo osredotočimo na dih. Kdaj ste zadnjič hodili bos? Poskusite, bodite prisotni v vsakem koraku, občutite stik z različnimi površinami tal, vsak gib stopala.

#### Katere koristi nam formalne prakse čuječnosti prinašajo?

- Izboljšano osredotočenost in koncentracijo, saj z osredotočanjem pozornosti treniramo svoj um.
- Zmanjšan občutek stresa in tesnobe ter celo simptomov depresije, saj pomaga obvladati neprestano premlevanje napak preteklosti ali strahov prihodnosti.
- Večje samozavedanje; lahko nam pomaga razviti globlje razumevanje lastnih misli, občutkov in vedenja ter izboljšati čustveno ravnovesje.
- Povečano empatijo in razvoj sočutja, tako do drugih kot do sebe.

### Čuječnost ob vsakdanjih opravilih

Neformalna praksa čuječnosti pa vključuje ozaveščanje vsakdanjih dejavnosti, kot so pomivanje posode, prehranjevanje ali celo umivanje zob.

#### Nekatere prednosti, ki nam jih nudi:

- Izboljšano splošno počutje, saj lahko zmanjšamo občutke napetosti in preobremenjenosti ter povečamo občutek sreče in ugodja.
- Večjo hvaležnost za sedanjí trenutek, ko nam pomaga gojiti občutek hvaležnosti in spoštovanja do svetlih trenutkov in pomembnih ljudi v našem življenju.
- Izboljšano ustvarjalnost in produktivnost z zmanjšanjem vpliva motenj in večjo osredotočenostjo na naloge.
- Izboljšane odnose; lahko nam pomaga, da smo bolj prisotni in pozorni v svojih odnosih, kar vodi do močnejših povezav z drugimi.

#### Enostavne vaje za krepitev čuječnosti

##### Nekaj preprostih neformalnih vaj čuječnosti:

- Izberite vsakodnevno aktivnost, na primer pomivanje posode ali tuširanje. Ko se ukvarjate z dejavnostjo, usmerite svojo pozornost v celoti na sedanjí trenutek. Opazujte občutek vode na koži, zvok žvenketanja posode ali katero koli drugo čutno izkušnjo. Če vam misli begajo, nežno vrnite pozornost na trenutno izkušnjo. Poskusite ohraniti to zavest skozi celotno dejavnost.
- Osredotočite se na predmet v gibanju (oblaki, senca, veje drevesa, plamen sveče ali žival). Opazujte ga brez sodb ali mnenj, samo z radovednostjo in pozornostjo, kaj bo naslednji premik, naslednji gib.

#### Izboljšajmo svoje počutje

Tako formalne kot neformalne prakse čuječnosti ponujajo številne koristi za izboljšanje dobrega počutja. Z njihovo vključitvijo v dnevno rutino lahko razvijemo globoko samozavedanje, izboljšamo osredotočenost in koncentracijo ter gojimo globlji občutek hvaležnosti. Ne glede na to, ali nam bolj ustreza formalna meditacija ali neformalne oblike, obstaja veliko preprostih vaj, ki jih lahko poskusimo že danes in tako začnemo izkoriščati mnogo prednosti, ki nam jih meditacija ponuja.

V tem trenutku si lahko privoščite vsaj pet globokih vdihov in izdihov, s polno pozornostjo na občutke ob tem. Sproščujoče?

\* **Magdalena Fabčič** je univ. dipl. biologinja z dolgoletnimi izkušnjami v farmacevtski industriji, coach po ACTP in poslovni coach ter moderatorica. Je izkušena svetovalka za izzive srednjih let, ki pomaga posameznicam in organizacijam ohranjati polno angažiranost ter zmanjšati vpliv hormonskih težav menopavze na uspešnost in odnose na delovnem mestu ter na kakovost življenja.

# »V slogi je moč«

**Kolektor je že vrsto let glavni sponzor Kolesarskega društva Sloga 1902 Idrija, ki je lani praznovalo 120-letnico ustanovitve, letos pa obhaja 40 let ponovnega 'rojstva'. Ob tej priložnosti smo se pogovarjali s predsednikom kluba Leonom Prezeljem in trenerjem Ivanom Poljancem.**

»Kolesarsko društvo Sloga 1902 je bilo ustanovljeno leta 1902 pri Maruškovcu nizvodno od Idrije, torej ob cesti,« pove predsednik društva **Leon Prezelj** in dodaja, da fotografije pričajo, da so ustanovni člani na ustanovni shod prikolesarili. »Tokrat se je, kot navajajo ohranjena spisana Pravila Kolesarskega društva v Idriji«, društvo imenovalo Klub idrijskih kolesarjev »Sloga« v Idriji in je že v samem začetku pravil izpostavljalo »Slogo«, saj kolesarstva in kolesarjenja niso delili med spoloma. V društvo so se namreč lahko včlanili tako moški in žensk, kar je bilo za športno udejstvovanje začetkom prejšnjega stoletja izjemno.«

Osnovni namen društva je bilo organizirano kolesarjenje in druženje. »Ohranjeni zapisi razkrivajo, da so bili prvi kolesarski izleti krajše narave, najprej do Cerkna, Reke, sčasoma pa so kolesarji predse postavljali vedno večje izzive in so se ti podaljšali do Mosta na Soči, Tolmina, Logatca in kasneje tudi Gorice. S člani kolesarskega kluba Gorica so si obiske tudi izmenjevali,« pripoveduje Prezelj. »Da je bilo kolesarstvo že v tistih časih šport, kjer sta unaprejšnja priprava in predvidevanje eden poglobitnih dejavnikov, najsi bo za brezskrbno druženje in uživanje na kolesu ali pa doseganje rezultatov, govori dejstvo, da so za namen olajšanja izletov organizirali tako imenovane oskrbne postaje, kjer so imeli na razpolago vse potrebno orodje in material za popravilo koles in zdravniško pomoč.«

Tako so bili druženja, zborovanja, različni športni in kulturni dogodki ter plesi, ki so se jih udeleževali, prijetnejši in bolj brezskrbni.

Vojne ujme in najbrž tudi razvoj ostalih prevoznih sredstev so društveno delovanje za nekaj časa prekinili, a v klenih ljudeh idrijske doline je nenehno tlela želja po ponovni obuditvi, saj so imeli ljubezni do narave in čudovitega kolesarskega športa vedno na pretek. Po večkratnih poskusih ponovne oživitve društva po 2. svetovni vojni jim je dokončni 'veliki' met uspel leta 1983, ko se je Sloga, kot jo poznamo danes, ponovno 'rodila'.

Takoj po ponovni obuditvi se je društvo povzpelo v sam vrh tedanjega jugoslovanskega kolesarstva. Takratni vrhunski rezultati tekmovalcev so navduševali idrijsko in okoliško mladino, da se preizkusi v tej športni zvrsti. »Kolesarstvo je bilo in bo v Idriji vedno zelo priljubljeno. K njegovi popularizaciji je nedvomno pripomoglo, da smo imeli v vsaki generaciji vsaj enega zelo dobrega kolesarja, ki je Sloga 1902 in Idrijo ponesel na zemljevide evropskih in svetovnih prvenstev ter olimpijskih iger,« pripoveduje Prezelj in našteje nekaj 'največjih' – **Valterja Bončo, Boruta Božiča in Jana Tratnika.**



### Zibelka kolesarstva

»K popularizaciji veliko pripomore tudi to, da ima kolesarjenje v Idriji dolgo tradicijo,« meni Prezelj in dodaja: »Da je res popularno, smo videli pred tremi leti, ko je šla skozi naše kraje Dirka pa Sloveniji s ciljem ene od etap v Idriji. Ta etapa je bila označena kot ena najlepših. Ko so se kolesarji spuščali po Zali proti Idriji, je Martin Hvastija v televizijskem prenosu dejal, da se kolesarji spuščajo proti zibelki kolesarstva. Na to smo izredno ponosni.«

Kolesarsko društvo Sloga 1902 je že vrsto let med nosilci priznanj v vseh kategorijah in disciplinah kolesarskega športa v Sloveniji, pa tudi na mednarodni ravni. Društvo slovi po tem, da odlično dela z mlajšimi kolesarji. »Nekaj časa smo imeli člansko ekipo, ampak smo kmalu prešli samo na mladinske kategorije. Zdaj smo znani po tem, da zelo dobro delamo z mladimi. Našim kolesarjem so odprta vrata v druge klube in po zaključku kariere lahko ostanejo v svetu kolesarstva.«

### Razmah gorskega kolesarstva

Razvoju gorskega kolesarstva je v 90. sledila tudi Sloga, zlasti v spustu ter olimpijskem krosu. Prav s to disciplino se zdaj spoznavajo mladi in v njej že dosegajo vidne rezultate. »Vsaka zvrst kolesarjenja da neko svojo specifikko. Gorsko kolesarjenje denimo spretnost, cestno kolesarjenje pa hitrost. Za mlade kolesarje je najboljši celoten paket. Zdi se nam prav, da se mladi preizkusijo v obeh disciplinah. S treningi in odraščanjem se potem pokaže, kaj posameznemu kolesarju bolj leži in kaj mu je bolj všeč. Pri končni usmeritvi so njihove želje še kako pomembne.«

### V Idriji kolesari 'staro in mlado'

Kolesarsko društvo Sloga 1902 pa ni znano samo po dobrem delu z mladimi, ampak se je javnosti predstavilo tudi kot dober organizator različnih kolesarskih tekmovanj, za kar je bilo nagrajeno z zaupanjem Kolesarske zveze Slovenije, tudi pri dodelitvah prirejanja državnih prvenstev.

Ena takih dirk je 3-dnevna dirka po Idriji, ki jo Kolesarsko društvo Sloga 1902 organizira letno in v slovenskem prostoru velja za prvo tridnevno dirko za mlajše selekcije do 15 let. »Zanimanje za dirko, ki bo letos potekala med 12. in 14. majem, je veliko in prijave prihajajo tudi iz tujine. Odzivi po tekmi in usakoletno uračanje klubov pa kažejo na zadovoljstvo udeležencev nad organizacijo in izvedbo dirke, ki je po mnenju mnogo trenerjev in tekmovalcev ena najlepših dirk v koledarju,« pove Prezelj in dodaja: »Kolesarsko društvo Sloga 1902 z organizacijo dirke, ki temelji izključno na prostovoljnem delu članov kluba ter drugih prostovoljcev, za en podaljšan vikend v Idrijo pripelje med 150 in 200 tekmovalcev, poleg



## Na kolesu lahko prideš dlje in vidiš več

Ivan Poljanec je eden od članov trenerske ekipe kolesarskega kluba Sloga 1902 ter prejemnik priznanja za pomemben prispevek k razvoju in popularizaciji športa v občini Idrija za leto 2022, ki mu ga je podelila Športna zveza Idrija.

### Kaj vam to priznanje pomeni?

Veliko, saj mi oziroma nam z njim športna javnost priznava, da smo vendarle nekaj naredili na področju kolesarstva v občini, da delamo dobro, da smo aktivni. Res lepa nagrada za vse moje dosedanje delo.

### Trener ste že vrsto let. Kaj odlikuje dobrega trenerja?

V prvi vrsti mora zelo dobro poznati svoje področje. Biti mora tudi malo psihologa, učitelja, pa po moje tudi 'znanstvenika', ker si moraš včasih tudi kaj izmisliti, se prilagajati. Spoštovati moraš druge in usekakor biti avtoriteta.

### Tudi sami ste bili nekoč aktiven kolesar. Kaj ste pri svojih trenerjih najbolj občudovali, kaj pogrešali? Kaj je tisto, kar še danes prenašate na druge?

Jaz sem imel samo enega trenerja, Staneta Velikanjeta. Od njega sem se naučil vsega, kar se je dalo, dodal pa sem še kaj svojega. Včasih bi nas lahko držal malo bolj s trdo roko, da bi več trenirali, dosegli kakšen še boljši rezultat. Drugače pa so bila to super leta. Na mlajše poskušam danes predvsem prenašati pozitivno energijo, jih spodbujati, da se čim več ukvarjajo s športom, ne glede na to, ali bodo ostali v kolesarstvu ali ne.

### Kaj vas pri kolesarjenju najbolj navdušuje? Zakaj bi ga priporočili mladim oz. nekomu, ki se odloča, s katerim športom se ukvarjati?

Mene osebno najbolj navdušuje premagovanje večjih razdalj, kar za večino drugih športov ni značilno. Na kolesu lahko prideš daleč, vidiš več krajev, tako na tekmovanjih doma, kot tudi v tujini. Priporočil bi ga tudi, ker gre za šport, pri katerem dela celo telo. Čeprav je poudarek res na spodnjem delu telesa, delajo tudi ostali deli. Sprejemljiv je za vso populacijo, ne glede na starost in spol.

### Kaj je razlog, da je Idrija dala toliko dobrih kolesarjev?

Nekaj nam je zagotovo dala mati narava, veliko pa so pripomogli dobri rezultati naših kolesarjev na največjih tekmovanjih, saj dobro vemo, da zgledi vlečejo. Videti je, da imamo v Idriji kar srečno roko. Vsake toliko dobimo kakšnega res vrhunskega tekmovalca. Kolesarstvo je tak šport, pri katerem ni nujno, da zmaga najmočnejši, zmaga tudi tisti, ki je najpametnejši. Je pa tudi 'knapovščina' nedvomno naredila svoje. Ljudje so bili v tem okolju vedno navajeni trdo delati. To se odraža v tem, koliko vrhunskih športnikov je dala Idrija, in to ne samo v kolesarjenju.



tega pa tudi zavidljivo število njihovih družinskih članov, osebja klubov in pomožnega osebja, nujno potrebnega za organizacijo dirke. S tem društvom poskrbi, da oživi celotno mesto in okolico tako v turistično-kulturnem kot športnem smislu, pri čemer bi si ob dosedanji podpori posameznih predstavnikov in združenj lokalne skupnosti, za kar jim gre vsa pohvala, želeli več podpore in sodelovanja širše lokalne skupnosti in turistično-kulturnih organizacij ter združenj v Idriji in okolici.« Prezelj v zanosu nadaljuje: »Vsako leto organiziramo tudi več Otroških kolesarskih izzivov (OKI), namenjenih preizkušanju v kolesarskih spretnostih predšolskih in šoloobveznih otrok. Za namen popularizacije in širjenja zanimanja za kolesarstvo vsako leto organiziramo Otroške kolesarske izzive ne samo v Idriji, ampak tudi v okoliških krajih. Tako letos planiramo izvedbo v Idriji, Hotedršici in Žireh, kamor vabimo tudi otroke iz sosednjih krajev in zaselkov. Posameznih Otroških kolesarskih izzivov se udeleži okrog 50 nadobudnih mladih kolesarjev, število pa vztrajno raste. Na tem mestu bi pozval starše, da za udeležbo na OKI izzivu motivirajo svoje otroke ali jih tja pripeljejo. Veseli bomo vsakega novega udeleženca in ga bomo z veseljem seznanili tako z izzivom samim, ki je namenjen predvsem druženju, gibanju v naravi in razvoju motoričnih spretnosti, kot tudi z lepotami kolesarskega športa. Skozi udeležbo na Otroških kolesarskih izzivih se je kolesarstvu in Kolesarskemu društvu Sloga 1902 zapisal že marsikateri nadobudni osnovnošolec.«

Dobro delo z mladimi v društvu, organizacija različnih kolesarskih tekmovanj in ostalih aktivnosti so že obrodili sadove in v zadnjih letih v naše vrste pritegnili kar nekaj novih članov, njihovo število pa še raste.

»V tem mesecu začnemo tudi s kolesarsko rekreacijo odraslih. Enkrat mesečno bomo izkušeni člani našega društva organizirali kolesarske izlete tako s cestnimi, kot tudi z gorskimi kolesi za vse zainteresirane, ne glede na članstvo v društvu. Namenjeni bodo združevanju prijetnega s koristnim in seveda prilagojeni sposobnostim udeležencev. Vabljeni, da nas spremljate na socialnih omrežjih, naši facebook strani **Kd Sloga Idrija** in internetni strani [www.sloga-1902-idrija.si](http://www.sloga-1902-idrija.si) ter se nam pridružite,« povabi Prezelj in doda, da bo tempo kolesarjenja pogovorni.

»Želel bi se zahvaliti vsem, ki so del naše zgodbe in verjamejo v lepote kolesarstva,« pove Leon Prezelj, predsednik Kolesarskega društva Sloga 1902, ter naš pogovor in hkrati povabilo vsem sklene z vsem dobro znanim legendarnim sloganom iz časov 'trimčkanja' »Vsi na kolo za zdravo telo«, kajti v Slogi je moč!

## Sloga 1902 v številkah

Število članov se giblje med **60** in **70** ter raste. Precej številno so v članstvu zastopani tudi zaposleni družb skupine Kolektor in njihovi otroci.

Trenerska ekipa šteje **7** izkušenih trenerjev.

Tekmovalci se letno udeležijo do **35** tekem tako v cestnem kot gorskem kolesarstvu, ki v večini štejejo za **Pokal Slovenije** pod okriljem **Kolesarske zveze Slovenije (KZS)**. Udeležujemo se tudi treningov in tekmovanj na velodromu.

Čeprav so nam primarni cilj **vzgoja in delovne navade mladih kolesarjev**, naši kolesarji posegajo tudi po **najvišjih mestih v Slovenskem pokalu** in smo vsakoletno tudi **nosilci nazivov državnih prvakov**.





# 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,
- prednostno obravnavanje 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](http://www.kolektor.com/mladi)

# KOLEKTOR



# HOTEL JOŽEF

HOTEL JOŽEF,  
Vojkova 9A, SI 5280 Idrija  
tel. št. 08 20 04 250  
e-pošte [info@hotel-jozef.si](mailto:info@hotel-jozef.si)  
[www.hotel-jozef.si](http://www.hotel-jozef.si)





# Napovedujemo



**26. 5. 2023 ob 19. uri**

## **Diši po morju**

Že pogrešate vonj po morju?

Dovolite si oddih od vsakdanjika in raziščite kulinarične zaklade morja.  
Naj vas čuti ponesejo v prihajajoče poletje.

# TENIŠKI KLUB KOLEKTOR IDRIJA

## 10-URNI TEČAJ TENISA ZA ODRASLE

Prvo srečanje bo v mesecu maju.

Prijave do **31. 4. 2023**  
na telefon **041 364 068**  
ali mail  
**jaka.flajsaker@gmail.com**

CENA  
80 €

## TENIŠKA ŠOLA IN TENIŠKA REKREACIJA ZA OTROKE

**Si vaš otrok želi igrati tenis?** Svoje na novo osvojeno znanje meriti z vrstniki ali pa zgolj sproščati odvečno energijo?

**Vpišite ga v šolo tenisa ali v teniško rekreacijo.**

Prijave sprejemamo na telefon  
**041 364 068** ali mail  
**jaka.flajsaker@gmail.com**

Loparje zagotovimo mi.

**KOLEKTOR**

**FMR** 

 **triglav**



**136,70 €**

Pohodna obutev Fitwell Zeus

Zelo udobna obutev, primerna za pohodništvo in dejavnosti na prostem.



**188,73 €**

Pohodna obutev Fitwell Funky

Vsestransko uporabna in udobna obutev. Zgornji del iz mehkega usnja, nepremočljiva membrana, vibram podplat.



**254,90 €**

Pohodna obutev Fitwell Jek

Zelo kvaliteten pohodni čevelj z zgornjim delom iz PU usnja in izgledom kevlarja. Odporen proti obrabi in vodotesen z 4 plastmi Event® membrane. Podplat je sestavljen iz Vibrama ter EVA plasti različnih gostot s PU vložkom za blaženje udarcev

**Kolektor EVT-Sistemi d.o.o.**

Arkova 17a, 5280 Idrija

T 05 37 74 840

E trgovina@evt.si

**KOLEKTOR**

60  
YEARS  
**KOLEKTOR**