

Motivacija je (iz)vir zavzetosti



SESTAVI SI KARIERO PRIHODNOSTI

Naša štipendija ni le finančna pomoč. Je prva resna stopnica v svet, kjer lahko tvoje ideje, znanje in zagnanost zares štejejo.

Iščemo mlade, ki razmišljajo naprej. Ki si upajo spraševati, raziskova in delati z namenom.

KAJ PONUJAMO?



finančno varnost,
štipendije do
580 €



kakovostno
mentorstvo in
znanje iz prve roke



delo na realnih
projekti



vpogled v razvoj
naprednih
tehnoloških rešitev



dolgoročna
zaposlitev

KATERE SMERI ŠTIPENDIRAMO?

- ✓ ELEKTROTEHNIKA (V. - VII. stopnja)
- ✓ STROJNIŠTVO (V. - VII. stopnja)
- ✓ ELEKTROENERGETIKA (V. - VII. stopnja)
- ✓ GRADBENIŠTVO (V. - VII. stopnja)
- ✓ RAČUNALNIŠTVO IN INFORMATIKA (V. - VII. stopnja)
- ✓ MEHATORNIKA (IV. - VI. stopnja)
- ✓ GIMNAZIJA / TEHNIŠKA GIMNAZIJA
- ✓ OBLIKOVALEC KOVIN - ORODJAR

Prijavi se in začni kariero že med študijem!
stipendije@kolektor.com

KOLEKTOR

MOTIVACIJA SE ZAČNE PRI SMISLU

Polona Rupnik,

odgovorna urednica revije



V času, ko se delo, pričakovanja zaposlenih in razumevanje uspeha hitro spreminjajo, motivacija ni več samoumevna. Je gonilna sila, ki nas spodbuja k dejanjem, premagovanju izzivov in doseganju ciljev. A ne nastane zgolj z navodili, cilji ali nagradami. Rodi se tam, kjer ljudje razumejo smisel svojega dela, čutijo pripadnost skupnemu cilju in vedo, da njihov prispevek šteje.

Zato o motivaciji v tej številki ne govorimo kot o trenutnem elanu, temveč kot o notranjem vzvodu, zaradi katerega vztrajamo tudi takrat, ko je težko. Nekdanji vrhunski parašportnik **Darko Đurić** jo razume skozi vztrajnost, odgovornost in iskanje rešitev namesto izgovorov. Njegova zgodba nas spomni, da omejitve nikoli niso dokončne, če pogled usmerimo v možnosti, v naslednji korak in ljudi, ki nas dvigujejo.

Podobno psiholog **Matej Tušak** poudarja, da se je treba z ljudmi in njihovo motivacijo ukvarjati. Plača, varnost in stabilnost ostajajo pomembni, a sami po sebi niso dovolj. Zaposleni potrebujejo jasna pričakovanja, pravičnost, kakovostne odnose, zaupanje, možnosti razvoja in okolje, v katerem so videni kot ljudje. Zavzetost nastane, ko se posameznik z delom, ekipo in podjetjem poveže do te mere, da želi prispevati več kot nujni minimum.

Motivacijo krepijo jasni cilji, pozitivna naravnost, pohvala, priložnosti, povratne informacije, prijaznost in podpora. Te spodbude ustvarjajo prostor, v katerem ljudje lažje verjamejo vase, prevzamejo odgovornost in se učijo tudi iz napak.

Za podjetje je motivacija naša skupna odgovornost. Vodje jo soustvarjajo z zgledom, doslednostjo in posluhom, sodelavci z medsebojno podporo, vsak posameznik pa z odločitvijo, da v izzivih ne išče le ovir, temveč predvsem rešitve. Močna kultura se pokaže v vsakodnevnih dejanjih: v tem, kako se pogovarjamo, si pomagamo, prepoznamo trud in drug drugemu omogočamo rast.

Zato motivacija ni le občutek, temveč odločitev in odgovornost. Začne se pri smislu, raste skozi odnose in se potrjuje v dejanjih. Uspeh namreč nikoli ni delo enega človeka, ampak ekipe, ki ve, zakaj vztraja, kam gre in zakaj prispevek vsakega šteje.



13

MOTIVACIJA NI VEČ SAMOUMEVNA

»Pripadnosti ni mogoče zahtevati, ampak jo je treba graditi skozi dobre odnose, jasna pričakovanja, poštenost in občutek, da je posameznik v podjetju viden ter cenjen,« pravi psiholog **Matej Tušak**.



16

ŽIVIM ŽIVLJENJE, KI SI GA ŽELIM ŽIVETI

Slovenski paraplavalec Darko Đurić je človek, ki svoje življenjske izkušnje ne predstavlja kot zgodbo o premagovanju ovir, temveč kot zgodbo o odgovornosti, samostojnosti in izbiri pogleda na svet.



22

FRIDA ZA RAZVOJ UMETNE INTELIGENCE IN INDUSTRIJE

Sodelovanje z akademskim okoljem, kakršnega Kolektor gradi s FRI, je pomemben del razvoja naprednih industrijskih rešitev.



24

INOVACIJE, KI POTRJUJEJO NAŠO RAZVOJNO ODLOČNOST

Skupni imenovalec vseh nagrajenih projektov so znanje, sodelovanje in usmerjenost v ustvarjanje rešitev z visoko dodano vrednostjo.



28

POGONSKA SILA SODOBNE LOGISTIKE SKLADIŠČ

Kolektor Mobility razvija komponente in sisteme za mobilnost ter tako aktivno sodeluje tudi pri reševanju izzivov logistične industrije.



32

GRADIMO PROJEKTE, KI ZA SEBOJ PUSTIJO TRAJEN PEČAT

»Delati več tistega, v čemer smo najboljši, namesto da bi lovili vsako priložnost, je po mojem mnenju temelj trajnostne dolgoročne rasti,« v intervjuju pravi **Andraž Mezgec**, direktor operative v podjetju Kolektor Koling.



36

BATERIJSKI HRANILNIKI KOT DEL ENERGETSKE INFRASTRUKTURE SKUPINE KOLEKTOR

BHEE je temelj energetske neodvisnosti šele takrat, ko je varno vključen, merjen in voden kot del celotnega elektroenergetskega sistema.



52

DAN KOLEKTORJA: NAŠA MOČ IZVIRA IZ LJUDI

Dan Kolektorja je predvsem praznik ljudi – vseh nas, zaposlenih, ki s svojim znanjem, predanostjo in odgovornostjo vsak dan soustvarjamo uspehe podjetja.

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: Tine Mažgon, Urban Štebljaj,

arhiv Formula Student, arhiv FRI UL, arhiv ZD

Idrija, Andrija Majcen, arhiv Kolektor Koling,

arhiv Kolektor CCL, arhiv Kolektor MIDI, arhiv

Kolektor Etra, arhiv Kolektor sETup, arhiv

Kolektor Sisteh, arhiv Delo Mediji, arhiv GZS,

Nejc Menard, Rozina Menard, Ožbe Rupnik

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



INŽENIRSKO ZNANJE ZA ŠTUDENTSKI DIRKALNIK

Ekipa podjetja Kolektor Mobility je tudi letos podprla študente Superior Engineering pri razvoju novega dirkalnika za tekmovanje Formula Student. Sodelavci so jim zagotovili inženirsko CAD/CAM podporo, CNC-obdelavo zahtevnih delov, pomoč pri nabavnih aktivnostih ter podporo pri vodenju projekta. Izdelali so približno polovico mehanskih delov podvozja, med drugim dele krmilnega mehanizma, ter pomagali pri obdelavi 3D-tiskanih nosilcev. Letošnji dirkalnik odlikujejo manjša masa, lasten razvoj elektronike in baterijskega sklopa ter ambiciozen cilj ekipe, da se na evropskih tekmovanjih uvrsti med najboljše.

MLADI RAZISKOVALI SVET SODOBNIH TEHNOLOGIJ

Na Fakulteti za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani je ponovno potekala Poletna šola FRI, ki je mladim približala programiranje, robotiko, umetno inteligenco in druge sodobne tehnologije. Udeleženci so skozi praktične delavnice razvijali digitalne kompetence, ustvarjalnost in timsko delo pod mentorstvom strokovnjakov s fakultete. Med podporniki programa je tudi Kolektor, ki s sponzorstvom spodbuja zanimanje mladih za tehniške poklice ter razvoj bodočih inženirjev. Takšne pobude pomembno prispevajo k povezovanju izobraževanja, gospodarstva in znanja, ki bo oblikovalo prihodnost.



PREVENTIVA V SREDIŠČU DNEVA ZDRAVJA

Na Mestnem trgu v Idriji je 23. maja potekal Dan zdravja, ki ga je organiziral Zdravstveni dom Idrija. Obiskovalci so lahko opravili številne brezplačne meritve, med njimi krvnega tlaka, krvnega sladkorja, vida, pljučne funkcije, venskega pretoka in telesne sestave, ter se seznanili s programi promocije zdravja, preventivnimi presejalnimi programi, zobozdravstveno preventivo in dejavnostjo patronažne službe. Na prireditvi je bila prisotna tudi ekipa nujne medicinske pomoči z reševalnim vozilom. Dogodek, ki ga Kolektor že vrsto let finančno podpira, pomaga k ozaveščanju o pomenu preventive, zdravja in dobrega počutja.





INŽENIRSKI DAN V ZNAMENJU ZNANJA IN PROJEKTOV

V juniju je skupina Kolektor Construction organizirala tretji Inženirski dan, namenjen pridobivanju novih znanj, izmenjavi izkušenj in povezovanju sodelavcev. Zbrane so nagovorili **Žiga Kogej**, član uprave skupine Kolektor, **Marko Trampuž** in **Dejan Kiš**, direktorja podjetja Kolektor Koling, ter **Kristjan Mugerli** in **Marko Vihtelič**, direktorja podjetja Kolektor CPG. Strokovni del, v katerem so se udeleženci seznanili z aktualnimi projekti, je dopolnilo motivacijsko predavanje **Darka Đurića**. Sledilo je sproščeno popoldne na športnih igriščih in zabavno preverjanje znanja na kvizu.

TOLMIN BLIŽE SODOBNEJŠI ZDRAVSTVENI OSKRBI

V Zdravstvenem domu Tolmin so odprli prve prenovljene prostore osrednje stavbe in podpisali pogodbo za izgradnjo Satelitskega urgentnega centra Tolmin. Dogodka so se udeležili župani občin Kobarid, Tolmin in Bovec **Marko Matajuro**, **Alen Červ** in **Valter Mlekuž**, direktor zdravstvenega doma **Primož Uršič** ter državna sekretarka na ministrstvu za zdravje **Tea Košir**. Med udeleženci so bili tudi predstavniki izvajalca Kolektor Koling, s katerim je bila podpisana gradbena pogodba za izvedbo investicije. Skupna vrednost obeh projektov presega 10 milijonov evrov; prenova je stala 6,8 milijona evrov, SUC pa je ocenjen na 3,5 milijona evrov.



BICIKLIJADA V ZNAMENJU GIBANJA IN DRUŽENJA

Kolektor CCL je tudi letos sodeloval na tradicionalni Biciklijadi Srbac 2026, ki je v športnem vzdušju združila udeležence vseh generacij. Zaposleni in njihovi družinski člani so skupaj preživeli aktiven dan na prostem ter z rekreativno vožnjo spodbujali zdrav življenjski slog. Dogodek je bil tudi priložnost za neformalno druženje, nova poznanstva in povezovanje s širšo lokalno skupnostjo. Biciklijada ostaja priljubljena prireditev, ki združuje gibanje, dobro voljo in občutek pripadnosti.





POLETNI PIKNIK V SPROŠČENEM VZDUŠJU

Zaposleni v Kolektor Sistehu so se pred poletjem zbrali na tradicionalnem pikniku, ki je ponovno ponudil priložnost za sproščeno druženje zunaj delovnega okolja. V prijetnem vzdušju so se pomerili v odbojki, preizkusili svoje znanje na zabavnem kvizu in si vzeli čas za sproščeno druženje. Kljub visokim temperaturam ni manjkalo dobre volje, vztrajnosti in tekmovalnega duha. Piknik je znova ustvaril prostor za utrjevanje medsebojnih odnosov ter bil prijeten uvod v poletni čas.

DRUŽINE SPOZNALE SVET TRANSFORMATORJEV

V Kolektor Etri so ponovno pripravili Dan odprtih vrat, na katerem so družinskim članom zaposlenih približali proizvodnjo energetskih transformatorjev in delo, ki nastaja za vrati podjetja. Obiskovalci so se na vodenih ogledih seznanili s proizvodnim procesom ter spoznali znanje, tehnologijo in predanost zaposlenih, ki stojijo za vrhunskimi izdelki. Najmlajši so svet elektrotehnike odkrivali skozi ustvarjalne in tehnične delavnice. Dogodek je bil priložnost, da zaposleni svoje delo predstavijo domačim, hkrati pa okrepijo ponos na izdelke in znanje podjetja.



MAJHNA DEJANJA ZA ZELENO PRIHODNOST

Ob svetovnem dnevu Zemlje so zaposleni podjetja Kolektor MIDI obiskali oddelek vrtca Cipelica v Mačkovcu. Z otroki so posadili mlado drevo in simbolično opozorili na pomen skrbi za okolje. Zasaditev je bila priložnost za pogovor o naravi, odgovornem ravnanju in trajnostnih vrednotah, ki jih je najlažje približati prav z izkušnjo. Otroci so sodelovali z radovednostjo in navdušenjem ter pokazali, da se spoštovanje do okolja začne z majhnimi koraki. Takšne pobude povezujejo lokalno skupnost, krepijo medgeneracijsko sodelovanje in opominjajo, da lahko tudi drobna dejanja ustvarjajo pomembne spremembe za prihodnje generacije.



KOLEKTOR SETUP PREVZEL UPRAVLJANJE ENERGETSKEGA SISTEMA

Podjetje Kolektor sETup je začelo upravljati napreden energetski sistem, ki združuje 1,0 MW baterijski hranilnik energije z zmogljivostjo približno 2,1 MWh in sončno elektrarno. To je pomemben korak pri razvoju rešitev za učinkovitejše upravljanje elektroenergetskega sistema in večjo izrabo obnovljivih virov energije. Sistem bo omogočal optimizacijo delovanja, večjo stabilnost omrežja, zmanjševanje ogljičnega odtisa in prilagodljivejše upravljanje energije. V podjetju poudarjajo, da takšni projekti prispevajo k zelenemu prehodu, za sodelovanje pa so se zahvalili partnerjema BIYAR in ENSET Renewable Energy Systems.

KOLEKTOR MIDI Z EKIPNIM DUHOM NA B2RUN ČAKOVEC

Ekipo podjetja Kolektor MIDI se je udeležila poslovnega teka B2Run v Čakovcu, ene največjih športno-poslovnih prireditev na Hrvaškem. Sedem zaposlenih je s športnim duhom in ekipno energijo uspešno premagalo traso ter pokazalo, da sodelovanje in vztrajnost povezujeta tudi zunaj delovnega okolja. Poseben uspeh so dosegli **Marin Kelner**, **Nikola Ivanušić** in **Vanja Marcijuš**, ki so se z odličnimi rezultati uvrstili med najboljše. Njihov nastop je odraz predanosti, motivacije in športne discipline. B2Run je bil hkrati priložnost za krepitev timskega duha, povezovanje sodelavcev in spodbujanje zdravega življenjskega sloga.



DAN DRUŽIN V KOLEKTOR MIDI: SPROŠČENO DRUŽENJE IN NEPOZABNI SPOMINI

V podjetju Kolektor MIDI so pripravili Dan družin, namenjen zaposlenim in njihovim najbližjim. Prostor zaključne montaže se je za en dan spremenil v prizorišče smeha, glasbe in sproščenega druženja. Dogodka so se udeležili partnerji, otroci, vnuki ter stari starši zaposlenih, ki so skupaj uživali v pestrem programu. Najmlajše so zabavali klovn in animatorji, lahko so si poslikali obraze in roke ter se preizkusili v mini golfu, za dobro vzdušje pa je poskrbel tudi DJ. V podjetju se zahvaljujejo družinam za podporo, dogodek pa želijo ohraniti kot lepo tradicijo.



MOTIVACIJA JE (IZ)VIR ZAVZETOSTI

Motivacija je gonilna sila zavzetosti. Odgovarja na preprosto, a ključno vprašanje: »Zakaj želim delati dobro to, kar delam?« V velikih in raznolikih družbah, kot je naša, so motivirani zaposleni veliko več kot samo izvajalci nalog. Aktivno prispevajo ideje, prevzemajo odgovornost, sodelujejo pri izboljšavah in ustvarjajo dodatno vrednost za podjetje, sodelavce in stranke.

Tudi Deloitte v svojem poročilu ugotavlja, da organizacije, ki razumejo in sistematično spodbujajo motivacijo zaposlenih, dosegajo boljše poslovne rezultate, večjo inovativnost ter višjo stopnjo zavzetosti. Zato je motivacija mnogo več kot 'le' kadrovska praksa, je strateška naložba v ljudi, ki poganjajo našo družbo, ter temelj skupnega uspeha.

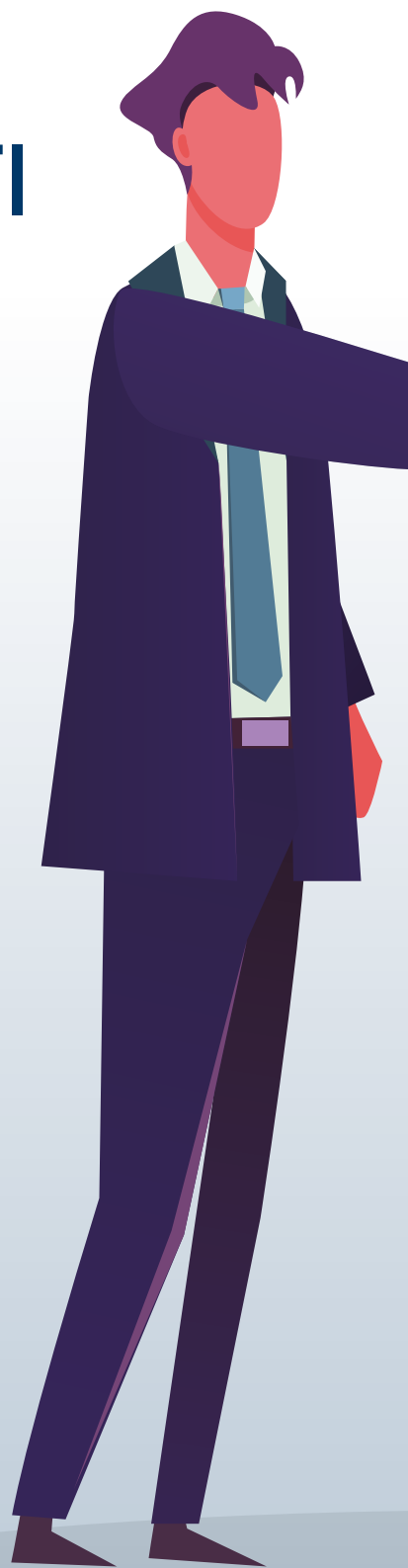
Magičnih 7: preverjeno o zavzetosti

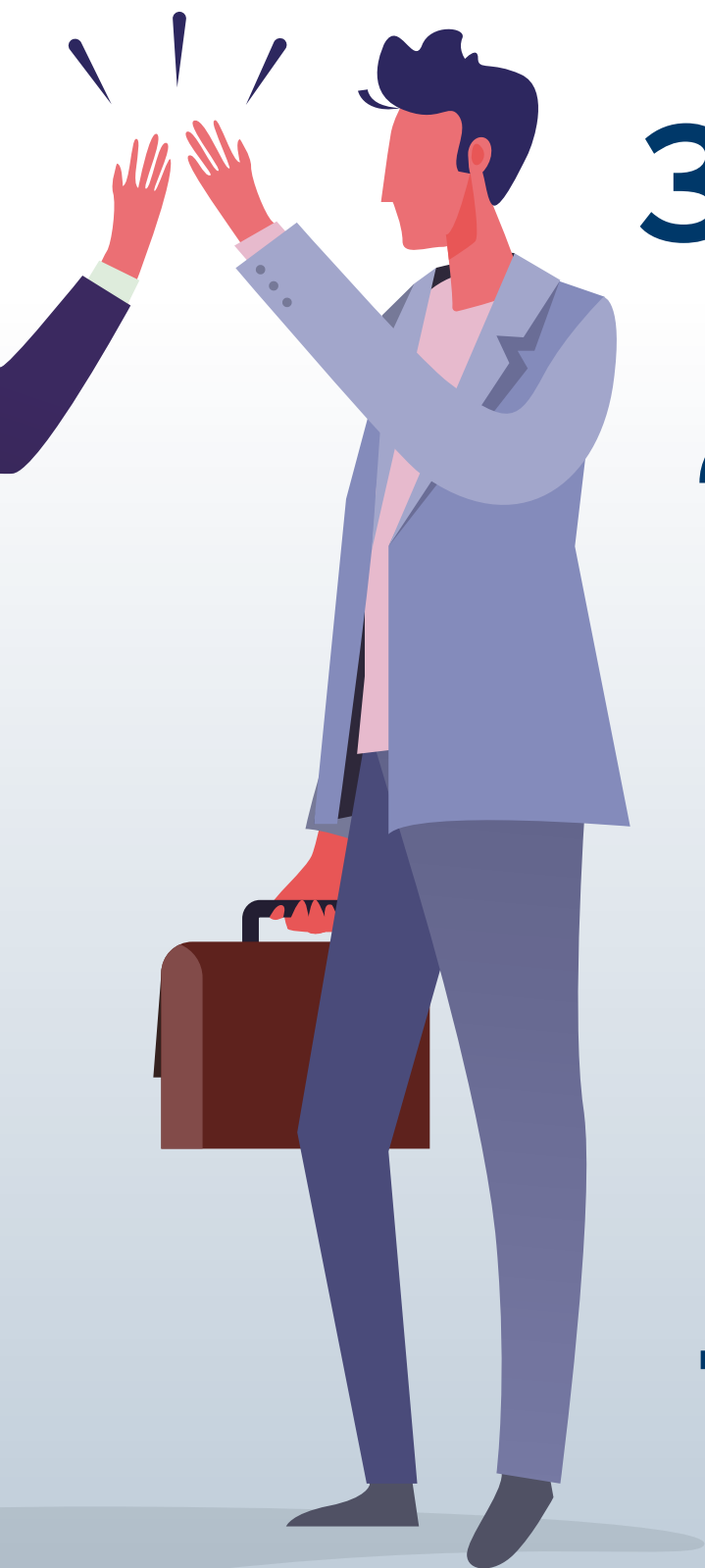
Le **21 % zaposlenih** po svetu je zavzetih pri svojem delu.

1

Nezavzetost je svetovno gospodarstvo leta 2024 stala približno **438 milijard USD** izgubljene produktivnosti.

2





3

V Evropi je zavzetost približno **12-odstotna**.

4

Visoko zavzete ekipe dosegajo: **23 % večjo dobičkonosnost, 18 % višjo produktivnost, 81 % manj absentizma z dela in 43 % manj fluktuacije.**

5

Kakovost vodenja pojasni približno **70 % razlik v zavzetosti ekip.**

6

Priznanje in pohvala za dobro opravljeno delo sta močni orodji motivacije in zavzetosti zaposlenih.

7

Možnost učenja in razvoja je med ključnimi razlogi, da zaposleni ostanejo v podjetju.





Polona Rupnik

MOTIVACIJA NI VEČ SAMOUMEVNA

O motivaciji, zavzetosti in pripadnosti zaposlenih se danes govori precej več, saj se je tudi odnos ljudi do dela v zadnjih desetletjih močno spremenil. Zaposleni imajo več možnosti izbire, njihova pričakovanja do delodajalcev so višja, podjetja pa se morajo vse bolj zavedati, da plača sama po sebi ni več dovolj. Ključni postajajo dobra organizacijska kultura, kakovostno vodenje, občutek pripadnosti, možnosti razvoja in delovno okolje, v katerem se ljudje dobro počutijo. O tem smo se pogovarjali s priznanim slovenskim psihologom Matejem Tuškom.

Zakaj se o motivaciji in zavzetosti danes govori več kot kadarkoli prej in zakaj sta tako pomembni za posameznika, ekipo in podjetje?

Včasih je bil odnos do dela precej drugačen. Človek je dobil službo in je v njej pogosto ostal več desetletij. Že sama zaposlitev je pomenila varnost in stabilnost, zato so bili zaposleni praviloma bolj zadovoljni in manj nagnjeni k iskanju drugih možnosti. Danes je okolje bistveno drugačno. Ljudje imajo več informacij, več primerjav in več izbire. Prek spleta in družbenih omrežij ves čas vidijo, kaj se dogaja drugje, kakšne plače imajo drugi in kakšne ugodnosti ponujajo druga podjetja. Zato se pogosteje sprašujejo, kaj dobijo v zameno za svoje delo.

Spremenila se je tudi narava dela. Veliko poklicev danes ni več vezanih na fizično prisotnost v kraju, kjer je podjetje. Posameznik lahko živi v manjšem kraju in dela za podjetje na drugem koncu države ali celo sveta. To povečuje občutek izbire in zmanjšuje samoumevno pripadnost enemu delodajalcu. Če je bilo nekoč dovolj, da je podjetje ponudilo stabilno zaposlitev, mora danes zaposlenim ponuditi tudi okolje, v katerem vidijo smisel, se dobro počutijo in imajo občutek, da so del nečesa pomembnega.

Zavzetost zato ni več nekaj samoumevnega. Podjetja se morajo z ljudmi ukvarjati bistveno bolj načrtno kot nekoč. Pomembno je, da gradijo dobre odnose, močne time in organizacijsko kulturo, v kateri se pričakuje odgovornost, sodelovanje in spoštovanje. Če je ekipa povezana, če ima dober zgled v vodji in če ljudje čutijo pripadnost, je tudi zavzetost višja. Če teh pogojev ni, zaposleni hitro začnejo iskati lažje poti ali druge priložnosti.

Kakšna je razlika med motivacijo in zavzetostjo? Zakaj ju pogosto zamenjujemo in kako se ta razlika kaže v praksi?

Motivacija je širši pojem in ni nujno vezana samo na delo. Človek je lahko zelo motiviran za šport, hobije, osebne projekte ali druge dejavnosti, pri delu pa njegova zavzetost ni nujno enako visoka. Zavzetost pa je bolj neposredno povezana z delovnim mestom, organizacijsko kulturo, občutkom pripadnosti in pripravljenostjo, da posameznik svojo energijo, odgovornost in osebni vložek nameni podjetju.

V praksi se razlika pokaže tako, da je lahko nekdo osebno zelo aktiven, sposoben in motiviran, vendar v organizaciji ne čuti dovolj pripadnosti, smisla ali zaupanja, zato pri delu ne pokaže enake stopnje zavzetosti. Zavzetost nastane šele takrat, ko se posameznik z delom, ekipo in podjetjem poveže do te mere, da želi prispevati več kot samo nujni minimum.

Kaj ljudi v resnici motivira? Je odgovor univerzalen ali je pri vsakem drugačen? Koliko je motivacija odvisna od posameznika in koliko od delovnega okolja?

Možnosti motiviranja je veliko. Plača je zagotovo pomemben dejavnik, vendar praviloma ni edini in pogosto tudi ne najmočnejši motiv. Pomembna je pravičnost plačnega sistema, predvsem občutek, da sta trud in učinkovitost ustrezno prepoznana. Če imajo ljudje na podobnih delovnih mestih zelo različen prispevek, razlike v nagrajevanju pa tega ne odražajo, se lahko hitro pojavi nezadovoljstvo. Podjetja bodo zato morala razmišljati o bolj preišljenih in tudi bolj individualiziranih oblikah nagrajevanja.

Odgovor zato ni univerzalen. Nekoga bolj motivira plača, drugega razvoj, tretjega dobri odnosi, četrtega samostojnost ali občutek, da opravlja smiselno delo. En del motivacije izhaja iz posameznika, njegove osebnosti, življenjskih okoliščin in vrednot, pomemben del pa iz okolja, v katerem dela. Če okolje ne podpira odgovornosti, zaupanja in sodelovanja, tudi osebna motivacija težje preraste v zavzetost.

Ali lahko vodja motivira zaposlenega ali lahko predvsem ustvarja pogoje, v katerih motivacija in zavzetost rasteta? Kaj lahko vodje naredijo že danes?

Vodja zaposlenega ne more motivirati na silo, lahko pa zelo pomembno vpliva na pogoje, v katerih motivacija in zavzetost rasteta. Njegova naloga ni le skrb za to, da je delo opravljeno, temveč tudi ustvarjanje okolja, v katerem so pričakovanja jasna, odnosi urejeni, trud prepoznan, težave pa pravočasno naslovljene. Že danes lahko vodje naredijo veliko s tem, da se z ljudmi pogovarjajo, jim dajejo povratne informacije, postavljajo jasne meje in skrbijo za pravičnost v timu.

Pomembno je tudi, da vodja ukrepa, kadar posameznik s svojim vedenjem ruši klimo ali odgovornost ekipe. Če se neodgovornost tolerira, se lahko zavzetost drugih zelo hitro zmanjša. Dober vodja zato ne gradi motivacije samo z besedami, ampak predvsem z zgledom, doslednostjo in sposobnostjo, da poveže ljudi v kakovosten tim.

Kateri dejavniki najbolj vplivajo na zavzetost zaposlenih? Kako hitro jo lahko podjetje izgubi in kako jo ponovno zgradi?

Na zavzetost najbolj vplivajo občutek pripadnosti, kakovost odnosov, zaupanje v vodje, pravičnost, jasnost pričakovanj in občutek, da ima delo



smisel. Veliko pomenijo tudi možnosti razvoja, napredovanja, izobraževanja, rekreacije in dobrega počutja, saj zaposleni podjetje danes ocenjujejo širše kot samo skozi plačo. Če imajo občutek, da podjetje nekaj naredi zanje in da jih vidi kot ljudi, ne le kot delovno silo, to krepí pripadnost.

Podjetje lahko zavzetost izgubi zelo hitro, še posebej če se ljudje počutijo prezrte, nepravilno obravnavane ali če se obljube ne uresničijo. Ponovno jo gradi počasneje – z doslednostjo, odprto komunikacijo, zaupanjem, dobrim vodenjem in dejanji, ki pokažejo, da podjetje misli resno. Zavzetosti se ne da kupiti z enkratnim ukrepom, ampak nastaja skozi vsakodnevno izkušnjo zaposlenih.

Ali mlajše generacije motivirajo drugačne stvari? Kako se pričakovanja zaposlenih spreminjajo in kako naj se podjetja na to odzovejo?

Pri mlajših generacijah je pogosto opaziti drugačen pogled na delo, uspeh in pripadnost. Veliko mladih želi hitrejši razvoj, več povratnih informacij, boljše ravnotežje med delom in zasebnim življenjem ter več občutka, da je njihovo delo smiselno. Hkrati imajo več informacij in več možnosti primerjave, zato se redkeje odločajo, da bodo v enem podjetju ostali zelo dolgo samo zaradi občutka varnosti.

To ne pomeni, da mladi niso pripravljeni delati ali prevzemati odgovornosti, pomeni pa, da pripadnost razumejo drugače. Podjetja se morajo zato bolj ukvarjati z razvojem, komunikacijo, kulturo in vodenjem. Pripadnosti ni mogoče zahtevati, ampak jo je treba graditi skozi dobre odnose, jasna pričakovanja, poštenost in občutek, da je posameznik v podjetju viden ter cenjen.

Kako lahko podjetja ohranijo motivacijo in zavzetost v obdobjih velikih sprememb, reorganizacij ali negotovosti?

V obdobjih sprememb je najpomembnejša jasna, pravočasna in iskrena komunikacija. Ljudje se sprememb pogosto bojijo, še posebej kadar ne razumejo, zakaj se dogajajo, kaj pomenijo zanje in kakšna je njihova vloga v novem okolju. Tudi dobra sprememba lahko naleti na odpor, če ni pravilno predstavljena in vodena. Zato morajo podjetja spremembe razlagati, vodje pa morajo biti dovolj blizu ljudem, da zaznajo strahove, vprašanja in odpor.

Pomembno je tudi razumeti, da motivacija ni odvisna samo od službe. Na človekovo energijo, zavzetost in učinkovitost vplivajo tudi osebno življenje, stres, odnosi, življenjske navade in sposobnost soočanja z obremenitvami. Podjetja

Pripadnosti ni mogoče zahtevati, ampak jo je treba graditi skozi dobre odnose, jasna pričakovanja, poštenost in občutek, da je posameznik v podjetju viden ter cenjen.



vseh teh okoliščin ne morejo nadzorovati, lahko pa ustvarijo okolje, v katerem so ljudje bolje podprti – tudi s svetovanjem, psihološko podporo ali programi za krepitev dobrega počutja.

Kateri primer dobre prakse vas je v karieri najbolj navdušil in kaj se lahko iz njega naučijo tudi druga podjetja?

Dober primer je pristop, pri katerem podjetje ljudi ne obravnava enotno, ampak razume, da imajo različni zaposleni različne potrebe, močne točke in področja za razvoj. Podobno kot v športu, kjer trener ve, da vsak igralec potrebuje drugačen pristop, bodo tudi podjetja morala vse bolj individualno delati z zaposlenimi. Iz tega se lahko druga podjetja naučijo, da motivacije ni mogoče graditi samo s splošnimi ukrepi, temveč z razumevanjem konkretnih ljudi in ekip.

Kaj bo po vašem mnenju največji izziv na področju motivacije in zavzetosti zaposlenih v prihodnjih letih?

Največji izziv bo dobre zaposlene najprej razviti, nato pa jih tudi zadržati. Trg dela se spreminja, ljudje imajo več možnosti, pričakovanja do delodajalcev pa so višja. Podjetja bodo morala zato več vlagati v kulturo, vodenje, razvoj, odnose in dobro počutje zaposlenih. Samo plača ne bo dovolj. Pomembno bo, da bodo zaposleni čutili smisel, pripadnost in zaupanje ter da bodo imeli občutek, da so del kakovostnega tima.

Če bi vodjem dali le en nasvet za ustvarjanje motiviranih in zavzetih ekip, kakšen bi bil?

Najpomembnejši nasvet je: z ljudmi se je treba ukvarjati. Vodja mora poznati svojo ekipo, razumeti razlike med posamezniki, postavljati jasna pričakovanja, se odzivati na težave in graditi odnose, ki temeljijo na zaupanju in spoštovanju. Motivirane in zavzete ekipe ne nastanejo same od sebe, ampak so rezultat vsakodnevnega dela z ljudmi, doslednosti, zgleda in iskrene skrbi za ekipo.

KOLEKTOR

Polona Rupnik

ŽIVIM ŽIVLJENJE, KI SI GA ŽELIM ŽIVETI

Slovenski paraplavalec Darko Đurić je človek, ki svoje življenjske izkušnje ne predstavlja kot zgodbo o premagovanju ovir, temveč kot zgodbo o odgovornosti, samostojnosti in izbiri pogleda na svet. Čeprav so mu v otroštvu govorili, da zaradi redke genske napake, ki je povzročila, da se je rodil brez nog in leve roke, marsičesa ne bo mogel početi, je skozi šport, vztrajnost in podporo pravih ljudi dokazal, da omejitve pogosto niso dokončne. Danes kot govornik navdihuje druge, da v zahtevnih trenutkih ne iščejo izgovorov, temveč možnosti za naslednji korak.



ADRIA ANKARAN
HOTEL & RESORT



Vaša zgodba je izjemno navdihujoča. Kateri trenutek iz otroštva vas je najbolj izoblikoval v osebo, kakršna ste danes?

Težko bi izpostavil samo en trenutek. Bolj bi rekel, da so me oblikovala različna obdobja in ljudje, ki so prišli v moje življenje ter mi pomagali narediti korak naprej. Imel sem srečo, da sem odrasčal v varnem okolju, kjer so me spodbujali k samostojnosti.

Nekoč so vam rekli, da ne boste nikoli plaval, hodili ali vozili avtomobila. Danes vse to počnete. Kako vam je uspelo?

Veliko je bilo trme, predvsem pa želje po samostojnosti in enakopravnosti. Želel sem početi stvari, ki jih počnejo drugi, in nisem maral omejitev. Vsak korak, od vožnje avtomobila do plavanja in hoje, mi je pomenil več samostojnosti.

Se danes počutite svobodnega?

Kakšen dan bolj, kakšen dan manj. Vesel sem, da živim življenje, ki si ga želim živeti. Tudi kadar pridejo težji dnevi ali temne misli, se poskušam zavedati, kaj vse imam in kakšno življenje živim. To mi pomaga prebroditi krize.

Zdi se, da se pogosto premalo zavedamo, kako pomembno je imeti ob sebi prave ljudi. Kako pomembno je to za vas?

Mislim, da vsi, ljudje z invalidnostjo in brez nje, okoli sebe potrebujemo ljudi, ki nas dvigujejo, ne pa uničujejo. Če si v življenju ambiciozen, se obdaš z ljudmi, ki so boljši od tebe, ki te potisnejo naprej in ti včasih povedo tudi neprijetno resnico. Pomembno je, da niso ob tebi samo ljudje, ki ti kimajo.

Za Slovence pogosto pravimo, da radi jamramo in hitro najdemo izgovore. Kako lahko to spremenimo?

Predvsem tako, da v situacijah, ki se nam dogajajo, začnemo iskati rešitve. Vsakemu se dogajajo neprijetne situacije. Če se postaviš v vlogo žrtve, boš jamral, zakaj se to dogaja ravno tebi. Meni je pomagalo, da sem se naučil na stvari pogledati bolj objektivno: da sem samo del zgodbe, ne pa njen center. Potem začneš razmišljati, kaj lahko narediš, kako lahko situacijo spremeniš, ali pa se včasih tudi umakneš.

Našli ste se v plavanju. Kaj vam pomeni šport?

Ogromno. Že kot otrok sem se želel dokazovati skozi gibanje. Šport mi je dal možnost, da sem se dokazal, pokazal in da so me ljudje videli. Dal mi je prepoznavnost, še pomembneje pa je, koliko zanimivih in dobrih ljudi sem spoznal, koliko sveta sem videl in koliko doživetij sem imel. To je zame veliko več kot medalje.

Življenjske nauke iz športa uporabljate še danes?

Predvsem odgovornost. Ko si sposoben prevzeti odgovornost zase in za svoja dejanja, lahko dosežeš rezultate. V športu ne moreš pričakovati, da bodo medalje prišle same od sebe; zanje moraš delati. Enako je v življenju. Treba se je potruditi za stvari in dokler si ne postaviš cilja, ne veš, kam greš, zato ga tudi ne moreš doseči.

Kako se spopadate s strahom pred neuspehom?

Strah pred neuspehom je zagotovo prisoten; vsi ga imamo. Pomaga pa, kako veliko teži daš neki situaciji. Če si na primer predstavljam, da mora občinstvo po določenem stavku zaploskati, sicer moje predavanje nima vrednosti, se bom neuspeha zelo bal. Če pa si rečem, da bom poskusil in da obstaja možnost, da mi uspe ali pa ne, je drugače. Podobno je bilo v športu. Če bi paraolimpijski medalji pripisal vso vrednost svoje kariere, bi bilo zelo težko. A tudi brez medalje sem imel lepo športno pot, spoznal sem veliko ljudi in doživel veliko lepega. To ni izgubilo vrednosti samo zato, ker medalje nisem osvojil.

Veliko ljudi vas vidi kot simbol motivacije. Kako jo vi razumete?

Mislim, da se vsak od nas z nečim bori in mora najti razlog, zakaj bo nekaj naredil in zakaj se bo trudil. Motivacijo potrebujemo predvsem takrat, ko je nekaj težko, ko nečesa ne maramo narediti, pa moramo, ker vemo, zakaj je pomembno. Takrat pride do izraza motivacija. Vsi jo v življenju potrebujemo in lepo je, če jo lahko delimo naprej.

Če bi morali motivacijo opisati z eno besedo, katera bi to bila?

Vztrajnost.

Kako pomembna je vztrajnost? Je morda še pomembnejša od same motivacije?

Če nimaš motivacije, tudi vztrajnosti ne boš imel. Če pa nimaš vztrajnosti, ti nobena motivacija ne pomaga, ker ostane samo prazna beseda. Gresta z roko v roki. Če želiš nekaj doseči, moraš vztrajati. Nobena pot ne pride povsem zlahka.

Kako ste po zaključku športne kariere našli novo identiteto?

Vmes sem počel več stvari: bil sem soustanovitelj start-up podjetja, timski menedžer v odbojki, organiziral sem turnirje in pomagal pri različnih projektih. Mislim, da se poti začnejo odpirati, ko poskušaš. Ljudje včasih preveč pričakujemo, da bomo na papir napisali, kaj želimo početi, in bo to



takoj prava odločitev. Treba je poskusiti. Včasih si v nečem lahko dober, pa v tem ne uživaš. Bolje je početi nekaj, kar te izpolnjuje, tudi če ti prinese manj denarja, saj se bolje počutiš in lahko več prispevaš okolici.

Pot do tega, kjer sem danes, je bila dolga in še vedno traja. Pomagalo mi je tudi, da sem se delno odpovedal identiteti, ki sem si jo ustvaril. Nekoč sem bil plavalec, danes predavatelj, a moja osebna identiteta ni vezana samo na to. Sem Darko. Če nekega dne ne bom več predaval, bom počel kaj drugega. Pomembno je, da 'odrska' identiteta ne postane celotna osebna identiteta.

Katere vrednote so vam najpomembnejše?

Iskrenost, svoboda in poštenost.

Kateri izziv vas danes najbolj motivira?

Predvsem to, da se izboljšujem v tem, kar delam. Želim si tudi stopiti na mednarodne odre in res uživati v stvareh, ki jih počnem. Pomembno mi je, da živim vsak dan posebej, ne pa da danes že živim jutrišnji dan.

Ko pogledate nazaj na svojo pot, na kaj ste najbolj ponosni?

Verjetno na to, da sem samostojen in da lahko počnem vse, kar počnem. Vse ostalo je rezultat tega.

Navdigm ste v navdih. Kdo pa je v navdih vam?

V vsakem obdobju življenja so me navdihovali različni ljudje, od domačih do ljudi iz športa. V plavanju je bil to moj predhodnik Dejan Fabčič, kasneje pa tudi Gustavo Sánchez Martínez, ki mi je pokazal, da se da z eno roko premagovati tiste z dvema rokama. Navdihujejo me tudi govorci, na primer Nick Vujicic, ki je izjemno uspešen mednarodni govorec in je navdihnil ogromno ljudi. Zanimivi so mi tudi komiki, saj znajo iz vsakdanjih stvari sestaviti dobro zgodbo in ljudi popeljati skozi različna občutja.

Imate še kakšen izziv ali željo, kaj bi še radi počeli?

To vprašanje zadnje čase pogosto dobivam, pa nanj sploh ne znam dobro odgovoriti. Morda se sliši čudno, ampak trenutno nimam neke velike želje, ki bi jo moral nujno uresničiti. Želim si predvsem to, kar počnem zdaj, početi še naprej in v tem uživati. Predvsem pa si želim, da lahko pomagam ljudem, da na svojo situacijo pogledajo nekoliko drugače in morda s tem spremenijo svoje življenje na bolje.

Ste pričakovali tak uspeh, ko ste začeli predstavljati svojo zgodbo?

Da in ne. Ne bi se lotil tega, če ne bi verjel, da je lahko uspešno. A vedno znova me presenetijo ljudje, ki pridejo do mene, mi podajo roko ali z mano delijo svojo zgodbo – kaj so spremenili oziroma kaj bodo spremenili zaradi mojih predavanj ali izkušenj. Mislim, da je to največji uspeh, ki ga lahko doživim.



Edita Krajnović

DO USPEHA S 7 P-JI MOTIVACIJE

Uspeh pomeni, da uresničiš cilje, ki si si jih zadal. Uspeh je tudi motivator, ki ljudem daje polet: »Ne podcenjujte uspehov, kajti prav ti so tisti, ki ljudi motivirajo,« poudarjajo izkušeni voditelji. Kateri so še dejavniki, ki vplivajo na motivacijo? Poimenovali smo jih 7 P-jev motivacije.





Poslanstvo in pripadnost skupnemu cilju

»Kaj pa vi delate?« so obiskovalci vprašali čistilko v NASA centru. »Z mano gredo ljudje na Luno,« jim je odgovorila. Osupli obiskovalci so ugotovili, da se preprosta snažilka zaveda, da je tudi njen prispevek k poletom posadk na Luno pomemben: prašni delci lahko vplivajo na naprave in povzročijo nezgodo. Njena naloga torej ni čiščenje prahu, ona je del poslanstva. Enako in skupno z vsemi sodelavci v NASA centru. In to velja za vsakega med nami: če smo del skupnega poslanstva in uresničevanja cilja, v katerega verjamemo, nam to daje pogon, energijo, zavzetost. Ne opravljamo le nalog, ki so zapisane, temveč razmišljamo in se zavedamo, na kaj naše delo vpliva.

Pozitivnost: dvakrat višji rezultati!

V raziskavi o vplivu pozitivnih povratnih informacij na uspešnost učenja so igralce bowlinga razdelili v dve ekipi. Polovici ekipe so pokazali le del posnetka, na katerem so igrali izvrstno. Drugi polovici pa so zavrteli le posnetke, na katerih so bili vidni njihovi spodrsliji. Kaj menite, katera skupina je napredovala hitreje? Odgovor: s kar dvakrat višjo dinamiko je napredovala skupina, ki si je ogledala samo dobre posnetke. Res je, da se iz napak učimo, a vizualizacija uspeha nam pomaga verjeti, da zmoremo (več). Vrhunski športniki se na tekme pripravljajo tako, da v mislih vizualizirajo izvrsten nastop in zmago.

Pohvala dela čudeže

»Lepo je delati s teboj,« sem rekla ob zaključku pogovora s kolegico. Prek telefona sem začutila, kako sem jo presenetila in osrečila s tem stavkom. Zatorej: pohvalite in s pohvalo spodbujajte sebe in kolege. Dobre stvari prevečkrat vzamemo za samoumevne. Opozarjanje na to, kar je dobro, naj postane del vsakdanjika. Saj veste: slabe stvari poskrbijo same zase, naša naloga pa naj postane, da negujemo in opozarjamo na tisto, kar je dobro.

Priložnosti ustvarjajo ponos

Direktor znanega ponudnika izdelkov za gradnjo in opremo doma vztraja, da njegovi sodelavci na najvišjih vodilnih mestih dopustujejo brez službenega telefona. Ker: »... če si pravi vodja, stvari tečejo tudi, ko te ni. Pravi vodja vedno gradi svoje naslednike in njegova odsotnost je priložnost, da se izkažejo.« Iz tega razberemo, kako pomembno je, da sodelavcem dajemo priložnosti. Da poskusijo nekaj novega, da ugotovijo, da znajo in zmorejo. Morda pri tem dobijo izkušnjo, naredijo kakšno napako, a vse to je sestavni del učenja in napredka. In zelo verjetno je, da ima tisti, ki mu damo priložnost, nove ideje, kako izvesti posamezen postopek in lahko pomembno prispeva

k izboljšavam in učinkovitosti. Dajanje priložnosti in s tem zaupanja: »Zmoreš, uspelo ti bo,« je motivacijsko gorivo!

Povratne informacije so hrana

»Dajajte povratne informacije, te so hrana ustvarjalnih ljudi,« je na svojih predavanjih poudarjala nekdanja urednica Newsweeka Dorothy Callins. Velja tudi za vsakdanja delovna okolja: sodelavec, ki ste mu zaupali nalogo, želi vedeti, kako dobro jo je opravil. Je izpolnil vaša pričakovanja? Bi lahko naredil bolje? Vodja, ki daje le naloge, brez povratnih informacij, opravi le polovico svojega dela. Kot bi trener dajal le vaje za trening, brez razlage, kaj športnik z njimi dosega in zakaj so pomembne. Dajanje smisla šteje za eno pomembnih nalog vodje, za sodelavce pa je dejavnik motivacije, da pride do preklopa: »Vredno je. Vem, zakaj to delam.« Večina med nami se želi razvijati, rasti, biti vedno boljši. Povratne informacije so pri tem katalizator učenja.

Prijaznost in posluš za potrebe bližnjih

Sanja se mi ne oglasi, morava pa uskladiti urnik delavnice. Lahko se jezim, lahko pa pomislim: kaj je razlog, da se mi ne oglasi. »Hm, ali mi ni omenila, da bo imela ta teden velik dogodek? Najbrž ima ogromno dela z njim.« Počakam in čez čas, resda pozno, se mi Sanja javi: »Oprosti, tako živahno je bilo, nisem se ti mogla oglasiti.« »Nič zato, bova pa zdaj malo pohiteli in poenostavili,« ji odvrnem. Polni elana se potopiva v pripravo. Nerganje, da zamuja, da bi se morali pripravljati bistveno prej, k uspehu najine delavnice ne bi pomagalo prav nič! Saj obe veva, da bi bilo tako bolje, a če ne gre, pač ne gre. »Ali veste, zakaj vam je uspelo?« je pred leti Petro Matos, pobudnico akcije Očistimo Slovenijo v enem dnevu vprašal eden od udeležencev. »Uspelo vam je, ker ste prijazni,« je dejal.

Podpornik – nadzornik

Za spremembo potrebujemo motivacijo, kajne? Kaj mislite o tem, da je za spremembo, ki jo vi uresničite, nagrajen vaš znanec ali sodelavec? Preučevanje spodbujanja telesne aktivnosti prebivalcev je prineslo ugotovitev, da nagrajevanje tistega, ki je zadolžen, da bo nekdo drug telesno aktiven, daje bistveno boljše učinke kot nagrajevanje posameznika samega: v povprečju so bili ljudje v takšni shemi kar štirikrat bolj aktivni! Raziskovalci so nadalje s teoretičnim modelom odnosov pokazali, da je spreminjanje navad vsaj dvakrat bolj uspešno, če ne nagrajujemo neposredno posameznikov, ki spremenijo navade, ampak njihove znance, ki dobijo nalogo, da vplivajo na svoje prijatelje.

Polona Rupnik

FRIDA ZA RAZVOJ UMETNE INTELIGENCE IN INDUSTRIJE

Na Fakulteti za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani so sredi junija zagnali visoko zmogljiv podatkovni center FRIDA, novo superračunalniško infrastrukturo, namenjeno raziskovalno-razvojnem sodelovanjem na področju umetne inteligence, strojnega učenja, velikih jezikovnih modelov, znanstvenega računanja in obdelave velikih podatkov. Na otvoritvi je kot partner iz industrije sodeloval tudi Kolektor.



Zagon FRIDE – dr. Tomaž Boh, Direktorat za znanost in inovacije MIZM, prof. dr. Gregor Dolinar, prorektor UL, mag. Valter Leban, predsednik uprave skupine Kolektor, izr. prof. dr. Mojca Ciglarič, dekanja FRI UL



FRIDA, nova superračunalniška infrastruktura Fakultete za računalništvo in informatiko Univerze v Ljubljani, je razvojna platforma za najzahtevnejše izzive umetne inteligence, strojnega učenja, velikih jezikovnih modelov in obdelave podatkov. Namenjena je raziskovalcem, študentom in podjetjem, ki želijo preizkušati tehnologije prihodnosti ter razvijati napredne rešitve. Kot je poudarila dekanja FRI **izr. prof. dr. Mojca Ciglarič**, FRIDA povezuje vrhunsko znanje z najsodobnejšo infrastrukturo ter odpira nove možnosti za raziskovalno-gospodarsko sodelovanje.

Znanje, prevedeno v razvojne preboje

FRIDA odgovarja tudi na razvojne izzive Slovenije, ki po poročilu UMAR zaostaja pri podatkovno podprtem razvoju. Brez takšne infrastrukture ni sodobnega razvoja UI, zato bo omogočila hitrejši prenos raziskovalnega znanja v konkurenčne rešitve z višjo dodano vrednostjo.

Na otvoritvi so govorili o povezovanju znanja, infrastrukture in gospodarstva ter se strinjali, da mora znanje preiti iz akademskega okolja v prakso ter da bo razvoj UI mogoč le ob tesnem sodelovanju fakultet, podjetij in drugih deležnikov.

Takšno priložnost prepozna tudi Kolektor, ki s FRI sodeluje pri več projektih – od evalvacije digitalne zrelosti in zaznavanja napak v proizvodnji do dela z velikimi jezikovnimi modeli. Njegova vloga je pomembna, ker akademsko znanje preizkuša v realnem industrijskem okolju in ga usmerja v rešitve za proizvodnjo, kakovost ter prihodnjo avtonomnost sistemov.

Kolektor kot most med znanostjo in industrijsko prakso

Valter Leban, predsednik uprave skupine Kolektor, je ob tem poudaril, da se mora podjetje najprej zavedati, da vsega znanja in vseh odgovorov ne more razviti samo. Prav zato je sodelovanje z akademskim okoljem, kakršnega Kolektor gradi s FRI, pomemben del razvoja naprednih industrijskih rešitev.

»Sodelovanje je dolgoletno. To lahko vodi do avtonomnosti sistemov, tudi v proizvodnem delu. V industriji je kakovost nujna, zato je eno ključnih vprašanj, kako preprečiti, da bi slab izdelek prispel do kupca. Pri tem, denimo, igra pomembno vlogo strojni vid,« je Leban navedel praktični primer.

»Mi smo sicer industrijsko podjetje, vendar dobri temelji izhajajo iz znanosti. Na njih lahko gradiš, znanost pa pomaga, če zaidemo v slepo ulico,« je še poudaril Leban in dodal, da je sodelovanje med industrijo in akademskim svetom nujno. »Na FRI se vedno počutim free, ker vem, da bom tu našel odgovore na svoj 'zakaj'.«



Nekaj izbranih dejstev in zanimivosti o FRIDI

FRIDA je nastala iz potrebe po lastni zmoglivi infrastrukturi, s poudarkom na UI pa pomembno dopolnjuje evropski EuroHPC ekosistem. V jedru združuje 104 grafične pospeševalnike sedmih generacij, med njimi 64 najnovejših, povezanih z visokozmogljivim omrežjem.

Je prva akademska superračunalniška infrastruktura v regiji z namestitvijo UI namenjenih grafičnih procesnih enot **NVIDIA Blackwell**, generacije **B200** in **B300**. Na področju UI prinaša dvakrat večjo učno zmogljivost in energijsko učinkovitost kot slovenski superračunalnik Vega.

Zmore do **708 petaflopov**, kar pomeni **708 milijonov milijard računskih operacij nižje natančnosti na sekundo**. Še več: ima eksaskalni potencial, saj zmore za računanje z redkimi matrikami nižje natančnosti doseči celo dvakrat višjo hitrost – **1,42 eksaflopa oz. 1,42 milijarde milijard računskih operacij na sekundo**.

Ali drugače: če bi vsak prebivalec Slovenije računal neprekinjeno 24 ur na dan, bi FRIDA v eni sekundi opravila več izračunov kot vsi skupaj v 10.000 letih.

Polonca Pagon

INOVACIJE, KI POTRJUJEJO NAŠO RAZVOJNO ODLIČNOST

Junij 2026 je za podjetje Kolektor Mobility prinesel pomembna priznanja, ki potrjujejo našo razvojno usmerjenost, tehnološko naprednost in zavezanost trajnostnim rešitvam. V razmiku le nekaj dni so bile nagrajene kar tri inovacije, ki odgovarjajo na ključne izzive sodobne industrije in mobilnosti.





Tri priznanja v enem tednu dokazujejo, da Kolektor Mobility s trajnostnimi materiali, naprednimi izdelki in izboljšavami proizvodnih procesov soustvarja mobilnost prihodnosti. Na podelitvi priznanj Gospodarske zbornice Slovenije za inovacije Severno Primorske gospodarske zbornice smo prejeli dve zlati priznanji za razvojna projekta, medtem ko je postojnska podružnica na izboru najboljših inovacij v Primorsko-notranjski regiji prejela srebrno priznanje.

Zlato za trajnostni magnet prihodnosti

Eno od zlatih priznanj je prejela inovacija plastomagneta iz 100-odstotno recikliranega NdFeB prahu. Rešitev je pomemben korak k trajnostni uporabi redkih zemelj in zmanjševanju odvisnosti od uvoza kritičnih surovin. Posebna vrednost inovacije je v tem, da reciklirani material ohranja magnetne lastnosti, primerljive z materiali iz primarnih surovin.

Dr. Ana Drmota Petrič, vodja projektov v podjetju Kolektor Mobility, poudarja, da inovacija omogoča izdelavo visoko zmogljivih

komponent za elektromotorje, aktuatorje in druge elektromehanske sisteme, hkrati pa pomembno prispeva k ciljem krožnega gospodarstva. Po njenem mnenju je projekt zlato priznanje prejel tudi zato, ker sledi strateškim usmeritvam EU na področju trajnostne rabe surovin. »*Materiale smo nadgradili z lastnim znanjem in tehnologijami, zato lahko takšen izdelek uspešno konkurira materialom, ki jih Evropa večinoma uvaža iz Kitajske,*« pojasnjuje Drmota Petrič.

Inovacija omogoča ponovno uporabo redkih zemelj in zmanjšuje evropsko odvisnost od njihovega uvoza. »*Iz odsluženih rotorjev, ki vsebujejo sintrane magnete, recikliramo in ponovno uporabimo v novem izdelku. Ta se nato vrne v rotor, rotor pa v elektromotor,*« opisuje bistvo krožnega procesa.

Ob tem poudarja, da gre zasluga za priznanje celotni ekipi in odličnemu sodelovanju strokovnjakov z različnih področij: »*To priznanje je potrditev, da delujemo kot povezana in usklajena ekipa. Prav s povezovanjem različnih znanj lahko premikamo meje razvoja.*«



Ekipa Kolektor Mobility je za razvoj plastomagneta iz 100-odstotno recikliranega NdFeB prahu prejela zlato priznanje GZS za inovacije. Ekipa: dr. Ana Drmota Petrič, Karla Kosmač, Žan Erjavec, Rok Šinkovec, dr. Boris Saje, Primož Peternel, Andrej Likar.

Industrijska validacija inovacije trenutno poteka v sodelovanju s španskim partnerjem COPRECI, kjer materiale preizkušajo v demonstracijskem sinhronskem motorju. Pomemben del projekta je bil izveden tudi v okviru evropskih razvojnih projektov Harmony, REEsilience in Permanet.

Inovacija se je uvrstila tudi na nacionalno raven in bo predstavljena na sklepnem dogodku Inovativne Slovenije – Dnevu inovativnosti, ki bo 15. septembra na Brdu pri Kranju.

Inovativna črpalka za učinkovitejšo elektrifikacijo

Drugo zlato priznanje smo prejeli za razvoj dvojne električne oljne črpalke, ki v enem sistemu združuje visokotlačno in nizkotlačno delovanje. Inovacija je namenjena predvsem elektrificiranim sistemom v avtomobilski industriji in komercialnih vozilih.

Rešitev prispeva k zmanjšanju velikosti, mase in

energijske porabe hidravličnih sistemov ter hkrati omogoča večjo funkcionalnost in prilagodljivost. Ta inovacija neposredno podpira prehod v učinkovitejšo in bolj trajnostno mobilnost.

»Predstavljena inovacija pomeni prebojno produktno rešitev na področju e-črpalk in predstavlja pomembno izhodišče za nadaljnji razvoj ter nadgradnjo z dodatnimi funkcionalnostmi,« ocenjuje **dr. Vladimir Boštjan Bregar**, vodja oddelka Razvoj sistema in sistemske arhitekture. Dodaja, da se »hkrati ustvarja temelje za vstop podjetja na visoko konkurenčen globalni trg dobaviteljev e-črpalk za vozila in drugo mobilno opremo.«

Inovacija je referenčni produkt, zasnovan modugno in prilagodljivo, kar omogoča njegovo učinkovito uporabo v različnih aplikacijah ter s tem vstop podjetja na trg e-črpalk. Ciljni trg je predvsem področje osebnih avtomobilov in komercialnih vozil.



Dvojna električna oljna črpalka združuje visokotlačno in nizkotlačno delovanje v enem kompaktnem sistemu (ekipa: dr. Vladimir Boštjan Bregar, Alen Oršulić, Anže Hadalin, Jani Jarc, Matija Črv, Jure Sedej, dr. Mitja Breznik, Rok Klavžar, Špela Bratuš, Uroš Žgavec)



Srebro za robusten laserski var

Pomemben uspeh je dosegla tudi podružnica Kolektor Mobility v Postojni, ki je prejela srebrno priznanje za inovacijo Razvoj robustnega laserskega vara za dolgoročno tesnost.

Gregor Bizjak in **Matevž Požar** sta srebrno priznanje prejela za inovacijo Razvoj robustnega laserskega vara za dolgoročno tesnost. V obrazložitev inovacije sta zapisala: *»Razvili smo postopek za optimizacijo laserskega varjenja plastičnega ohišja in pokrovčka senzorskega izdelka s poudarkom na dolgoročni tesnosti.«* Z analizo vpliva varilnih parametrov in postopki pospešenega staranja sta dokazala, da previsok energijski vnos povzroča poraznost in degradacijo zvara. Z optimizacijo procesa sta zagotovila robusten in dolgoročno tesen spoj, kar pomembno prispeva k zanesljivosti izdelkov skozi njihovo življenjsko dobo.

Potrditev močne razvojne kulture

Priznanja potrjujejo, da inovativnost v podjetju Kolektor Mobility zajema celoten razvojni proces – od novih materialov in naprednih izdelkov do optimizacije proizvodnih postopkov. Skupni imenovalec vseh nagrajenih projektov so znanje, sodelovanje in usmerjenost v ustvarjanje rešitev z visoko dodano vrednostjo.

Tri priznanja v enem tednu tako dodatno utrjujejo položaj podjetja Kolektor Mobility med vodilnimi evropskimi razvijalci in proizvajalci komponent, električnih pogonskih sistemov ter integriranih rešitev za avtomobilsko in druge sorodne industrije.



Gregor Bizjak in Matevž Požar sta za razvoj robustnega laserskega vara prejela srebrno priznanje za inovacijo v Primorsko-notranjski regiji.

Polonca Pagon

POGONSKA SILA SODOBNE LOGISTIKE SKLADIŠČ

Če so bila skladišča nekoč predvsem prostori za shranjevanje blaga, danes postajajo ena od ključnih točk konkurenčnosti podjetij. Rast e-trgovine, vse večje število naročil in pričakovanja kupcev po dostavi že isti ali naslednji dan korenito spreminjajo logistične procese. Podjetja morajo v krajšem času obdelati več naročil in pri tem zagotavljati skoraj brezhibno natančnost. Zato avtomatizacija skladišč ni več razvojna usmeritev prihodnosti, temveč nujnost sedanjosti.





Primer avtomatiziranega skladišča je Kolektorjeva komisirnica, kjer je poleg klasičnih regalov nameščen tudi avtomatski skladiščni sistem, ki preko sistema avtonomnih mobilnih robotov (AMR) oskrbuje proizvodne linije.

Sodobno ravnanje z materialom zajema celoten tok blaga – od razkladanja in transporta do skladiščenja, komisiranja in odpreme. Cilj ostaja enak kot nekoč: pravi izdelek dostaviti na pravo mesto ob pravem času. Razlika je, da morajo biti procesi danes bistveno hitrejši, učinkovitejši in podprti z digitalnimi tehnologijami.

Avtomatizacija kot odgovor na nove izzive

Logistična industrija se sooča s številnimi izzivi. Poleg pomanjkanja delovne sile narašča kompleksnost skladiščnih operacij, saj podjetja obdelujejo večje število manjših naročil. Takšni dinamiki tradicionalni, pretežno ročni procesi ne morejo več slediti.

Rešitev je v avtomatizaciji. V sodobnih skladiščih vse več nalog prevzemajo avtonomni mobilni roboti (AMR), avtomatsko vodena vozila (AGV) in avtomatizirani sistemi za shranjevanje ter prevzem blaga (ASRS). Programske rešitve za upravljanje skladišč (WMS) in napredni sistemi za koordinacijo procesov v realnem času omogočajo boljši pregled nad tokovi materiala ter natančnejše odločanje.

Roboti danes že izvajajo pobiranje, sortiranje in transport materiala, avtomatizirani skladiščni sistemi pa optimizirajo izrabo prostora in zmanjšujejo možnost napak. Posledično se zaposleni lahko

osredotočijo na zahtevnejša opravila z višjo dodano vrednostjo. Takšen pristop podjetjem omogoča hitrejšo obdelavo naročil in večjo prilagodljivost ob nihanju povpraševanja.

Motor razvoja so pogonske rešitve

Čeprav največ pozornosti pogosto pritegnejo roboti in programske platforme, se prava učinkovitost avtomatiziranega skladišča začne pri pogonskih sistemih. Ti so temelj delovanja vseh transportnih in skladiščnih naprav.

Kolektor Mobility že več kot šest desetletij razvija komponente in sisteme za mobilnost ter tako aktivno sodeluje tudi pri reševanju izzivov logistične industrije. Danes so med najpomembnejšimi zahtevami trga večja produktivnost, energetska učinkovitost in zanesljivost delovanja avtonomnih vozil ter mobilnih robotov. Ti za svoje delo potrebujejo natančne, zmogljive in robustne pogone, ki omogočajo neprekinjeno delovanje tudi v zahtevnih okoljih.

Kolektorjeve rešitve za ravnanje z materialom v skladiščih temeljijo na brezkrtačnih sinhronskih motorjih s trajnimi magneti, ki omogočajo visoko učinkovitost, kompaktno zasnovo in zanesljivo obratovanje. Uporabljajo se v avtomatiziranih



Kolektorjeve pogonske rešitve za pretok materiala v skladiščih (BL62, BL90 in BL167) omogočajo natančno krmljenje pogonskih sistemov in izboljšanje učinkovitosti materialnega toka, kar prispeva k višji produktivnosti in zanesljivosti v celotnem skladiščnem procesu.

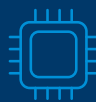
skladiščnih sistemih, robotskih skladiščnih rešitvah, AGV in AMR platformah ter drugih aplikacijah za ravnanje z materialom.

Od avtomatizacije do konkurenčne prednosti

Naslednji razvojni korak logistike so avtonomna skladišča, v katerih roboti, transportni sistemi in avtomatizirana skladiščna oprema samostojno upravljajo materialne tokove. V ozadju vseh teh procesov delujejo sodobni pogonski sistemi, ki omogočajo natančno, zanesljivo in učinkovito gibanje.

Ravnanje z materialom zato ni več zgolj podporna funkcija logistike, temveč pomemben dejavnik konkurenčnosti. Podjetja, ki uspešno povezujejo robotiko, digitalizacijo in umetno inteligenco, lahko svoje potenciale izkoristijo le z zmogljivimi in zanesljivimi pogonskimi rešitvami. Prav pogoni so tisti, ki omogočajo hitrejša, bolj prilagodljiva in podatkovno vodena skladišča ter predstavljajo enega ključnih gradnikov logistike prihodnosti.

Ključne prednosti PMSM motorjev:



visoka učinkovitost in zmanjšana poraba energije;



kompaktna zasnova, ki omogoča enostavno integracijo v avtomatizirane sisteme;



zanesljivo in varno neprekinjeno obratovanje.

Sodobni pogoni omogočajo delovanje sistemov AGV, AMR in ASRS, medtem ko umetna inteligenca in napredna analitika optimizirata procese v realnem času. Rezultati so hitrejša obdelava naročil, manj napak in boljša izraba virov. Takšne rešitve niso več vizija prihodnosti, temveč standard sodobnih logističnih centrov.

Eva Grošič Šen

GRADIMO PROJEKTE, KI ZA SEBOJ PUSTIJO TRAJEN PEČAT

Andraž Mezgec, direktor operative v družbi Kolektor Koling, gradbeništvo razume kot panogo, ki zahteva tehnično natančnost, hitro odločanje in močno vodenje. Privlači ga predvsem njegova oprijemljivost: vsak projekt za seboj pusti nekaj trajnega – infrastrukturo, ki povezuje ljudi, omogoča razvoj in pomembno oblikuje prostor, v katerem živimo.

Kakšen je vaš pogled na gradbeno panogo v Evropi v tem trenutku? Je to zanimivo področje za delo in katere trende opazujete?

Gradbeništvo je ena tistih panog, ki nikoli ne miruje, in v Evropi to danes velja bolj kot kadarkoli. V vsakem gospodarstvu ima temeljno vlogo, saj njegov vpliv sega daleč prek gradbišča: spodbuja regionalni razvoj, ustvarja delovna mesta in prispeva k družbeni stabilnosti. Zadnja leta so bila za panogo vse prej kot preprosta. Pandemija, geopolitična nestabilnost, motnje v dobavnih verigah in rast stroškov so se zvrstili v zelo kratkem času. Gradbeništvo pa po svoji naravi potrebuje stabilnost. Dolgi projektni cikli, pomembne pogodbene zaveze in kompleksna okolja z veliko deležniki ustvarjajo negotovost, zaradi katere je poslovanje še zahtevnejše.

Evropsko gradbeno panogo danes močno oblikujejo regulativni pritiski, trajnostni cilji, nacionalni investicijski programi in kadrovske izzivi. V ospredju bodo zato povečanje produktivnosti, premagovanje pomanjkanja delovne sile, internacionalizacija poslovanja in krepitev odpornosti panoge. Prav to je po mojem mnenju tudi najbolj zanimivo. Podjetja, ki bodo znala pravilno brati okolje, pametno upravljati tveganja in graditi odpornost, ne le slediti obsegu poslovanja, bodo tista, ki bodo oblikovala naslednje poglavje evropskega gradbeništva.





Kaj po vašem mnenju Kolektor Construction razlikuje od konkurence v tako konkurenčnem okolju?

Najprej bi izpostavil kombinacijo obsega in integracije. Kolektor Construction je največja gradbena skupina v Sloveniji, vendar velikost sama po sebi ne pomeni veliko, če ni podprta z dejanskimi viri. Upravljamo lastne kamnolome, asfaltne in betonske baze, proizvodnjo prefabriciranih elementov ter imamo lastne projektantske zmogljivosti. To pomeni, da smo manj odvisni od trga, hkrati pa lahko bolj nadzorujemo kakovost, stroške in izvedbo.

Druga pomembna razlika je naš pristop celovitih rešitev. Mnoga podjetja so bodisi projektanti bodisi izvajalci, mi pa lahko projekt peljemo pod eno streho od prve zasnove do izvedbe in predaje naročniku. Tretji element sta finančna moč in sposobnost prevzemanja kompleksnih projektov. Imamo stabilnost in finančno disciplino, da se lahko samozavestno zavežemo velikim in zahtevnim projektom. To potrjujejo tudi naše reference pri nekaterih najpomembnejših infrastrukturnih, industrijskih in stanovanjskih projektih v Sloveniji. Hkrati delujemo v različnih segmentih – stanovanjskem, industrijskem in infrastrukturnem ter na področju gradbenih, strojnih in elektro del –, kar nam omogoča, da sledimo tržnim priložnostim. Odlikuje nas tudi premišljena pripravljenost za prevzemanje izračunanih tveganj, naj gre za vstop v nove tržne segmente, projekte večjega obsega in zahtevnosti ali zgodnje uvajanje novih tehnologij in metod dela.

Enako pomemben je način, kako delujemo kot organizacija. Kljub velikosti ohranjamo vitke strukture odločanja, se hitro odzivamo ter z naročniki, partnerji in zaposlenimi komuniciramo neposredno. V projektno usmerjenem poslu je takšna odzivnost izjemno pomembna. Skupaj z dolgoročnim pristopom do odnosov, ki temelji na doslednosti, transparentnosti in zanesljivi izvedbi, je to oblikovalo naš ugled. Na koncu pa gre vedno za ljudi. Zgradili smo ekipe, ki združujejo poglobljeno tehnično znanje, izkušnje in močno poslovno presojo. Po mojih izkušnjah prav ta kombinacija odloča o tem, ali je projekt resnično uspešen, zato vanjo nenehno vlagamo.

Katere tekoče ali nedavne projekte bi želeli izpostaviti in zakaj so pomembni za podjetje oziroma skupino?

Težko je izpostaviti posamezne projekte, saj vsak prinaša svoje izzive in priložnosti za učenje. V zadnjih letih pa je posebej opazno, da sodelujemo pri vse večjih in tehnično vse zahtevnejših projektih. Dober primer je podaljšanje pomola I v Luki Koper, kjer

izvajamo obsežno pomorsko konstrukcijo na več kot 1.700 jeklenih pilotih, od katerih je veliko vgrajenih na morju in na precejšnjih globinah. Projekt je zahteven zaradi morskih pogojev, vgradnje v globoki vodi, strogih zahtev glede natančnosti in skrbnega zaporedja del v aktivnem pristaniškem okolju. Takšni projekti zahtevajo inženirsko natančnost, logistično usklajenost in sposobnost delovanja v zahtevnih pomorskih razmerah.



Pomemben del našega portfelja predstavljajo tudi veliki prometni infrastrukturni projekti. Drugi tir Divača–Koper je ena najpomembnejših infrastrukturnih naložb v Sloveniji, naše sodelovanje pa odraža tehnične zmogljivosti in dolgoročno zavezanost železniškemu sektorju ter predorogradnji. Projekt, ocenjen na približno 780 milijonov evrov, zaznamujejo obsežna predorska dela in kompleksna trasa po zahtevnem terenu. Tudi tretja razvojna os je ključni cestni infrastrukturni projekt, v katerem se prepletajo obseg, kompleksnost in strateški pomen za razvoj prometnih povezav.

Naša prisotnost ni omejena le na Slovenijo. Na Hrvaškem smo uspešno zaključili terminal Maersk v pristanišču Reka in še naprej krepimo položaj v regiji. Terminal izstopa kot strateško pomemben logistični projekt, ki zagotavlja sodobno infrastrukturo za pretovor kontejnerjev ter krepi vlogo pristanišča kot pomembnih vrat za srednjo in jugovzhodno Evropo. Omenil bi tudi Tehnološki center ELES v Beričevem, ki je prejel Plečnikovo nagrado, najvišje nacionalno priznanje za arhitekturne dosežke v Sloveniji. Projekt dokazuje, da znamo poleg tehnične zahtevnosti prispevati tudi k arhitekturni kakovosti. Vse te projekte povezuje ne le velikost, temveč predvsem raven kompleksnosti in odgovornosti, ki jo prinašajo – in prav to določa smer našega razvoja.

Ali se želite v prihodnje razširiti na nova področja oziroma dodatno razvijati svoj portfelj?

Naša strateška prednostna naloga je utrjevanje in krepitev položaja v regiji. V zadnjem desetletju je Kolektor Construction zgradil portfelj pomembnih referenc, ki skupaj z vertikalno integrirano proizvodno platformo predstavljajo resnično in trajno konkurenčno prednost. Obdobje rasti je prineslo tudi naložbe in stroške, ki jih ambiciozna širitev neizogibno zahteva, zato smo zdaj osredotočeni na to, da iz tega, kar smo zgradili, ustvarimo polno vrednost.

Posebno priložnost vidimo v prefabrikaciji. Verjamemo, da je to eden od segmentov z največjim potencialom za pomembno povečanje produktivnosti v gradbeništvu, zato nameravamo vanj vlagati, če se bodo tržno povpraševanje in razmere razvijali v pravo smer. Širše gledano je naš pristop k rasti vse bolj usmerjen v ponovljivost. Tam, kjer smo dosegli preboj v določenem sektorju ali tipu projekta, želimo na tem graditi naprej – z izkušenimi ekipami, preverjenimi metodologijami in znanjem, ki smo ga pridobili pri preteklih projektih. Delati več tistega, v čemer smo najboljši, namesto da bi lovili vsako priložnost, je po mojem mnenju temelj trajnostne dolgoročne rasti.



Kateri elementi poslovanja so bili ključni pri vzponu podjetja med največje igralce v slovenskem gradbeništvu?

Brez dvoma je bila skupna vizija lastnika in vodstva trden temelj za rast. Skupina je zgodaj prepoznala priložnosti, pravočasno investirala v zmogljivosti, tehnologijo in ljudi ter večje in zahtevnejše projekte uporabila kot platformo za rast ne le prihodkov, temveč tudi kompetenc. Vsak pomembnejši projekt, ki smo ga izvedli, je interno dvignil letvico in gradil izkušeno ekipo, ki jo imamo danes.

Enako načrtno smo skozi rast ohranjali vitko odločanje. Ostati agilni v obdobju hitre širitve in nenehnih sprememb ni preprosto, vendar je to ena naših resničnih konkurenčnih prednosti.

Širitev na Hrvaško je bila dodatna prelomnica: naš model je preizkusila zunaj slovenskega trga in nas, skupaj z uvajanjem novih tehnologij v portfelj, uveljavila kot verodostojnega igralca v tem delu Evrope. Skratka: prava vizija, pravi trenutek, pravi projekti in disciplina dosledne izvedbe so bili ključni dejavniki našega vzpona.

Podjetje Kolektor Koling obeležuje 20 let delovanja. Kaj vam pomeni ta mejnik in na kateri del njegove zapuščine ste najbolj ponosni?

Dve desetletji sta pomemben mejnik za vsako podjetje, še posebej če upoštevamo, da smo v tem času postali ena največjih oziroma največja gradbena skupina v Sloveniji. V trenutni vlogi sem nekaj več kot dve leti, vendar moja povezanost s skupino sega precej dlje. Zadnje desetletje sem del zgodbe Kolektor Construction. Zasluge pripadajo mnogim ljudem, ponosen pa sem, da sem bil eden od njih.

Številke zadnjega desetletja govorijo same zase. Kolektor Construction je rasel približno trikrat hitreje od povprečja gradbene panoge. To se ne zgodi po naključju – odraža dosledno strateško razmišljanje, prave naložbe ob pravem času in ekipo, ki je leto za letom dosegala rezultate pod pritiskom.

Najbolj pa me ne navdušuje obseg rasti, temveč način, kako je bila ta rast vodena. Smo dve podjetji, ki delujeta kot ena skupina – z resničnim sodelovanjem, močnimi notranjimi odnosi in timsko usmerjeno kulturo. Po mojih izkušnjah je takšno okolje težje zgraditi kot katerikoli bilančni kazalnik, prav to pa omogoča trajno uspešnost. Takšna rast prinaša tudi odgovornost do naših ljudi, partnerjev in širše skupnosti. Ta občutek odgovornosti jemljem resno in pomembno vpliva na to, kako razmišljam o naslednjem poglavju.

Kako poskušate opolnomočiti zaposlene in prepoznati njihov dragoceni prispevek?

Na koncu so vedno ljudje tisti, ki naredijo razliko pri projektu, in to se odraža tudi v našem načinu vodenja in upravljanja. Velik poudarek dajemo odgovornosti in zaupanju. Naše ekipe delujejo z jasno opredeljenimi cilji, hkrati pa imajo dovolj avtonomije za sprejemanje odločitev na operativni ravni. V projektno usmerjenem poslu, kakršno je gradbeništvu, je hitrost odločanja pogosto ključna. Drugi pomemben element je razvoj. Sistematično vlagamo v tehnično znanje, prenos znanja med generacijami in razvoj vodstvenih kompetenc.



To ni enkratna pobuda, temveč neprekinjen proces. Priznanje pa presega formalne sisteme nagrajevanja. Resnično pomembno je, da ljudje vidijo rezultat svojega dela – dokončan projekt, oprijemljiv rezultat in ekipo, ki stoji za njim. To ustvarja občutek smisla, ki presega finančne spodbude.

Se ukvarjate tudi z družbeno odgovornimi praksami?

Kot ena vodilnih gradbenih skupin v Sloveniji se zelo zavedamo svoje širše odgovornosti. Na eni ravni je to odgovornost do okolja. Projekti, ki jih izvajamo, imajo dolgoročen vpliv na prostor in družbo, zato trajnost postaja vse pomembnejši del našega odločanja. Na drugi ravni gre za odgovornost do skupnosti, v katerih delujemo. Vključeni smo v različne lokalne pobude, podpiramo športna društva in gasilska društva ter prispevamo organizacijam, ki delujejo na področjih od zdravstva do pomoči ranljivim skupinam, s čimer prispevamo k razvoju lokalnih okolij. Enako pomembna je naša odgovornost do zaposlenih – zagotavljanje varnosti pri delu, stabilnega delovnega okolja in dolgoročnih razvojnih priložnosti.

Kakšne so vaše ključne prioritete za prihodnje leto? Si prizadevate doseči kakšne posebne cilje, širitev ali diverzifikacijo?

Naše prioritete za prihodnje obdobje so jasno usmerjene v konsolidacijo in učinkovito uporabo obstoječe platforme. Po obdobju intenzivne rasti je zdaj poudarek na optimizaciji: izboljševanju produktivnosti, povečevanju procesne učinkovitosti in krepitvi upravljanja projektnih tveganj. Selektivna rast ostaja pomembna. Ne želimo rasti za vsako ceno, temveč predvsem na področjih, kjer lahko ustvarimo resnično dodano vrednost in izkoristimo obstoječe zmogljivosti. Hkrati vidimo priložnosti v segmentih, kot sta prefabrikacija in energetski projekti, kjer lahko še naprej gradimo na svojih referencah. Ključno pa ostaja enako – ohranjanje stabilnosti, finančne discipline in dolgoročne perspektive.

Zakaj zaposleni radi delajo v vašem podjetju?

Razlogov je več, izpostavil pa bi predvsem tri. Prvi je raznolikost in kompleksnost projektov. Naši zaposleni lahko delajo pri tehnično zahtevnih projektih, kar jim omogoča stalne strokovne izzive in razvoj. Drugi je odgovornost. Ljudem zaupamo in jim dajemo prostor za pobudo. To ustvarja močan občutek lastništva nad projekti, ki jih izvajajo. Tretji je naša kultura. Kljub velikosti ohranjamo neposredno komunikacijo, hitro odločanje in močan ekipni duh. To kombinacijo zaposleni prepoznajo in cenijo.

Delati več tistega, v čemer smo najboljši, namesto da bi lovili vsako priložnost, je po mojem mnenju temelj trajnostne dolgoročne rasti.



*Intervju je bil osnova za pripravo članka v reviji Outlook.



Danijel Šuper

BATERIJSKI HRANILNIKI KOT DEL ENERGETSKE INFRASTRUKTURE SKUPINE KOLEKTOR

Kolektorjeve naložbe v obnovljive vire in upravljanje energije kažejo, da zeleni prehod v industriji ni več samo vprašanje proizvodnje elektrike. Ključna postaja prožnost: kako energijo hraniti, voditi in varno vključiti v omrežje takrat, ko jo proizvodnja in procesi potrebujejo.

Ko industrijsko podjetje povečuje delež lastnih obnovljivih virov, se hitro pokaže, da sončna elektrarna sama po sebi še ne pomeni energetske neodvisnosti. Proizvodnja je odvisna od vremena, poraba pa od proizvodnega procesa, izmen, zagona strojev in konic. Ta dva svetova poveže baterijski hranilnik električne energije (BHEE). Prevzame presežke, pokrije kratkotrajne konice, omogoča sistemske storitve in varuje priključno moč. S tem postane del energetske infrastrukture podjetja. Kako tak pristop deluje v praksi, kažeta dva izvedena projekta postavitve BHEE, ki smo ju v Kolektor Sistehu izvedli v industrijskem kompleksu Kolektor.







Kolektor sETup, napredni upravljalec obeh BHEE

Ko je postrojenje BHEE zgrajeno in priključeno na omrežje, je ključno zagotoviti zanesljivo obratovanje in upravljanje z največjimi možnimi ekonomskimi učinki. Obe opisani postrojenji upravlja Kolektor sETup, ki z baterijskima hranilnikoma izvaja napredno multi-tržno upravljanje energije, kar pomeni optimizacijo med lastno porabo, omrežnino, trgi energije in storitvami prožnosti.

Upravljanje vključuje tudi tesno in stalno sodelovanje z vzdrževalno ekipo Kolektor Sisteh, ki skrbi za visoko razpoložljivost in zanesljivo delovanje baterijskih hranilnikov ter s tem zagotavlja nemoteno izvajanje strategij na trgih.

BHEE Kolektor Idrija

V Idriji je bil v industrijsko omrežje vključen hranilnik skupne moči 5,99 MW in kapacitete 8,93 MWh. Sistem je razdeljen na dve lokaciji, ob proizvodnih halah S14 in S20, vsaka z dvema kontejnerskima enotama. Takšna razporeditev naročniku ne prinaša le hranjenja energije, ampak razpoložljivost: več enot, dve lokaciji, ločeni priklopi in centralno vodenje zmanjšujejo odvisnost od enega samega elementa.

Baterijski hranilnik v Idriji zagotavlja več funkcionalnosti, od sistemskih storitev in arbitraže do izravnave konic ter optimizacije sončne elektrarne. Različne funkcionalnosti BHEE omogočajo fleksibilnost in monetizacijo v čim krajšem vračilnem času investicije. Nov tarifni sistem namreč daje velik pomen dogovorjeni in preseženi obračunski moči, zato je optimizacija odjema industrijskega porabnika ena od pomembnih funkcij.

Večji hranilnik, kot npr. idrijski, lahko pri polnjenju deluje kot velik porabnik in ob napačnem vodenju hitro obremeni prevzemno mesto. Pri projektu BHEE Kolektor Idrija je ključna funkcija dinamično omejevanje moči polnjenja. Hranilnik je priključen po shemi PS.2, priključna moč odjema na prevzemnem

mestu pa je omejena na 6.000 kW. Brez prilagajanja moči BHEE preostalemu industrijskemu odjemu bi lahko skupni odjem v določenih trenutkih dosegel približno 9.000 kW.

Rešitev je regulator, ki meri moč na prevzemnem mestu P3 in sproti prilagaja delovno točko hranilnika. Prvotne 10-sekundne števecne meritve za tako hitro dinamiko niso bile dovolj. Zato je bil vgrajen dodaten analizator električnih veličin z zajemom na 100 ms, razsmernik pa na novo delovno točko reagira v približno 300-500 ms. Skupni odziv regulacije je krajši od ene sekunde. Uporabnik s tem ohrani proizvodne procese brez omejevanja, hranilnik pa se polni z največjo možno močjo, ki je v tistem trenutku še varna za omrežje in priključno moč.

BHEE Kolektor Postojna

BHEE v Postojni prikazuje drugo prednost tovrstnih sistemov: modularnost. Sistem nazivne moči 1,1 MW in kapacitete 2,56 MWh je sestavljen iz 11 samostojnih enot po 100 kW/233 kWh. V posameznem ohišju so združeni LFP baterijski moduli, AC/DC pretvornik in hladilni sistem. Prikllop je izveden na 400 V AC, prek nove transformatorske postaje in SN stikališča.

Za uporabnika je modularna izvedba pomembna



predvsem zato, ker moč in kapaciteta nista vezani na en sam velik blok. Želena velikost sistema je mogoče prilagoditi številu nameščenih enot, razpoložljivemu prostoru, profilu porabe in načrtovani proizvodnji iz sončnih elektrarn. Rešitev je zasnovana za optimalen izkoristek obstoječe priključne moči in trenutnega trenda porabe industrijskega objekta. To pomeni manj nepotrebnih rezerv v priključku, boljšo izrabo lastne energije in postopno pot za prihodnje širitve.

Rezultati in učinki obeh BHEE

Primeri kažejo, da pri hranilnikih ni odločilen le proizvajalec baterijskih enot. Baterija je pomemben gradnik, vendar ne zagotavlja uspešnega obratovanja sama po sebi. Pri večjih proizvodnih virih in hranilnikih je prav izvajalec oziroma sistemski integrator tisti – v obeh primerih Kolektor Sisteh –, ki iz posameznih naprav sestavi energetske sistem, sposoben varnega paralelnega obratovanja z distribucijskim omrežjem. Kritični del je sistemska integracija: pravilno dimenzioniranje povezav, zaščit, meritev, ozemljitev, požarne varnosti, komunikacij, vodenja in skladnosti s SONDSEE (Sistemska obratovalna navodila za distribucijski sistem električne energije) ter zahtevami soglasja za priključitev.

Za uporabnika se vrednost takšne integracije pokaže v obratovanju: hranilnik mora slediti regulacijskim zahtevam, se odzivati na stanje omrežja, pravilno meriti pretoke energije, varovati ločilno mesto in ne sme povzročati novih motenj. V Idriji se to vidi v dinamičnem omejevanju, kjer je BHEE aktiven element upravljanja priključne moči. V Postojni se kaže v modularni arhitekturi, ki omogoča prilagoditev investicije realnim potrebam industrijskega odjema.

Od naprave do energetske infrastrukture

BHEE ni več samo naprava za shranjevanje električne energije. V industrijskem okolju postaja aktiven element energetskega vodenja: povezuje proizvodnjo iz obnovljivih virov, profil porabe, priključno moč in zahteve omrežja. Pravilno integriran hranilnik omogoča večjo energetsko avtonomijo lokacije, boljše obvladovanje konic, večjo izrabo lastne energije in stabilnejše načrtovanje stroškov. Ko je povezan z obnovljivimi viri, meritvami in naprednim vodenjem, postane temelj lokalnega energetskega sistema. Oba predstavljena primera potrjujeta, da zeleni prehod v industriji ni enkratna investicija v opremo, temveč premišljena nadgradnja infrastrukture: od sončnih elektrarn in meritev do hranilnikov, regulacije in obratovalne skladnosti.

BHEE v Idriji uporabniku poleg izravnave konic industrijskega odjema in nudenja sistemskih storitev omogoča tudi aktivno varovanje priključne moči. Dinamično omejevanje polnjenja je posebej pomembno v sistemu, kjer ima dogovorjena obračunska moč pomembno vlogo pri načrtovanju stroškov uporabe omrežja. Hranilnik se zato ne sme obnašati kot nekontroliran dodaten porabnik, temveč kot voden element, ki se prilagaja trenutnemu industrijskemu odjemu in razpoložljivi priključni moči.

BHEE v Postojni naročniku prinaša boljšo izrabo lastne energije, možnost shranjevanja presežkov proizvodnje iz sončnih elektrarn ter prilagodljivost za prihodnje energetske potrebe. Modularna zasnova zmanjšuje tveganje predimenzioniranja, saj se število enot lahko uskladi z dejanskim profilom porabe.

Skupni rezultat obeh projektov je boljše pripravljenost na zeleni prehod in zanesljivejše obratovanje ob vse kompleksnejših zahtevah omrežja.



*Marjeta Žonta*

MANJŠA PORABA, MANJŠI ODTIS?

Še pred petimi leti je bilo vprašanje o količini porabljene električne energije povezano le s spremljanjem stroškov in nadzorom nad energetske učinkovitostjo, danes pa ni več tako, saj živimo v dobi aktivnega Zelenega prehoda. Zavedanje o povezavi med emisijami toplogrednih plinov (predvsem CO₂, ogljikovega dioksida) in izrazitimi klimatskimi spremembami ter s tem povezanimi visokimi temperaturami in neurji nas še bolj spodbujata k izboljšanju energetske učinkovitosti, pa tudi k večanju deleža obnovljivih virov energije.

Letos novembra bo minilo 10 let od podpisa mednarodne pogodbe o podnebnih spremembah – Pariškega sporazuma, ki ga je ratificiralo več kot 170 držav sveta, tudi Slovenija. Gre za zavezo s ciljem omejevanja globalnega segrevanja in prizadevanja, da bi povprečen letni dvig temperature ostal pod 1,5 °C v primerjavi s predindustrijsko dobo.

Znamenomuresničenjevanjategaciljasobilepredvsem na ravni EU sprejete številne direktive, ki države in podjetja zavezujejo k rednemu in transparentnemu razkrivanju podatkov o porabi energentov ter s tem povezanimi emisijami toplogrednih plinov (TGP) – t. i. ogljični odtis. Pripravljamo ESG poročila

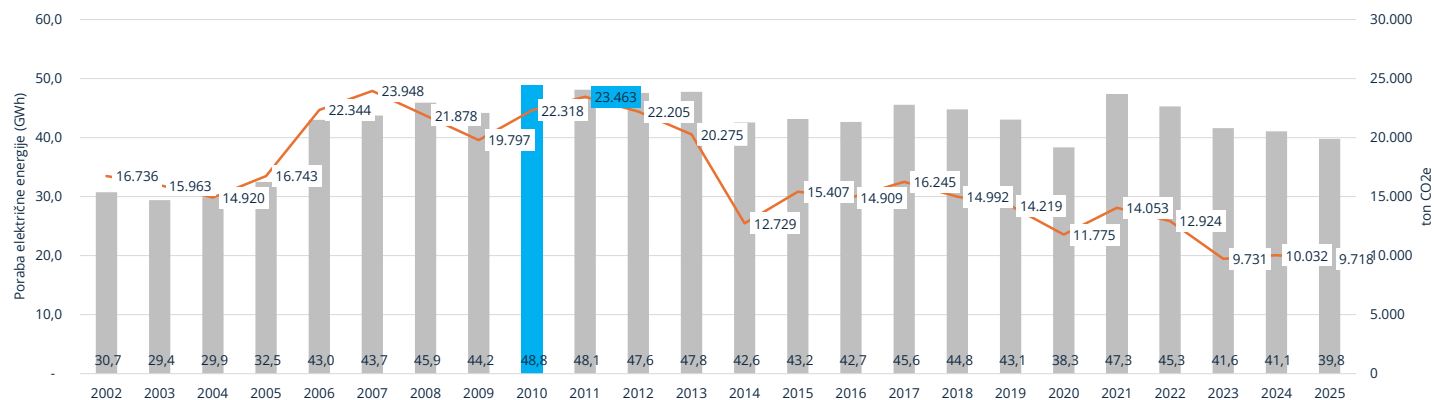
oz.nefinančna poročila o okoljskih, družbenih in upravljaljskih vidikih podjetij; poročamo bankam, kupcem in drugim zainteresiranim stranem. Brez tovrstnih poročil posla danes preprosto ni več. Ne gre pa samo za poročanje, v resnici so tovrstni kazalniki in zaveze odlična motivacija za izboljšave in večjo učinkovitost, nenazadnje tudi za prihranke zaradi vedno višjih cen energentov.

Koliko elektrike za svoje delovanje porabi Kolektor?

Analiza podatkov o porabi elektrike v podjetjih, ki danes spadajo v slovenski del skupine Mobility (torej industrijska cona Idrija, Spodnja Idrija, Postojna,



Poraba električne energije in ogljični odtis njene porabe (Location based, Scope 2) za skupino Kolektor Mobility - Slovenija





Logatec, Stegne Ljubljana, Kočevje in Dekani) za preteklih 20 let kaže, da smo največ elektrike (nekaj manj kot 48 GWh) porabili leta 2010, v letu 2025 pa blizu 20 % manj. Dejstvo je, da so novejši stroji energetske učinkovitejši, procesi in največji porabniki pa digitalno nadzorovani. Velik doprinos k izboljšavam delovnih procesov in izdelkov imajo v Kolektorju tudi vsi zaposleni, ki preko inovativnega portala predlagajo številne izboljšave in so v veliki meri tudi realizirane. Predvsem v zadnjih letih se močno spreminja tudi sam portfelj izdelkov, ki gre v smer kompleksnejših sestavov in sklopov, za katere se uporablja energetske manj potratne procese ter tehnologije izdelave.

Kaj pa ogljični odtis elektrike, ki jo Kolektor porablja?

Vsaka država ima zaradi specifik svojih proizvodnih virov elektrike drugačen ogljični odtis za kWh proizvedene električne energije. Najnižjega imajo države z visokim deležem obnovljivih virov energije – Švedska npr. za 1 kWh elektrike v ozračje sprost manj kot 5 g CO₂, Islandija celo manj kot 1 g. Na drugi strani pa so države, ki za proizvodnjo svoje elektrike uporabljajo predvsem fosilna goriva – v Srbiji se za 1 kWh elektrike v ozračje sprost kar 850 g CO₂.

In kje je Slovenija? Nekje vmes. Že od nekdaj imamo relativno visok delež hidro-energije (vodne elektrarne, več kot 20 %), velik delež brez-ogljicne energije nam prinaša tudi naša jedrska elektrarna (več kot 20 %), iz leta v leto pa je vse višja tudi pokritost s sončnimi elektrarnami (že blizu 10 %). Še vedno pa velik delež predstavljajo fosilna goriva (termo elektrarne), tako da se za 1 kWh elektrike v Sloveniji v zrak sprost 244 g CO₂ (podatek IJS za leto 2024).

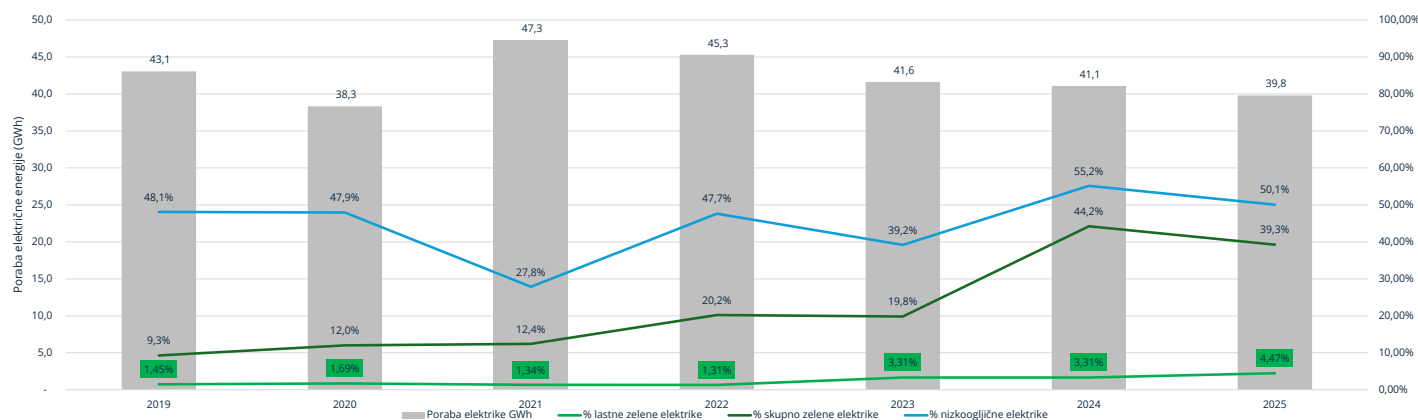
Skupna količina zelene električne energije iz lastnih virov je v preteklem letu znašala že 1,78 GWh, letos bo še višja. Kar skupno v celotni porabi pomeni, da je naš delež brez-ogljicne energije večji od 50 %.

Z uporabo ustreznih faktorjev (po lokacijski metodi) pridemo do rezultata, da je zaradi porabe elektrike v Kolektorju največ emisij TGP nastalo leta 2007 (23.948 ton), v preteklem letu kar 2,5-krat manj – 9.718 ton CO₂, kar je tudi absolutno najnižja vrednost do sedaj. Smer je seveda jasna: gremo proti ničli (net-Zero).

Kaj pa lastni obnovljivi viri energije?

V Kolektorju smo prve lastne sončne elektrarne na strehe proizvodnih objektov postavili že 15 let nazaj – leta 2011 v Postojni in letno dni kasneje v Dekanih, v Idriji pa v letih 2023–2025. Skupna količina zelene električne energije iz lastnih virov je v preteklem letu znašala že 1,78 GWh, letos bo še višja, skupno pa to v celotni porabi pomeni, da je delež brez-ogljicne energije, ki jo uporablja Kolektor, večji od 50 %. Res je, da je poraba energentov v proizvodnih procesih visoka, vendar je prav, da ne pozabimo tudi na svojo domačo porabo energentov in ogljični odtis, ki ga s tem puščamo svojim zanamcem.

Poraba električne energije in % električne energije iz lastnih sončnih elektrarn za skupino Kolektor Mobility - Slovenija



Polona Rupnik

KO ŠPORT POVEZUJE IN POMAGA

Spomladanski dobrodelni športni izziv v Kolektor Tesla Jihlava že od leta 2017 zaposlene spodbuja h gibanju, zdravemu življenjskemu slogu in medsebojni povezanosti. Z leti je postal priljubljena tradicija, ki ima poleg športnega tudi pomemben dobrodelni namen.





Izziv se je začel s štirimi kategorijami – tekom, hojo, kolesarjenjem in rolanjem – aktivnosti pa so udeleženci sprva beležili z aplikacijo Endomondo, pozneje pa z Map My Fitness. Njegov cilj je bil motivirati zaposlene k aktivnemu življenjskemu slogu, spodbuditi prijetno tekmovalnost in okrepiti ekipni duh. Kmalu je dobil še dobrodelno noto: podjetje je na podlagi rezultatov udeležencev začelo namenjati donacije regionalni dobrodelni organizaciji. Prav povezava športa in pomoči drugim je pritegnila vse več navdušenih udeležencev. Izzivu so se pridružili tudi zaposleni, za katere si tega sprva ne bi nikoli predstavljali.

Letošnja donacija za pulzne oksimetre in merilnike krvnega tlaka

V okviru izziva so zaposleni skupaj s podjetjem doslej podprli številne dragocene pobude: nakup vozila za patronažne medicinske sestre, ureditev dostopa do vrta za osebe na invalidskem vozičku pri dobrodelni organizaciji v Jihlavi, storitve patronažne oskrbe družin, kolesarnico s stojali za kolesa, računalnik za Center primarne preventive DOK, vodno steno z mehurčki za organizacijo Adapta ter invalidske vozičke za oskrbovalno službo.

Letos bo dobrodelni prispevek namenjen nakupu pulznih oksimetrov in merilnikov krvnega tlaka za paciente, ki prejemajo oskrbo na domu. Naprave bodo zdravstvenemu osebju pomagale učinkoviteje spremljati zdravstveno stanje pacientov in v številnih primerih zmanjšale potrebo po obiskih zdravstvenih ustanov.

Ko z gibanjem lahko naredimo nekaj dobrega zase in za druge

Zmagovalka letošnjega dobrodelnega športnega izziva je **Pavla Mikešová**, zaposlena na področju končne kontrole kakovosti v oddelku brizganja plastike. V treh mesecih je večletna udeleženka izziva prekolesarila 1300 kilometrov in prehodila 629 kilometrov. A kot pravi, so kilometri le številke, pomemben je namen, zakaj se kilometri zbirajo. »Všeč mi je povezava športa in pomoči ljudem,

ki jo potrebujejo, in vesela sem, da naše podjetje organizira takšen dogodek,« pravi. Šport je del njenega življenja že od nekdaj. Najprej je bila aktivna sama, pozneje so se ji pridružili otroci, danes pa v gibanju uživa tudi z vnuki.

Njena zgodba kaže na to, da pri športu ne gre le za dosežke in podiranje rekordov. Šport je lahko pot do boljšega zdravja, veselja do gibanja, kakovostnega časa z družino in način, kako pomagati ljudem v stiski.



Pavla Mikešová, Kolektor Tesla Jihlava:

»Pri delu in v življenju mi veliko pomenijo dobri odnosi, timsko delo in čas, preživet z družino. Prav ljudje okoli mene so moja največja motivacija. Zato še posebej cenim izzive, ki k aktivnosti spodbudijo tudi tiste, ki sicer niso zelo športno dejavni. Športni izziv je zame lep dokaz, da lahko z gibanjem naredimo nekaj dobrega zase, hkrati pa pomagamo tudi drugim.«

A man in a white karate gi is performing a kata on a large, moss-covered rock in a forest. He is in a wide, low stance with his hands raised in a specific position. The background shows more rocks and some trees with autumn leaves.

Polona Rupnik

OD KLUBA DO SKUPNOSTI

Karate klub Kolektor Idrija letos praznuje 50 let delovanja. V tem času je zrasel v klub, ki uspešno povezuje rekreativno vadbo, vrhunski tekmovalni šport ter delo z otroki in mladimi. Ob jubileju smo se pogovarjali s trenerjem in predsednikom kluba Jernejem Severjem.

Kaj vam osebno pomeni, da Karate klub Kolektor Idrija praznuje 50 let?

50 let zaokrožuje celostno zgodbo, ki vključuje veliko število posameznikov – otrok, mladostnikov, odraslih, tekmovalcev, staršev, trenerjev, pa tudi učiteljev iz tujine. V teh petdesetih letih se je zvrstila množica tekmovalj, dogodkov, uspehov ter nepozabnih trenutkov, ki so oblikovali klub in ljudi, povezane z njim. Tak jubilej je priložnost, da se za trenutek ozremo nazaj, se spomnimo vseh teh ljudi in dogodkov ter še posebej izpostavimo tiste, ki so najbolj zaznamovali razvoj kluba. Hkrati je to tudi priložnost, da se spomnimo številnih dosežkov kluba in ga na ta način umestimo na pomembno mesto v naši lokalni skupnosti, ki si ga s svojo tradicijo, dolgoletnim delom in doseženimi uspehi zasluži.

Na kateri dosežek kluba ste najbolj ponosni in zakaj?

Če gledam na delovanje kluba kot celote, se mi zdi naš največji dosežek to, da nam je uspelo povezati dva svetova, ki pogosto delujeta ločeno. Na eni strani imamo rekreativni karate, s katerim smo skozi leta k vadbi pritegnili zelo veliko otrok, mladih in odraslih ter jim približali znanja in vrednote borilnih veščin, ki jih danes ni mogoče spoznati na vsakem koraku. Na drugi strani pa smo ves čas ohranjali tudi zelo visoko raven vrhunskega športa. V posameznih obdobjih smo bili – in smo ponovno tudi danes – v samem svetovnem vrhu. To je v športu, ki ga aktivno trenira več kot 100 milijonov karateistov v približno 200 državah po svetu, izjemen dosežek. Prav ta uspešna povezava množične, kakovostne rekreativne vadbe in vrhunskih tekmovalnih rezultatov je po mojem



mnemu nekaj zelo posebnega. Takšnih klubov ni veliko in prav zato se mi zdi, da je to naš največji dosežek.

Če bi morali 50 let kluba opisati z eno besedo ali mislijo, katera bi bila?

Izbral bi naslov naše jubilejne publikacije: »Pet desetletij športne odličnosti, tradicije in skupnosti.« Mislim, da te tri besede najbolje opišejo našo pot. Športna odličnost predstavlja rezultate in nenehno željo po napredku, tradicija govori o petdesetih letih neprekinjenega dela in prenašanja znanja med generacijami, skupnost pa o ljudeh – trenerjih, tekmovalcih, starših, prostovoljcih in vseh, ki so v teh letih soustvarjali klub. Brez njih ta zgodba ne bi bila mogoča.

Kaj danes karate mladim ponuja poleg športnih rezultatov?

Karate že v svojem bistvu ni zgolj šport, ampak je tudi veščina. Veščina pa pomeni veliko več kot le nastopanje na tekmovanjih in trening za rezultate. Gre za znanja, ki so se skozi generacije prenašala v

različnih kulturnih okoljih in so bila vedno povezana tudi z življenjsko filozofijo, etičnimi vrednotami ter odnosom do sebe in drugih. V našem klubu poskušamo to razsežnost približati vsem našim članom. Mladim ne ponujamo le kakovostne športne vadbe in razvoja gibalnih sposobnosti, temveč tudi okolje, v katerem razvijajo socialne veščine, samodisciplino, spoštovanje, vztrajnost ter boljše razumevanje in obvladovanje svojih čustev. To se odraža tudi v naših programih, ki jih nenehno dopolnjujemo, na primer v programu Zmajčkovih sposobnosti in igri Joker za mladostnike. V njih otroci in mladostniki zbirajo točke ne le z opravljanjem gibalnih izzivov, temveč tudi z razvijanjem življenjskih navad in socialnih spretnosti, s pomočjo drugim, dobrimi ocenami v šoli in podobno. Če vse skupaj strnem, lahko karate otrokom in mladostnikom ponudi trdne temelje za boljše poznavanje samega sebe, boljše razumevanje socialnih odnosov ter vzpostavljanje kakovostnih odnosov z vrstniki in ljudmi nasploh. Te veščine jim lahko pomembno pomagajo tudi pri kakovostnejšem in bolj celostnem življenju.

Kako pomembno je, da klub ostaja prostor, kjer otroci in mladi razvijajo disciplino, spoštovanje in vztrajnost?

Mislim, da je to eno najpomembnejših vodil vsakega športnega kluba oziroma bi moralo biti. Tekmovalni rezultati so lahko posledica dobrega dela, kakovostnega okolja ter razvijanja discipline, spoštovanja, vztrajnosti in odgovornosti, ne bi pa smeli biti sami sebi namen. Prav te vrednote so tiste, ki jih lahko razvija vsak otrok, ne glede na to, ali bo nekoč postal vrhunski športnik ali ne. Seveda to ni nekaj, kar nastane samo od sebe. Takšno okolje je treba ustvarjati vsak dan. Trenerji delamo napake, otroci jih delajo, starši jih delajo, pomembno pa je, da znamo o njih odkrito govoriti, poiskati rešitve in ohraniti spoštljiv odnos. Le tako lahko ustvarimo okolje, v katerem se otroci dobro počutijo, z veseljem prihajajo na treninge in imajo motivacijo za dolgoročen razvoj.

Kot trener ste spremljali številne generacije karateistov. Kaj se pri mladih ni spremenilo in kaj je danes drugače?

Otroci so v svojem bistvu še vedno zelo podobni, kot so bili pred desetletji. Še vedno so radovedni, igrivi, navihani in željni novih izkušenj. Morda so nekoč nekoliko bolj spoštovali avtoriteto oziroma se je bolj bali, danes pa je ta odnos drugačen. Kljub temu se otroci še vedno zelo dobro odzivajo na humor, igrivost ter jasna pravila in meje, če so jim predstavljeni na spoštljiv in njim razumljiv način. Pri mladostnikih so spremembe nekoliko bolj opazne. Pogosto je treba vložiti več energije v to, da jih nekaj res pritegne in da pri aktivnosti vztrajajo. Njihova pozornost je zaradi sodobnega načina življenja, hitrih medijev in družbenih omrežij bolj razpršena, zato se hitreje dolgočasijo, če je vadba preveč monotona. Po drugi strani to ne pomeni, da so manj sposobni ali manj motivirani. Če jim ponudimo zanimivo in dinamično vadbo, jih nagovorimo na način, ki jim je blizu, ter ustvarimo dobro skupinsko vzdušje, znajo biti izredno

predani, osredotočeni in resnično uživati v treningu. Mislim, da je danes predvsem naloga trenerjev, da se znamo prilagajati novim generacijam, ne da bi pri tem opuščali vrednote, ki jih želimo prenašati naprej.

Kateri trenutki vam kot trenerju največ pomenijo – osvojene medalje ali osebni napredek posameznikov?

Osebni napredek posameznika. Ne le velike zmage in medalje, ampak številne male zgodbe posameznikov, njihov osebni napredek in spoznanje, da si nekomu pomagal postati bolj samozavesten, bolj odgovoren in morda tudi boljši človek.

Kaj vas po vseh letih še vedno motivira za delo v dvorani?

Menim, da je ena najtežjih stvari pri trenerskem delu nenehna menjava generacij. Otroci odrastejo, odidejo svojo pot in z vsako generacijo se zaključi del skupne zgodbe. To je še posebej izrazito pri tistih, s katerimi si več let intenzivno sodeloval. Po drugi strani pa skozi leta ugotoviš, da največ ne pomenijo rezultati, ampak to, kar si uspel dati posamezniku. Če veš, da čas, ki si ga namenil otroku ali mladostniku, ni bil zaman, da si mu pomagal postati bolj samozavesten, bolj vztrajen ali mu preprosto polepšal del odrasčanja, potem dobi tvoje delo poseben smisel. To je tudi moja največja motivacija. Veseli me delo z najmlajšimi, mladostniki, odraslimi in starejšimi, ker verjamem, da lahko vsakemu skozi vadbo ponudiš nekaj pozitivnega.

Imate kakšno zgodbo ali anekdoto, ki po vašem najbolje ponazarja duh Karate kluba Kolektor Idrija?

Ko je bil pred približno dvajsetimi leti pri nas na poletnem taboru Irie Hirokazu, eden izmed mojih učiteljev iz Kjota na Japonskem, je med enim od treningov poklical dva moja kolega iz Brežic. Oba sta bila zelo dobra karateista in tudi dobra borca. Rekel jima je, naj prikažeta borbo. Potrudila sta se najbolje, kot sta znala, in izvajala zelo hitre ter





intenzivne napade. Čez nekaj časa ju je Irie ustavil, nas pogledal in vprašal: »Ali menite, da sta hitra?« Po nekaj pritrdilnih odgovorih je zmajal z glavo in odvrnil: »Nista hitra. Samo zelo zaposlena sta.« Nato je dodal, da je cilj borbe v tem, da je vse videti zelo enostavno in preprosto, skoraj tako, kot bi si počesal lase. Mislim, da ta anekdota v veliki meri predstavlja tudi naš klub, najbrž pa tudi življenje nasploh. Zapletene in težke stvari so lahko na koncu videti zelo enostavne in preproste. Tako kot Tadej Pogačar na vitez preprosto zmaguje v kolesarstvu, toda takšna preprostost zahteva izjemno veliko dela, truda, znanja, predanosti in vztrajnosti.

Kakšni so največji izzivi športnih društev danes?

Še bolj kot nekoč se soočajo z naraščajočimi stroški delovanja. Dokler govorimo o rekreativnem športu ali tekmovanjih na državni ravni, je mogoče večino stroškov še pokriti s članarinami, podporo lokalnega okolja in delom prostovoljcev. Ko pa športniki dosežejo mednarodno raven in začnejo nastopati na svetovnih ligah, svetovnih pokalih ali prvenstvih, se stroški zelo hitro povečajo. Potovanja, priprave, trenerji in nastanitve predstavljajo finančno breme, ki ga klubi in starši sami težko nosijo. Na tej ravni bi morale pomembno vlogo prevzeti nacionalne zveze in sistemska podpora države, vendar tudi zveze pogosto delujejo z omejenimi finančnimi sredstvi. Zato je iskanje ravnotežja med kakovostnim razvojem športnikov in finančnimi možnostmi eden največjih izzivov. Drugi velik izziv je profesionalizacija delovanja društev. Vodenje večjega športnega kluba je danes zelo zahtevno organizacijsko, administrativno in strokovno delo, ki ga je vse težje opravljati zgolj prostovoljno ali ob redni službi. Profesionalizacija prinaša višjo kakovost dela, hkrati pa pomeni tudi bistveno višje stroške.

Kje vidite Karate klub Kolektor Idrija čez deset let?

Glede na razvojne projekte, ki jih izvajamo v zadnjih letih, verjamem, da bo Karate klub Kolektor Idrija tudi v prihodnje ohranil in utrdil svoje mesto med

najboljšimi klubi na področju vrhunškega karateja. Želimo še naprej razvijati kakovostno športno šolo, ki bo mladim omogočala pot do najvišjih mednarodnih rezultatov. Hkrati pa vidim velik razvojni potencial tudi na področju karateja kot veščine. S projekti, kot je Vključujoči karate, razvijamo programe in delavnice, s katerimi želimo širšemu krogu ljudi približati temeljna znanja borilnih veščin. Ne gre le za učenje elementov karateja, ampak za razvoj telesnega zavedanja, stabilnosti, sproščenosti, kakovostnega gibanja ter boljšega razumevanja samega sebe. Verjamem, da bomo v prihodnje še nadgradili znanja na obeh glavnih področjih – vrhunskem športu in kakovostnih rekreativnih programih za širšo javnost. Prav v tej povezanosti vidim našo največjo priložnost za nadaljnjo rast in razvoj.

Karate klub Kolektor Idrija in skupina Kolektor že desetletja rasteta skupaj. Kako ocenjujete pomen te dolgoletne podpore in kaj je omogočila klubu?

Povezava med uspešnimi podjetji in lokalno skupnostjo je za razvoj športnih društev izjemno pomembna. Enako velja za dolgoletno partnerstvo med skupino Kolektor in Karate klubom Kolektor Idrija. Če želi klub preseči okvire lokalnega delovanja in razvijati vrhunski šport, potrebuje stabilno podporo. Ta omogoča udeležbo na najzahtevnejših tekmovanjih, sodelovanje z vrhunskimi trenerji in mojstri ter stalno strokovno izpopolnjevanje. Podpora Kolektorja je bila še posebej pomembna v začetnih letih razvoja kluba, pa tudi v zadnjem obdobju, ko smo naredili pomembne korake naprej. Zaradi takšnega partnerstva smo lahko postopoma zgradili organizacijo, ki danes uspešno združuje kakovosten rekreativni karate in vrhunski tekmovalni šport. Mislim, da je to odličen primer, kako lahko dolgoročno sodelovanje med gospodarstvom in športom ustvari okolje, v katerem imajo korist vsi – podjetje, lokalna skupnost, športniki in predvsem mladi, ki dobijo priložnost za kakovosten osebni in športni razvoj.





Polona Rupnik

KOLEKTOR PONOVRNO Z NAJŠTEVILČNEJŠO EKIPO NA MARATONU FRANJA

Naša kolesarska ekipa je letos štela več kot 120 članov, ki so jo sestavljali zaposleni, njihovi družinski člani, štipendisti in upokoјenci. Med njimi je bilo 116 moških in 11 žensk. Na 156-kilometrski preizkušnji je moči merilo 44 kolesark in kolesarjev, na krajši 97-kilometrski progi pa 83.



Vsem udeležencem
letošnjega Maratona
Franja iskreno čestitamo.
Skupaj ustvarjamo zgodbo
uspeha – hvala, ker ste
velik del nje!



Oglejte si
tudi video.

Kolektor ima za svoje zaposlene – ne pa tudi za njihove družinske člane, upokoјence, študente in štipendiste – razpisane štiri kategorije. Najboljšim v posameznih kategorijah ob zaključku leta podelimo pokale.

Na veliki Franji so se tako med zaposlenimi najboljše odrezali: v kategoriji A (od 18 do 34 let) **Žiga Poltrini, Aleks Vidmar** in **Andrej Čuk**; v kategoriji B (od 35 do 49 let) **Alen Štucin, Urban Močnik** in **Tadej Birtič**; v kategoriji C (od 50 do 59 let) **Borut Mrak, Valter Rupnik** in **Marjan Makuc** pri moških ter **Saša Pečelin** pri ženskah; v kategoriji D (60 in več let) pa **Peter Rupnik**.

Na mali Franji pa so bili najhitrejši: v kategoriji A (od 18 do 34 let) **Maj Kristan, Luka Trontelj** in **Jure Glušič** pri moških ter **Nika Bojanc** pri ženskah; v kategoriji B (od 35 do 49 let) **Franci Klun, Valter Rupnik, Klemen Kosmač** pri moških ter **Ana Drmota Petrič** in **Barbara Ozbek** pri ženskah; v kategoriji C (od 50 do 59 let) **Damjan Rupnik, Rasto Lapajne** in **Ivo Logar**; ter v kategoriji D **Janez Urbar** in **Marjan Drmota**.



Polona Rupnik

DAN KOLEKTORJA: NAŠA MOČ IZVIRA IZ LJUDI

Oglejte si
tudi video.



Na letošnjem Dnevu Kolektorja sta zbrane nagovorila predsednik uprave Valter Leban in predsednik nadzornega sveta Stojan Petrič. V ospredje sta postavila ljudi, medsebojno zaupanje ter odgovornost do zaposlenih in delničarjev, ki soustvarjajo dolgoročno uspešno zgodbo skupine Kolektor.



Valter Leban je v nagovoru poudaril, da je Dan Kolektorja predvsem praznik ljudi – vseh nas, zaposlenih, ki s svojim znanjem, predanostjo in odgovornostjo vsak dan soustvarjamo uspehe podjetja. Ob tem se je zahvalil tudi našim družinam, ki nas na tej poti podpirajo, razumejo in spodbujajo. Kot je izpostavil, Kolektor niso le projekti, izdelki in tovarne, temveč predvsem skupnost ljudi, ki zna stopiti skupaj, si pomagati in zaupati drug drugemu. Prav v tem vidi največjo moč skupine tudi za prihodnost, ne glede na izzive in spremembe, ki jih prinaša okolje. Zaposlenim se je zahvalil za njihov prispevek in jih povabil, naj še naprej ostanejo ponosni, da so del Kolektorja.

Delničarji kot pomemben del Kolektorja

Predsednik nadzornega sveta Kolektorja **Stojan Petrič** je posebno pozornost namenil delničarjem – 525 individualnim delničarjem FMR Holdinga in 12 delničarjem pravnih oseb ter 150 individualnim delničarjem družbe Kolektor d. d. Napovedal je

predlog za zvišanje dividend FMR Holdinga na 12,5 evra na delnico, kar pomeni 25-odstotno povečanje glede na preteklo leto; izplačilo pa je predvideno v drugi polovici septembra. Delničarjem družbe Kolektor d. d. je napovedal dividendo v višini 300 evrov na delnico, kar predstavlja 50-odstotno povečanje v primerjavi z letom 2025. Ob koncu jih je povabil še na tradicionalno decembrsko srečanje, na katerem bodo predstavljene tudi napovedi dividend za leto 2027.

Kolektor niso le projekti, izdelki in tovarne, temveč predvsem skupnost ljudi, ki zna stopiti skupaj, si pomagati in zaupati drug drugemu.







ZA SPROSTITEV IN ZABAVO

Reševanje križank je koristna in zabavna dejavnost, ki poskrbi za bister um in dobro počutje. Med iskanjem pravih besed spodbujamo delovanje možganov, s tem pa krepimo spomin, logično mišljenje in treniramo našo sposobnost reševanja problemov.

Hkrati širimo besedni zaklad, kar pozitivno vpliva na komunikacijske veščine in splošno razgledanost. Križanke pomagajo tudi pri sproščanju in zmanjševanju stresa, saj nas osredotočenost na nalogo odmakne od vsakodnevnih skrbi.

					AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	KOS PAPIRJA	PREBI- VALEC ESTONIJE	VRSTA BELEGA VINA	KRAJ PRI POREČJU, TORRE	POLZA- JEDAVKA (BELA ...)	VODNA PTICA	INGRID BERGMAN	BRITANSKA ZNAMKA MOTORNIH OLJ	BRAZILSKA IGRALKA IN MODEL LIMA
					PREGLE- DOVALKA BESEDIL IN ROKO- PISOV									
					GLAVNO MESTO PAKISTANA									
					STAR MOŠKI POSUŠENA TRAVA 2. KOŠNJE							SALMAN RUSHDIE GLAVNO MESTO HAVAJEV		
	NOVOZE- LANDSKI FILMSKI IGRALEC (RUSSELL)	MNENJE, MIŠLJENJE	OTON ŽUPANČIČ	POGONSKI STROJ VOLNENA ODEJA, KOČA					FINSKO ŠPORTNO SREDIŠČE PEŠNIK ZAJC					
GLAS PRI POLJUBU, CMOK							PEVKA UKRADEN				ORANŽADA RUMENO RJAVA BARVA			
JED IZ DUŠENIH KOSOV MESA IN RIŽA							7. GRŠKA ČRKA LAHKA SIVA KOVINA (Y)			REKA V MONGOLIJI IN RUSIJI POUDAREK, IKTUS				
OLIVER STONE			MODEL HONDE GR. MIT. PIJAN STAREC					IZUMITELJ TESLA IGRALKA ZEMLIČ						
REŽISERJA CRAVEN IN ANDERSON				ENOTA ZA MOČ, W DVOM, SUMNJA			NASPROT- JE NEBES ČLAN SODNEGA ZBORA						ODRASEL SAMEC PRAŠICA	ZELO NATANČNA ŽENSKA
LETALSKI VIJAK, PROPELER						ITALIJAN- SKI RTV			DONALD ... ZABAVA OB TEHNO GLASBI					
POMOČ: ASESOR BICELJ ONON SILEN	SPALNO OBLAČILO	PUBLICIST MENAŠE NAŠ POPEVKAR (JANKO)				REKA SKOZI MÜNCHEN LASTNIK RANČA				DEL NOGE PRI KONJU TIK NAD KOPITOM	KUNGFU LEGENDA (BRUCE) SAM NEILL			
DOGOVOR O ZAKASNEM PRENEHA- NJU VOJNE								NESMISEL AUDIJEV KARAVAN						
ATOM Z NABOJEM				JENNIFER ANISTON AMERIŠKI IGRALEC DAMON		NAŠ SKLA- DATELJ (RISTO) ALPSKI BALKON						JAKOB ALJAŽ AM. ROCK PEVEC (JON BON)		
ŽARKO PETAN			TROPSKO DREVO EVROPSKA VESOLJSKA AGENCIJA								GLASBE- NIK PLE- STENJAK KRAJ PRI ZADRU			
PREDEL, OBMOČJE					KRACA, ČAČKA JŮLIDE ŮNLŮ				ZDRUŽE- NOST, ENOTNOST ANTON AŠKERC					
MEŠČAN							OPAREK, POPAREK							
TURŠKI DRŽAVNIK (MUSTAFA KEMAL PAŠA)							SEKRE- TARKA							



11,30 €

Moška majica



49,00 €

Brezrokavnik



38,90 €

Delovne
kratke hlače



157,60 €

Pohodna obutev

Kolektor EVT-Sistemi d.o.o.
Arkova 17a, 5280 Idrija
T 05 37 74 840
E trgovina@evt.si

KOLEKTOR



KOLEKTOR