

K

Odličnost:
Ko podjetje
igra v prvi ligi





DAN ZDRAVJA 2026

Meritve krvnega tlaka in sladkorja

♥ Meritve venskega pretoka

Meritve vida

Predstavitev preventivnih programov

Predstavitev nujne medicinske pomoči

Test hoje



 **23. MAJ 2026**

 **MED 9.00 IN 12.00 URO**

 **MESTNI TRG**



SPREMLJEVALNI PROGRAM:

Glasbene točke:

Vili Resnik, Ansambel Suislarji in GDRI

Plesalke Dreamers

Kmečka tržnica

Otroški program (MCI)

PGD in PP Idrija

CSD Idrija

NIJZ

in še veliko več



VABLJENI

ODLIČNOST KOT NAVADA, NE CILJ

Polona Rupnik,

odgovorna urednica revije



V času nenehnih sprememb, globalne konkurence in eksponentnega tehnološkega napredka postaja jasno, da uspeh podjetja ni več odvisen zgolj od enkratnih prebojev, temveč od sposobnosti vztrajnega izboljševanja. Odličnost danes ni cilj, ki ga dosežemo in obkljukamo, je proces – način razmišljanja in delovanja, ki mora postati del vsakodnevne prakse vseh zaposlenih.

Vitka proizvodnja igra pri tem ključno vlogo. Ne gre zgolj za optimizacijo procesov ali zmanjševanje stroškov, temveč za kulturo, ki spodbuja odgovornost, preglednost in stalno iskanje boljših rešitev. Vsak korak, ki odpravi nepotrebne izgube, poveča vrednost za kupca in prispeva k večji učinkovitosti. Prav v tej doslednosti in disciplini se skriva moč podjetij, ki so in bodo uspešna na dolgi rok.

A vitkost sama po sebi ni dovolj. Ključni razlikovalni dejavnik postaja inovativnost – sposobnost, da prepoznamo priložnosti tam, kjer jih drugi ne vidijo, in jih pretvorimo v konkretne rešitve. Inovacije niso rezervirane le za razvojne oddelke, nastajajo lahko na vsakem delovnem mestu, kadar ustvarimo okolje, ki spodbuja radovednost, pogum in sodelovanje. Pomembno je, da ideje ne ostanejo le zapisane, temveč dobijo priložnost za uresničenje.

Resnična konkurenčna prednost nastaja tam, kjer se odličnost, vitkost in inovativnost prepletejo v skupen način razmišljanja. Ko postanejo del organizacijske kulture, ne govorimo več o projektih izboljšav, ampak o sistemu, ki se nenehno nadgrajuje. Takrat podjetje ne raste zgolj po številkah, temveč tudi po zrelosti, odpornosti in sposobnosti, da dolgoročno ustvarja vrednost za svoje kupce, zaposlene in za širše okolje.



10

NAJVEČJA NAPAKA JE, ČE NE NAREDIMO NIČESAR

Antropolog dr. Dan Podjed v intervjuju spregovori o dojemanju odličnosti, inovativnosti in vlogi človeka v času digitalizacije in tehnološkega napredka.



8

ODLIČNOST: KO PODJETJE IGRA V PRVI LIGI

Odličnost je nujna sestavina, da ostajamo prvoligaši: agilni, inovativni in korak pred konkurenco.



14

OPERATIVNA ODLIČNOST KOT POT STALNIH IZBOLJŠAV

V Kolektorju operativno odličnost razumemo kot strateško usmeritev, ki povezuje ljudi, znanje in procese v skupen cilj: ustvariti večjo vrednost za kupca na učinkovit in trajnosten način.



20

INOVATIVNOST JE GONILO USPEHA SODOBNIH PODJETIJ

Na Dnevu inovativnosti smo nagradili najboljše inovatorje za leto 2025.



34

SINERGIJA POGONSKIH REŠITEV IN KLJUČNIH KOMONENT

Kolektor Mobility se je predstavil na dveh sejmihi, ki sta ponudila celovit vpogled v najnovejše trende na področju električnih motorjev, pogonov in intralogistike.

36

DIGITALIZIRANO UPRAVLJANJE TRANSFORMATORSKIH OLJ

Kako je avtomatizacija sistema procesorskih posod zmanjšala tveganje človeških napak, izboljšala sledljivost in pripravila podlago za nadaljnjo digitalizacijo.



38

DRUGI TIR JE PREVOZEN

Drugi tir je velik inženirski dosežek in dokaz, da lahko gradimo tudi najzahtevnejše infrastrukturne projekte.

42

20 LET KAKOVOSTI: KO STORITEV POSTANE IZKUŠNJA

Podjetje Nebesa obeležuje 20 let delovanja. Njihovi zaposleni niso samo izvajalci nalog, ampak so obraz podjetja in tisti, ki ustvarjajo izkušnjo gosta in uporabnika.

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, Andrej Potočnik, Staš

Jereb, Robert Zabukovec, arhiv Kolektor Sisteh,

arhiv Delo mediji, Nejc Menard, arhiv Gražyne

Witek, arhiv Žana Borštnika, Andrija Majsen, arhiv

Kolektor Tesla Jihlava, Polonca Pagon, arhiv Kolektor

Etra, Petra Hrovat, Urban Štebljaj, arhiv 2TDK, arhiv

Mateja Likarja

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



DONACIJA ZA PODORO OTROKOM IN LOKALNI SKUPNOSTI

Kolektor je tudi letos z donacijo podprl programe Zveze prijateljev mladine Idrija, namenjene otrokom, predvsem tistim iz socialno šibkejših družin z Idrijskega in Cerkljanskega. »Naša družbena odgovornost je, da pomagamo skupnosti, v kateri delujemo – še posebej, ko gre za otroke. ZPM Idrija vsako leto pripravlja številne aktivnosti in omogoča letovanje širokemu krogu otrok. Z donacijo podpiramo njihovo strokovno in predano delo ter želimo prispevati k temu, da bi otroci lahko brezskrbno preživljali počitnice, se družili s sovrstniki in vsaj v okviru teh programov ne bi občutili socialnih razlik,« pravi **Darja Petrič**, članica uprave.

SAP S/4HANA: PREHOD V FAZO REALIZE

V okviru transformacije skupine Kolektor na SAP S/4HANA zaključujemo fazo Explore, s čimer projekt prehaja v novo, bolj operativno obdobje. Gre za pomemben mejnik, saj se zaključuje obdobje analize in usklajevanja, projekt pa se usmerja v konkretno izvedbo. Prehod v fazo Realize je zaznamovalo kick-off srečanje 7. aprila 2026, na katerem so se zbrali ključni sodelujoči na projektu. Ciljni mejnik projekta ostaja zagon novega sistema SAP S/4HANA v produkciji 1. januarja 2027, ko bo sistem tudi dejansko začel podpirati vsakodnevno poslovanje podjetij v skupini.



DOMELOVI INTERNI PRESOJEVALCI NA OBISKU V KOLEKTORJU

Kolektor je gostil 13-člansko ekipo internih presojevalcev iz Domela. Udeleženci z različnih področij – kakovosti, prodaje, nabave, kadrovske službe in proizvodnje – so se udeležili delavnice, na kateri je beseda tekla o presojanju in digitalni podprtosti tega procesa, izmenjavi dobrih praks ter izkušnjah z internimi in dobaviteljskimi presojami. **Tomaž Vidmar**, vodja oddelka standardi in norme je poudaril, da so takšna srečanja odlična priložnost za širjenje pogledov. Po zaključenem uradnem delu so si ogledali še proizvodnjo magnetov. Obisk je bil prvi te vrste, obe strani pa si želita nadaljnega sodelovanja na tem področju.



4,8 MILIJONA EVROV ZA MOBILNI SISTEM PRIPRAVE PITNE VODE IN ČIŠČENJA ODPADNIH VOD



Kolektor Sisteh je z MORS-om podpisal pogodbo za razvoj mobilnega sistema čiščenja odpadnih vod in zagotavljanja pitne vode, namenjenega delovanju v zahtevnih terenskih in kriznih razmerah. Kot je poudaril direktor **Jože Torkar**, bo rešitev namenjena podpori delovanja vojaških baz, hkrati pa bo imela pomembno vlogo tudi pri delovanju civilne zaščite ob naravnih in drugih nesrečah ter pri krepitvi odpornosti kritične komunalne infrastrukture. V okviru projekta Kolektor Sisteh razvija mobilno, modularno napravo 2MOVE/REWATER, zasnovano na načelih prilagodljivosti, samozadostnosti in trajnostnega razvoja. »Prepričan sem, da bomo s tem projektom slovenski vojski, pa tudi širši družbi, zagotovili zanesljivo, trajnostno in dolgoročno vzdržno oskrbo z vodo ter energijo, kjerkoli in kadarkoli bo potrebno,« pravi Torkar.

[Več tukaj.](#)



GREMO O INOVACIJAH, SODELOVANJU IN NOVIH POSLOVNIH MODELIH



Na razvojni konferenci GREMO v organizaciji Slovenskega avtomobilskega grozda so strokovnjaki razpravljali, kako spremembe razumeti kot priložnost za razvoj, inovacije in rast ter kako lahko sodelovanje med podjetji, znanostjo in zagonskimi podjetji pospeši nastajanje novih rešitev za industrijo prihodnosti. Na dogodku je sodelovala **Mateja Lavrič**, direktorica podjetja Qlector, in predstavila, kako se proizvodna multinacionalka odloči za popolnoma novo razvojno smer in diverzifikacijo poslovanja. Izbrali so koncept odprtega inoviranja, ki združuje znanje industrije, tehnološko ekspertizo zagonskih podjetij ter raziskovalni potencial akademskega okolja. Kolektor je v tem ekosistemu prispeval predvsem domensko znanje ter industrijski 'peskovnik' za hitro prototipiranje. Slednje omogoča hitrejši razvoj rešitev in učinkovitejše prehajanje od ideje do produkta.

[Več tukaj.](#)





ODLIČNOST: KO PODJETJE IGRA V PRVI LIGI

Odličnost je kot igranje v prvi ligi, pa naj bo to v športu ali v poslu. Športnik, ki redno trenira, izboljšuje svojo tehniko, gradi vzdržljivost in se uči iz vsake tekme, bo dolgoročno zmagoval. Enako velja za podjetje: odličnost ni en sam 'prebojni projekt', je naša sposobnost, da iz dneva v dan delujemo bolje, hitreje, pametneje in bolj usklajeno. Odličnost je nujna sestavina, da ostajamo prvoligaši: agilni, inovativni in korak pred konkurenco.

Poslovna odličnost je kompas podjetja

Poslovna odličnost pomeni, da celotno podjetje deluje kot dobro usklajena ekipa. Njegova strategija, ljudje, procesi, tehnologija in kultura so usmerjeni v isti cilj – trajnostno rast in uspešnost na dolgi rok. Pri poslovni odličnosti gledamo uspešnost podjetja kot celote.

1

Operativna odličnost: brez nje je poslovna odličnost le 'lepa ideja'

Če je poslovna odličnost kompas, je operativna odličnost motor. Osredotoča se na učinkovite in stabilne procese brez odvečnih zapletov, na kakovost, hitrost, stroške, standardizacijo in nenehne izboljšave. Operativna odličnost je del poslovne odličnosti, ne pa obratno.

2





3

Kako operativna odličnost poganja poslovno odličnost?

Brez stabilne izvedbe ni poslovne odličnosti. Tako kot trener ne more zmagati s slabo pripravljeno ekipo, tudi podjetje ne more strateško rasti, če so njegovi procesi 'neurejeni'. Podjetja, ki operativno odličnost povežejo z inovacijami in digitalno transformacijo, dosegajo najvišje učinke: hitrejšo rast, manj tveganj in večjo odpornost na spremembe.

4

Razlika med poslovno in operativno odličnostjo

Poslovna odličnost = široka slika (strategija, ljudje, inovacije).
Odgovarja na vprašanja: *Ali delamo prave stvari? Ali dolgoročno ustvarjamo vrednost?*

Operativna odličnost = odlična izvedba (procesi, učinkovitost, standardi).
Odgovarja na vprašanja: *Ali stvari delamo pravilno? Ali delamo dovolj hitro, kakovostno in brez izgub?*

5

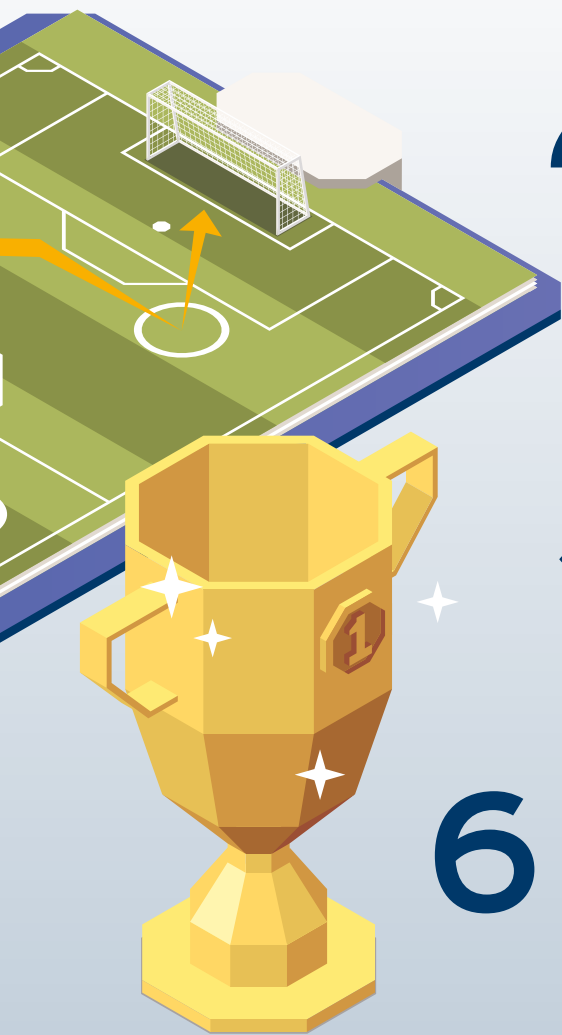
Inovativnost je srce odličnosti in kisik za rast

Odličnost nikoli ni končno stanje, je rezultat stalnih inovacij in izboljševanja. Pri doseganju odličnosti ima inovativnost osrednjo vlogo: je gonilo napredka, spodbuja učenje in prilagodljivost, ustvarja konkurenčno prednost, krepi kulturo odličnosti v podjetju itd.

6

Vitkost (Lean) – preprostost, ki prinaša zmage

Vitkost je eden od temeljev pri vzpostavljanju operativne odličnosti. Je umetnost odstranjevanja odvečnega in povečanja tistega, kar res ustvarja vrednost. Vitkost v podjetju pomeni način dela, pri katerem se osredotočamo na to, da ustvarimo največjo možno vrednost za kupca z najmanjšimi možnimi izgubami.







Polona Rupnik

NAJVEČJA NAPAKA JE, ČE NE NAREDIMO NIČESAR

Kot antropolog, znanstvenik in izjemni pripovedovalec dr. Dan Podjed združuje poglobljeno razumevanje sodobne družbe z redko sposobnostjo, da kompleksne ideje približa širšemu občinstvu. Njegovo delo zaznamujeta odličnost in inovativnost – tako v raziskovanju družbenih sprememb kot v razmislekih o ustvarjalnosti in vlogi človeka v času digitalizacije ter tehnološkega napredka. V tem intervjuju nas vabi k premisleku o svetu, ki ga soustvarjamo, in o prihodnosti, ki jo šele oblikujemo.

Kako bi kot antropolog opisali današnji čas digitalizacije – kaj opazate, da se bistveno spreminja v načinu, kako živimo in delamo?

Digitalne naprave uporabljamo več kot kadarkoli; postale so del našega vsakdanjika. Zaslona telefona se dotaknemo 2617-krat dnevno. Na telefone po lanskih podatkih pogledamo več kot 140-krat dnevno, jih odklenemo. Zaslani so postali naša glavna okna v svet. Trenutno se nam dogaja to, da že skoraj polovico budnega časa gledamo v zaslone. Mislim, da se moramo ta hip predvsem truditi uravnotežiti življenje med digitalnim in analognim. Če nam to uspe, me niti ne skrbi za prihodnost. Skrbi pa me, da bi po eni strani potonili pregloboko v zaslone in postali prepričani, da je vse, kar je digitalno, suho zlato. Ker ni. Po drugi strani me skrbi tudi, da bi se bali tovrstne tehnologije, da bi se nam zdelo, da je prenevarna, da je ne smemo uporabljati. In kako doseči to ravnotežje? Mislim, da je to eden največjih izzivov za prihodnost. Ne samo za podjetja, ampak za družbo nasploh.

Kaj vas je v vašem raziskovanju sodobne družbe najbolj presenetilo v zadnjih letih?

Najbolj so me pozitivno presenetila omrežja v času krize, recimo med poplavami leta 2023, ko so si začeli ljudje po omrežjih res pomagati, se spodbujati, se bodriti v krizi. Mislim, da se v takih težavnih trenutkih pokaže, da smo ljudje tudi prek zaslona še vedno lahko človeški. Kriza iz nas potegne hkrati najslabše in najboljše. To me je pozitivno presenetilo. Negativno me niti ne preseneča več, da smo začeli gojiti parasocialna razmerja z digitalnimi agenti, torej z navideznimi liki, ki se pojavljajo v Chat GPT-ju. Približno tretjina najstnikov ta hip uporablja tovrstna orodja na ta način, da klepetajo z njimi kot s prijateljem. To se mi zdi sicer nekaj zaskrbljujočega, ni pa presenetljivo. Zakaj? Prav zato, ker smo osamljeni bolj kot kadarkoli, kar je res totalen paradoks sedanjega časa. Smo hiperpovezani in hiperosamljeni. To je odlično opisala Sherry Turkle v knjigi *Alone Together* – smo skupaj in hkrati sami.

Pogosto razmišljate o ustvarjalnosti. Ali menite, da smo danes kot družba bolj ali manj ustvarjalni kot nekoč?

Gotovo nastaja več inovacij kot kadarkoli. Verjetno tudi zaradi kombiniranja digitalnega in analognega, človeškega uma in umetne inteligence. Mislim, da je prihodnost v tem, kar je napovedal Gari Kasparov, šahist, ki je leta 1997 izgubil proti šahovskemu programu Deep Blue. Bil je precej razočaran, ampak se je potem posvetil digitalnemu šahu in šahu nasploh ter rekel, da je najboljši šahist prihodnosti ne zgolj človek in niti ne zgolj program, ampak kombinacija obojega. On je temu rekel kentaver, torej napol človek napol konj oz. napol človek napol stroj. Mislim, da je v tej kombinaciji prihodnost. Da se moramo naučiti smiselno uporabljati digitalna orodja, vključno z umetno inteligenco. In naj to ostanejo orodja. Bistvo človeka kot homo sapiensa oziroma mislečega bitja je, da je znal uporabiti orodja sebi v prid. Zato smo tako uspešna vrsta. Druge vrste živih bitij ne uporabljajo orodij. Mi pa smo naš svet naredili preprostejši, ker imamo na voljo orodja. Ampak naj to ostanejo orodja, ne pa da mi postajamo orodja, ki jih nekdo z druge strani zaslona upravlja na daljavo.

Ali lahko inovativnost sploh obstaja brez določene mere človeške »nepopolnosti« oz. spontanosti?

O tem je odlično govoril Samuel Beckett, dramatik, ki pravi: *»Fail Better«*. Da je to bistvo človečnosti in človeka. Torej biti, se učiti iz svojih napak, jih popravljati in jih delati dalje. Nič ni narobe z napakami. Napak se neizmerno bojimo, sploh v

slovenski družbi. Strah nas je, da bi ga kaj polomili. Bistvo inovativnosti je prav to, da delamo napake. Na napakah se učimo. Prepričan sem, da ste tudi na vašem Dnevu inovativnosti nagradili marsikoga, ki si je upal delati napake. Ker največja napaka je, če ne naredimo ničesar, če vztrajamo pri stanju, kakršno je. Takoj, ko bomo nekaj popravili, spremenili, bomo naredili napako. Zelo verjetno. In to velja za vse, od vzgoje otrok do prenove šolskega sistema pa do izboljšanja procesov v podjetjih. Seveda bomo delali napake. Ampak s tem ni nič narobe. Ravno nasprotno. To je neka evolucija, organizacijska evolucija, ki jo nujno potrebujemo. Tisti, ki se bojijo napak, ne bodo prišli nikamor.

Danes pogosto govorimo o odličnosti. Kako bi jo definirali z antropološkega vidika?

Živimo v času, ko je več odličnih kot kadarkoli. Ampak to ni realno, niti v šoli niti pri delu. Mislim, da moramo seveda nagrajevati odlične, ampak ne moremo biti pa vsi odlični in tudi nismo vsi odlični na vseh področjih. To je neko slepilo in farsa. Se mi pa zdi prav, da prepoznamo ljudi, ki delajo dobro. In da jih nagradimo, da jim damo priznanje, da jim pokažemo, da je to, kar delajo, smiselno. Mislim, da ljudje to res potrebujemo. Zavedanje, da so drugi naše dosežke opazili. Brez tega je včasih naš trud precej zaman oziroma plačilo ni zadostna nagrada. Za človeka je zelo pomembno, da ga skupnost prepozna.

Katere napake podjetja najpogosteje delajo pri uvajanju inovacij?

Problem, ki ga dostikrat izpostavim na predavanjih, je, da pri inoviranju ne izhajajo iz človeka, ampak iz želja ali domnevnih želja uporabnika, kupca, stranke, klienta. Menim, da bi te izraze morali ukiniti, ker so slabi. Ali si vi želite biti boljša uporabnica? Ste se danes zjutraj zbudili, se pogledali v ogledalo in rekli: *»Od danes naprej bom pa boljša uporabnica.«*? Ali ljudje učijo otroke, naj pojedjo kosmiče do konca in naj bodo tako boljši kupci? Mislite, da si jaz želim imeti na nagrobniku vklesano: *»Dan Podjed, 1975 do 2055. Bil je odlična stranka. Slava mu!«* Verjetno ne. S temi izrazi ljudi potiskamo v položaj, ki si ga sami ne želijo, ki jih na nek način potiskajo v pasivno pozicijo. To je problem. Ker uporabnik je nekdo, ki uporablja rešitve, ki ste jih razvili zanj, mi pa želimo, da so ljudje vključeni v proces, da se počutijo, da je nekaj nastalo za njih in z njimi. In v eni črki je ta sprememba – ne samo za njih, ampak z njimi in ne za uporabnike, ampak z ljudmi. Podjetja, ki bodo naredila ta razvojni preskok, se bodo ljudem približala in delala bolje tudi v bolj digitalizirani prihodnosti. Ker to, da



se posvetiš človeku, bo ključna vrednota prav v tem času digitalne preobrazbe; da spet zagledaš človeka na drugi strani, ne prek zaslona. Da ga pogledaš v oči, se mu posvetiš, ga skušaš razumeti.

Ali je odličnost po vašem mnenju bolj rezultat sistema ali posameznika?

Niti enega niti drugega. Ne verjamem niti v posameznika niti v sistem. To se zdaj sliši res absurdno, ampak mislim, da ljudje nismo individuumi, ampak smo dividuumi, deljena bitja – drugi nas opredeljujejo, mi pa opredeljujemo njih. Tako kot pri sreči: mi dajemo drugim srečo in drugi dajejo srečo nam. Srečni ne moremo biti sami po sebi, ampak smo srečni z drugimi in zaradi drugih. Nismo pa samo skupnost. Hkrati moramo seveda ohranjati tudi individualne zamisli. In zato tudi ne verjamem v t. i. brainstorming oziroma viharjenje možganov. Včasih je za univerzalno rešitev, za inoviranje potrebno razmišljati na samem, zase, v miru. Zato mislim, da ljudje potrebujejo odklop. Ta je ključna dobrina, ki nam je neizmerno manjka prav za inoviranje. Zato se mi zdi, da je to vrednota in pravica, ki bi jo morali vpisati celo v ustavo in bi morala postati temeljna človekova pravica. Pa ne govorim o pravici do odklopa od dela, temveč o pravici do odklopa od naprav. Zakaj? Ravno zato, da se lahko poglobimo vase, razmislimo v miru, kaj si želimo, kaj lahko naredimo, kako bi lahko bil ta svet boljši. Vsak mora inovirati zase in hkrati inoviramo kot skupnost.

Kako digitalno okolje (npr. družbena omrežja) vpliva na naše dožemanje odličnosti?

Živimo v digitalnem okolju, saj drugega skoraj ne poznamo. Mogoče imamo ta problem, da smo se preveč začeli zanašati na to, da lahko kot ChatGPT ali pa podobno digitalno orodje, klepetalnik, ki temelji na umetni inteligenci, odgovori vse bolje od nas, da nam takoj ponudi najboljši možen odgovor. Kaj se nam dogaja? Postajamo zafrustrirani in tudi preveč smo se začeli zanašati na te digitalne berge. Mislim, da je odličnost to, kar res pride iz nas in je pogosto bistveno boljše kot to, kar vznikne na zaslonu. Vir inovativnosti za prihodnost je posameznikov razmislek o tem, kaj je dobro, kaj odlično in kaj drugače kot tisto, kar se pojavi na zaslonu.

Kaj loči resnično odlične posameznike ali organizacije od »povprečno uspešnih«?

V Sloveniji imamo hud problem z odličnostjo, ker se držimo nekega pregovora, ki je sicer japonski, ampak bi ga zlahka uporabili tudi v Sloveniji: »Če žebelj štrli,

ga zabij.« Zakaj zabijemo druge? Zato, da bi bili mi malce višji. Ampak hkrati se nam dogaja, da zaradi tega zabijanja postajamo bolj 'zabiti'. Če bomo znali to logiko obrniti, opozoriti na odličnost drugih, ne sebe – v tem smo kar dobri, da znamo opozoriti nase, kako smo mi odlični –, ampak treba je drugim priznati in tudi pohvaliti odličnost in čestitati. Pa ni treba samo z nagradami, ampak vsak dan, zato ker je potem dan nekega sodelavca lahko bistveno boljši. Povejmo mu: »Odlično si tole naredil. Krasno izgledaš danes.« Tudi to se včasih bojimo povedati, da nekdo dobro izgleda, da dobro nastopa, da ima izjemen dar za navdihovanje drugih. Tudi take stvari je treba pohvaliti.

Bistvo človečnosti in človeka je biti, se učiti iz svojih napak, jih popravljati in jih delati dalje.



Kaj bi bilo vaše ključno sporočilo za vse, ki si prizadevajo za inovativnost in odličnost v današnjem svetu?

Mogoče to, kar imam na štemplju. Dva imam. Eden je o sreči, na drugem pa piše, da delaj dobro. To ne pomeni samo, da delaj več, da delaj samo izjemne stvari in tudi ne pomeni samo delati v smislu opravljati delo, ki je finančno nagrajeno. Delati dobro pomeni tudi narediti nekaj dobrega za drugega, pogledati stran od sebe, svojih dosežkov in razmisliti o tem, kaj si prispeval k skupnosti. Mogoče je to ključno sporočilo. Jaz sem si ga zapisal kot vodilo za letošnje leto in je povezano tudi s tem, da ne samo delamo dobro, ampak da tudi delimo dobro. Mislim, da je zelo pomembno to, da tisto, kar je dobro, tudi razdelimo.

Kje vidite največji potencial za inovacije v prihodnosti – v tehnologiji ali v spremembi miselnosti ljudi?

Ker sem antropolog, sem vedno na strani ljudi. Mogoče je največja inovativnost ne samo v intelektu, ker na tem področju nas bo ali pa nas je to, čemur pravimo umetna inteligenca, že prekosilo v marsičem. Odgovor je v tem, da smo ljudje, smo bitja, ki drugim zaupamo, se medsebojno spoštujemo, si pomagamo, se zabavamo, veselimo, skupaj smejimo. Mislim, da je v vsem drugem, razen v inteligentnosti, odgovor na inovativnost. Ali če povzamem: tudi v času digitalne preobrazbe in umetne inteligence ne pozabite na človeka.

Polona Rupnik

OPERATIVNA ODLIČNOST KOT POT STALNIH IZBOLJŠAV

V sodobnem industrijskem okolju uspeh temelji predvsem na sposobnosti podjetja, da svoje procese nenehno izboljšuje. V Kolektorju zato operativno odličnost razumemo kot strateško usmeritev, ki povezuje ljudi, znanje in procese v skupen cilj: ustvarjati večjo vrednost za kupca na učinkovit in trajnosten način. O tem smo se pogovarjali s Sebastjanom Franzinijem, vodjo vitke proizvodnje.

Kaj je operativna odličnost?

Operativna odličnost danes ni več le skupek metod in orodij, ampak način razmišljanja, ki povezuje ljudi, procese in podatke v celoto. Pomeni, da procese izvajamo učinkovito, stabilno in z jasno usmerjenostjo k ustvarjanju vrednosti za kupca. V Kolektorju smo zato oblikovali oddelek operativne odličnosti, ki združuje vitko proizvodnjo, sisteme upravljanja oskrbnih verig ter področje standardov in norm. Prav usklajenost med temi področji omogoča celovit pristop k izboljšavam in dolgoročno učinkovitost.

Kakšno vlogo imata v operativni odličnosti vitka proizvodnja in inovativnost?

Vitka proizvodnja pomaga odpravljati izgube in poenostavljati procese, inovativnost pa prinaša nove ideje in sveže pristope. Skupaj ustvarjata okolje, kjer se procesi ne le optimizirajo, temveč tudi nenehno razvijajo. Pomemben del tega razvoja so tudi analize in simulacije procesov ter načrtovanje proizvodnje, pri katerih uporabljamo 2D in 3D tlorise ter digitalne dvojčke. S tem lahko spremembe preverimo še pred uvedbo in sprejemamo boljše odločitve.

Kako motivirate ekipe, da aktivno sodelujejo pri optimizaciji procesov?

Največja motivacija prihaja iz prakse. Ko zaposleni sodelujejo pri reševanju konkretnih izzivov in vidijo, da njihove ideje prinesejo rezultate, se njihova vključenost hitro poveča. Pomembno je, da imajo možnost soustvarjati spremembe in da so njihovi predlogi slišani ter upoštevani.

Kakorazumete in uporabljate t.i. Lean management?

Lean management razumemo predvsem kot način razmišljanja, ne zgolj kot nabor orodij. Gre za vsakodnevno iskanje boljših, enostavnejših in učinkovitejših načinov dela. Orodja so pri tem podpora, a ključna je kultura stalnih izboljšav, ki jo sistematično krepimo tudi z internimi izobraževanji, kot je Vitka akademija. To v podjetju izvajamo na dve leti.

Kateri so bili največji izzivi pri uvajanju vitkih pristopov in kako ste jih premagali?

Največji izziv je bila sprememba miselnosti. Uvajanje vitkosti pomeni odmik od ustaljenih načinov dela, kar zahteva čas, razumevanje in zaupanje. Premagujemo ga z izobraževanjem, praktičnimi primeri, postopnimi izboljšavami ter predvsem z zgledom vodij. Pomembno vlogo pri tem imajo tudi namenski programi, kot je Vitka akademija, kjer zaposleni pridobijo znanja in razvijajo pravi način razmišljanja.



Kako vključujete zaposlene v kulturo nenehnih izboljšav?

Zaposlene vključujemo skozi projekte, delavnice in vsakodnevno delo. Pomembno je, da imajo priložnost aktivno sodelovati in vplivati na procese, ki jih izvajajo. Pri tem imajo pomembno vlogo tudi t. i. moderatorji vitke proizvodnje, ki delujejo znotraj posameznih podjetij in oddelkov. Ti lokalno skrbijo za širjenje vitke miselnosti, podpirajo ekipe pri uporabi metod ter pomagajo, da se principi vitkosti v proizvodnem okolju uporabljajo čim bolj učinkovito. Vitka akademija pa vse to dodatno podpira z razvojem kompetenc in enotnim razumevanjem pristopa.

Kje vidite največji potencial za nadaljnje izboljšave v prihodnosti?

Velik potencial vidimo v digitalizaciji, boljšem izkoriščanju podatkov in tesnejšem povezovanju procesov. Pomembno vlogo pri nadaljnjem razvoju imajo tudi presoje vitkosti, ki jih izvajamo dvakrat letno. Te nam omogočajo objektivno oceno stanja vitkosti posameznih podjetij ter služijo kot podlaga za določanje konkretnih ukrepov in projektov za nadaljnji dvig nivoja.

Kakšna je vloga vodij na različnih ravneh pri spodbujanju operativne odličnosti, vitkosti, inovativnosti?

Vodje imajo ključno vlogo kot zgled in usmerjevalci. Njihova naloga je ustvarjati okolje, v katerem so izboljšave zaželeno, ter spodbujati sodelovanje in odprto razmišljanje. Pomembno vlogo imajo tudi pri spremljanju rezultatov, kjer presoje vitkosti predstavljajo pomembno orodje za usmerjanje nadaljnjih aktivnosti.

Kako vidite razvoj na tem področju v naslednjih 5–10 letih?

Operativna odličnost bo vse bolj povezana z digitalnimi tehnologijami, avtomatizacijo in podatkovno podprtimi odločitvami. Kljub temu pa bo v ospredju še vedno človek – njegovo znanje, razumevanje in sposobnost prilagajanja.

Kateri trendi so po vašem mnenju ključni?

Ključni trendi so umetna inteligenca, napredna analitika podatkov, avtomatizacija in digitalni dvojčki. Ti omogočajo hitrejše odločanje, boljše napovedovanje ter dodatno optimizacijo procesov.

Kaj vas pri delu najbolj motivira?

Konkretni rezultati – ko izboljšave prinesejo večjo učinkovitost in hkrati olajšajo delo zaposlenim. Takrat delo dobi tudi širši pomen.

Katere kompetence bodo ključne za prihodnje vodje in moderatorje vitke proizvodnje? Se te razlikujejo od kompetenc, ki jih morajo imeti danes?

Poleg tehničnega znanja bodo vse pomembnejše kompetence, kot so analitično razmišljanje, sodelovanje, vodenje sprememb in razumevanje podatkov. Pri moderatorjih vitke proizvodnje pa je še posebej pomembna sposobnost povezovanja ljudi, prenašanja znanja v prakso ter spodbujanja kulture izboljšav na lokalni ravni. V primerjavi z danes se poudarek še bolj premika od tehničnih znanj k sposobnosti povezovanja ljudi, procesov in informacij v učinkovito celoto.



Polona Rupnik

ZAKLJUČILA SE JE ŠE ENA KOLEKTORJEVA VITKA AKADEMIJA

S slavnostno podelitvijo diplom se je zaključila že četrta Kolektorjeva Vitka akademija. 18 zaposlenih iz različnih Kolektorjevih podjetij v Sloveniji in tujini je leto dni na več 2- in 3-dnevnih srečanjih nabiralo nova znanja in usvajalo veščine 'vitkosti'.

Vsi udeleženci so prejeli certifikat o opravljeni akademiji. Štirje med njimi prav posebnega, saj so jih razglasili za najboljše udeležence tokratne akademije. To so **Gražyna Witek** (Kolektor Weltech), **Rok Benčina** (Kolektor Mobility), **Žan Borštnik** (Kolektor Etra) in **Matej Peljhan** (Kolektor CPG).

»Namen Kolektorjeve Vitke akademije je, da udeleženci, moderatorji, sodelavci iz različnih podjetij, zaposleni na različnih ravneh, spoznajo metode oz. dobijo vpogled, kako razmišljati inovativno, kako težiti k stalnim izboljšavam itn.,« pojasnjuje **Sebastjan Franzini**, vodja vitke proizvodnje v skupini Kolektor in vodja Vitke akademije, ter dodaja: »Gre za vlaganje v bodočnost naših zaposlenih ter v konkurenčnost posameznih podjetij in celotne skupine Kolektor.«

Brez učinkovite komunikacije ni vitke produkcije

Udeleženci Vitke akademije med izobraževanjem dobijo ogromno novega znanja. »Začnemo z mehкими veščinami, po navadi je v ospredju komunikacija, predvsem se osredotočimo na orodja, kako čim bolj suvereno, kredibilno predstaviti svoje ideje sodelavcem, nadrejenim. Letos smo se na začetku ukvarjali tudi s tem, kje najti motivacijo, kako upravljati s svojim stresom, kako stvari tudi znati ubesediti,« pripoveduje trenerka mehkih veščin **Anja Križnik Tomažin** in dodaja, da so temu sledili štirje moduli bolj tehničnih znanj, kjer so se udeleženci ukvarjali predvsem z vitko produkcijo.

»Na zadnjem srečanju smo dali še piko na i, ko smo rekli, da ni vitke produkcije brez komunikacije. Vitkost je 'samo' orodje, da pa postane kultura, je treba to spremeniti v komunikacijo. Malce globlje smo se zakopali v to, kakšne odpadke delamo tudi v komunikaciji in kako jih zmanjšati in postati čim boljši v medsebojnih odnosih, doseganju ciljev in nasploh pri celotni kulturi vitkosti.«

**Vitkost deluje najbolje,
ko podvomite v
obstoječe rutine in se
učite skozi prakso.**



Računamo na vas

O vitkosti se je v Kolektorju začelo govoriti že vrsto let nazaj. Sprva je bila to iniciativa, ki pa je z leti prerasla v proces. »Svet se spreminja. Danes hitreje kot kadarkoli prej. Če nisi dovolj hiter, težko zmagaš,« je 'diplomante' nagovoril **Žiga Kogej**, član uprave skupine Kolektor. »Imamo veliko priložnosti, izzivov, kje vse uporabiti znanje, ki ste ga pridobili na akademiji. Računamo na vas. Bodite trmasti, vztrajni in glejte izven okvirjev. Vse, kar počnete, pa naj bo še tako majhna stvar, prinesite rezultate. Prihajajo nove generacije 'diplomantov' vitke akademije. Morda jim boste navdih prav vi.«



Poglej
video



VITKOST V PRAKSI, REZULTATI V LJUDEH



Grażyna Witek,
Kolektor Weltech:

»Kot 'diplomantka' Vitke akademije se mi takšna srečanja in usposabljanja zdijo izjemno dragocena, saj združujejo teorijo z dejanskimi proizvodnimi primeri. Delavnice o odkrivanju ozkih grl, PDCA, reševanju problemov na listu A3 in ustvarjanju idej so pokazale, kako se lahko orodja 'vitkosti' uporabijo v praksi, ne samo na papirju. Naučila sem se prepoznati omejitve, analizirati temeljne vzroke z uporabo podatkov in opazovanj ter izvajati strukturirane izboljšave, ki prinašajo merljive rezultate. To znanje bom s pridom uporabljala vsakodnevno s sistematičnim pristopom k problemu, večjim vključevanjem operaterjev in osredotočanjem na stabilnost in pretok procesov. Verjamem, da sem bila med najboljše udeležence izbrana, ker sem se aktivno vključevala v razprave, svoje delo utemeljila na dejstvih iz proizvodnega procesa in predlagala realne izboljšave. Moj nasvet bodočim udeležencem je, naj bodo odprti, radovedni in pogumni – vitkost deluje najbolje, ko podvomite v obstoječe rutine in se učite skozi prakso.«



Rok Benčina,
Kolektor Mobility:

»Izobraževanja ob delu so zelo dobrodošla, saj prinašajo nova znanja, popestrijo vsakdan in nas postavljajo pred dodatne izzive, s katerimi utrjujemo naučeno. Pomembno je, da ostanemo odprti za nova znanja, saj nas to vodi k osebnemu zadovoljstvu in napredku. Na akademiji smo se naučili novih metod in dobili nove poglede na reševanje izzivov, ki jih bom lahko učinkovito uporabil pri svojem delu v vzdrževanju, kjer je dinamika drugačna kot v proizvodnji. Ravno proizvodnja je bila naš poligon za reševanje nalog. Pri izpolnjevanju nalog sem vsakič poskušal narediti čim več in čim bolje. Poudaril bi, da je bila večina nalog timsko delo in ne zgolj delo posameznika. Na tem mestu bi se zato rad zahvalil svojim 'sošolkam' in 'sošolcem' za sodelovanje. Vsem prihodnjim udeležencem Vitke akademije svetujem, naj k izobraževanju pristopijo z miselnostjo, da je vsako pridobljeno znanje lahko koristno. Spoznaš pa tudi nove sodelavce in kolege iz Kolektorjevih hčerinskih podjetij.«



Nova znanja, konkretni izzivi in sodelovanje v praksi – s posebnim priznanjem nagrajeni udeleženci Vitke akademije poudarjajo, da največ štejejo izkušnje, ki jih lahko takoj prenesejo v vsakodnevno delo in z njimi ustvarjajo merljive izboljšave.



Žan Borštnik, **Kolektor Etra:**

»Tovrstna izobraževanja in srečanja so izjemno koristna. Udeležba mi je omogočila pridobitev novih znanj ter izmenjavo izkušenj z drugimi udeleženci. Posebej bi izpostavil delavnico The Plug Game – Lean Games, pri kateri se najprej simulira neustrezen delovni proces, nato pa se ga z uporabo vitkih pristopov sistematično izboljšuje. Izpostavil bi tudi na novo pridobljeno znanje o učinkovitem predstavljanju ugotovitev pri obravnavi različnih izzivov. Poleg tega sem poglobil razumevanje vitkosti proizvodnje, organizacije sestankov, učinkovite poslovne komunikacije ter strukturiranega beleženja informacij. Pomemben vidik izobraževanja je bil tudi razvoj pristopov k reševanju izzivov različnih zahtevnosti. Dodatno sem nadgradil znanje s področja uporabe umetne inteligence. Pridobljena znanja že aktivno vključujem v svoje vsakodnevno delo. Naše delo je bilo v veliki meri rezultat učinkovitega timskega sodelovanja (Jernej, Janez, Matjaž, Gražyna in jaz), verjetno pa je k temu, da sem bil izbran med najboljše udeležence, prispevalo tudi moje predhodno poznavanje in praktične izkušnje s področja vitkosti.«



Matej Peljhan, **Kolektor CPG:**

»Vitka akademija mi je dala en kup novih znanj, novih izzivov. Vsaka delavnica, ki smo se je udeležili, je postregla z novo temo, novim pogledom na teme, ki jih vsakodnevno čutiš, se z njimi srečuješ, na akademiji pa dobiš še teoretično ozadje in spoznaš zanimive koncepte reševanja problemov. Prav zaradi tega bi jo priporočil sodelavcem, da nas bi bilo v neki sredini več, ki bi podobno razmišljali, skupaj iskali rešitve, delali na tem. Predvsem bi jo priporočil ključnim kadrom, s katerimi delamo, oni pa bi potem naprej 'okužili' celotno podjetje. Še kako je pomembno, da pri svojem delu poznamo večšine vitkosti. Naučili smo se veliko in ko se bomo soočili z naslednjim izzivom, bomo vedeli, kako se z njim spopasti. Bilo mi je v veselje, da sem spoznal kolege iz celotne skupine. Res upam, da bomo te stike obdržali tudi v prihodnje.«

Polona Rupnik

INOVATIVNOST JE GONILO USPEHA SODOBNIH PODJETIJ



Na Dnevu inovativnosti smo razglasili najboljše inovatorje leta 2025.



Podjetja, ki vlagajo v inovacije in v ta proces vključujejo zaposlene, ustvarjajo trdne temelje za prihodnost ter dolgoročno uspešnost.



Poglej video z Dneva inovativnosti



V času hitrih tehnoloških sprememb, globalizacije in nenehne konkurence inovativnost ni več izbira, temveč nuja. Podjetja, ki želijo ostati relevantna in uspešna, morajo nenehno razvijati nove ideje, izboljševati procese ter ustvarjati dodano vrednost za svoje stranke. Inovativnost postaja eden ključnih dejavnikov dolgoročne rasti, konkurenčnosti in trajnostnega razvoja podjetij.

Inovativnost je sposobnost podjetja, da ideje pretvori v konkretne rešitve – bodisi v obliki novih izdelkov, storitev ali izboljšanih procesov. Organizacije, ki sistematično spodbujajo ustvarjalnost zaposlenih in gradijo inovacijsko kulturo, dosegajo boljše poslovne rezultate ter so bolj odporne na spremembe na trgu. Prav zato so inovacije temelj konkurenčnosti, saj podjetjem omogočajo hitrejše odzivanje na potrebe kupcev in razvoj novih poslovnih priložnosti. Odločilno vlogo pri inovativnosti imajo zaposleni. Njihovo znanje, izkušnje in ideje so pomemben vir napredka. Podjetja, ki znajo vzpostaviti okolje zaupanja in sodelovanja, lahko ta potencial učinkovito izkoristijo. Raziskave kažejo, da je prav vključevanje zaposlenih v inovacijske procese eden izmed glavnih dejavnikov uspeha podjetij.

GET.ID – aplikacija za ideje

Odličen primer takšnega pristopa predstavlja uporaba aplikacije GET.ID, ki spodbuja zbiranje in uresničevanje idej zaposlenih. »Od uvedbe aplikacije je bilo zbranih kar 47.417 idej, od katerih jih je bilo 85 % uspešno realiziranih. To kaže na visoko stopnjo učinkovitosti inovacijskega sistema in na to, da ideje zaposlenih niso zgolj zapisane, temveč dejansko implementirane v praksi,« pravi **Erika Pervanja**, koordinatorica inovativne dejavnosti v Kolektorju.

Posebej izstopa leto 2019, ko je bilo zabeleženih kar 5.045 novih idej v enem letu. »Takšen rezultat ni naključje, temveč odraz močne inovacijske kulture in aktivnega sodelovanja zaposlenih,« meni Pervanja in dodaja: »Kar 81 % vseh zaposlenih je prispevalo svoje predloge, kar potrjuje, da inovativnost ni omejena le na razvojne oddelke, temveč vključuje celotno organizacijo. Pomemben vidik inovativnosti so tudi konkretni rezultati. Zaposleni so s svojimi predlogi soustvarili 1.050 tehničnih idej in drugih izboljšav ter kar 7 prebojnih izboljšav. Takšne inovacije imajo dolgoročen vpliv na razvoj podjetja, saj izboljšujejo učinkovitost, zmanjšujejo stroške in povečujejo konkurenčnost.«

Inovativnost je stalen proces

Inovativnost pa ni enkratni projekt, temveč stalen proces. Zahteva podporo vodstva, jasno strategijo ter sistematično spodbujanje ustvarjalnosti. Podjetja, ki inovativnost vključijo v svojo organizacijsko kulturo, dosegajo višjo rast prihodkov, večjo odpornost na spremembe in boljše pozicijo na trgu.

Inovativnost je ključ do uspeha vsakega sodobnega podjetja. Ne gre le za razvoj novih idej, temveč za sposobnost njihove uresničitve. Primeri iz prakse jasno kažejo, da podjetja, ki vlagajo v inovacije in v ta proces vključujejo zaposlene, ustvarjajo trdne temelje za prihodnost ter dolgoročno uspešnost.

Polona Rupnik

INOVATORJI LETA 2025 SO ...

Komisija je inovatorje leta razglasila v osmih različnih kategorijah in podelila eno posebno priznanje, tj. priznanje za življenjsko delo. Kdo so nagrajenci?



Kategorija Male izboljšave – posamezniki

Elvir Kadrić (Kolektor Mobility)

Elvir je v letu 2025 podal 25 idej, od tega jih je 96 odstotkov tudi realiziral. Njegove izboljšave so vključevale vrsto predlogov s področja TPM, 6S, varnosti na delovnem mestu ter samovzdrževanja strojev in njegove periferije. Podane ideje kažejo na njegov strokovni pristop k delu, razvojno naravnano razmišljanje in inovativnost. Visok odstotek realizacije njegovih idej kaže, da so tudi majhne izboljšave ključne za doseganje večje učinkovitosti in boljše delovne pogoje.

»Priznanje Inovator leta mi veliko pomeni, saj potrjuje, da sta trud in drugačen pogled opažena, hkrati pa me dodatno motivira za naprej. Inovativnost razumem kot sposobnost razmišljanja izven okvirjev, iskanja boljših rešitev ter poguma, da ideje tudi uresničimo. Verjamem, da se inovacija začne pri problemu, ki odpira prostor za izboljšave. Pri tem imata ključno vlogo radovednost, ki spodbuja nove ideje, ter vztrajnost, ki omogoča njihovo izvedbo. Dobra inovacija je tista, ki je uporabna v praksi in ljudem olajša delo ali življenje. Danes inovacije štejejo še toliko bolj, saj se svet hitro razvija, vendar kljub digitalizaciji ostaja ključen človek – njegov razmislek, ustvarjalnost in pogum za nekaj novega.«



Kategorija Male izboljšave – skupina

Andrej Magajna in Tomaž Štravs

(Kolektor Mobility – PE Logatec) za pralno postrojenje za pranje filtrov iz sistema odzračevanja

Andrej in Tomaž sta samoiniciativno s svojim strokovnim znanjem razvila napredno pralno postrojenje za čiščenje vložkov elektrostatskih filtrov iz sistema odzračevanja. Njuna rešitev omogoča učinkovito ultrazvočno pranje, spiranje in odcejanje ter dosega visoke okoljske standarde in zagotavlja varnost pri ravnanju s tekočinami. Z optimizacijo procesa sta vzpostavila ekonomsko upravičeno rešitev, ki omogoča ponovno uporabo filtrov in zmanjšuje količino odpadkov. Inovacija pomembno prispeva k trajnostnemu ravnanju in izboljšanju industrijskih procesov.



Tomaž Štravs: »Priznanje Inovator leta zame ne predstavlja posebne potrditve, pomembnejše mi je, da inovacije delujejo in dejansko izboljšajo delo ali obstoječe stanje. Inovativnost razumem kot praktičen proces reševanja konkretnih problemov ali nadgradnje rešitev, ki že obstajajo, pa bi lahko bile boljše. Običajno se začne pri problemu, nato sledi ideja in na koncu izvedba, ki pokaže vrednost ideje. Ključni sta radovednost, ki spodbuja iskanje izboljšav, in vztrajnost, ki omogoča, da rešitev zaživi. Dobra inovacija je preprosta, uporabna in iznajdljiva. Inovacije danes štejejo, ker omogočajo napredek, večjo učinkovitost ter prilagajanje spremembam.«

Andrej Magajna: »Priznanje Inovator leta, ki ga prejemam skupaj s Tomažem, mi veliko pomeni kot potrditev skupnega dela in izboljšav okolja, kjer preživimo velik del dneva. Skupaj iščeva rešitve za izzive, jih najprej zasnujemo na računalniku, nato pa prenesemo v prakso – v konkretno, okolju prijazno delovno mesto. Inovativnost razumem kot drugačen pogled in pripravljenost na učenje tudi iz neuspehov. Pogosto se začne tam, kjer drugi obupajo – takrat iščem rešitve in izboljšave obstoječega. Ključni sta vztrajnost in analiza, saj prav iz napak nastanejo najboljše ideje. Dobra inovacija mora delovati v praksi in prinašati dejanske izboljšave, inovacije pa so gonilo napredka in razvoja.«

Tehnične in druge izboljšave – posamezniki

Dejan Čadež

(Kolektor Mobility) za znižanje odpada pri toplem iztiskanju bakra

Dejanova inovacija znižanja odpada pri toplem iztiskanju bakra prinaša merljive ekonomske in okoljske koristi. Z razvojem lastnega sistema za sprotno spremljanje odpada ter uvedbo analitičnega modela razvrščanja izdelkov je omogočeno boljše razumevanje procesnih odstopanj. Ključna rešitev, tj. 'predlagana podložka', omogoča optimizacijo nastavitve brez posega v delovanje stroja. S tem se zmanjšujejo materialne izgube, poraba energije in obraba orodja. Rezultat? Stabilnejši proces, nižji stroški in manjši vpliv na okolje.



»Priznanje inovator leta sprejemam kot potrdilo, da smo na pravi poti. Inovativnost je proces, ki je prisoten, odkar obstajajo živa bitja – pri tem izstopa človek, ki je na tem področju posebej uspešen. Zato smo danes tukaj, kjer smo, v nasprotnem primeru bi se še vedno borili z lokom, jedli z leseno žlico in se zdravili z zelišči. Menim, da se je dandanes inovativnost razširila na vseh področjih naše družbe, tako pri vsakdanjih opravilih kot v tehniki, gospodarstvu, financah, izobraževanju, zdravstvu, športu, vojski, retoriki, politiki ... Vsak išče ključni naskok pred konkurenco ali nasprotnikom. Če mu pri tem uspe, ga okolica nagradi, konkurenta pa spodbudi k izboljšanju, kjer je prav inovativen pristop lahko ključ do uspeha. To je tudi gonilna sila stalnega napredka; tako se življenje okoli nas stalno izboljšuje oziroma nadgrajuje.«

Tehnične in druge izboljšave – posamezniki

Primož Peternel

(Kolektor Mobility) za zalitje tlačnih senzorjev na brizgalnem orodju Hengst 2. obrizg

Primoževa tehnična izboljšava zalitja tlačnih senzorjev na brizgalnem orodju je učinkovita in inovativna rešitev za odpravo ključnega vzroka izmeta – vdora mase v območje senzorjev. Z zamenjavo klasične vgradnje z O-ringi z zalitimi senzorji je bil proces stabiliziran, odpravljene so bile potrebe po ročnih korekcijah občutljivosti ter zmanjšana variabilnost meritev. Rezultati jasno kažejo odpravo izmeta zaradi senzorjev ter popolno ukinitve nastavitve po menjavi. Inovacija prinaša neposredne finančne prihranke, večjo zanesljivost procesa in višjo kakovost izdelkov, zato pomembno prispeva k operativni odličnosti podjetja.



»Priznanje Inovator leta zame ni le osebna potrditev, temveč tudi priznanje ekipi, ki je pomagala uresničiti idejo. Dokazuje, da so bile ure razmišljanja, preizkušanja in tudi neuspehov vredne truda. Inovativnost razumem kot nenehno izzivanje ustaljenih načinov in iskanje boljših rešitev. Začne se pri problemu, ideja ji da obliko, pogum pa jo prenese v prakso. Odločilno vlogo pri tem imata radovednost, ki odpira nova vprašanja, in vztrajnost, ki ideje pripelje do cilja. Dobra inovacija je preprosta, uporabna in neopazno izboljša vsakdan. Inovacije so danes nujne, saj poganjajo napredek in ustvarjajo boljše prihodnost za vse.«

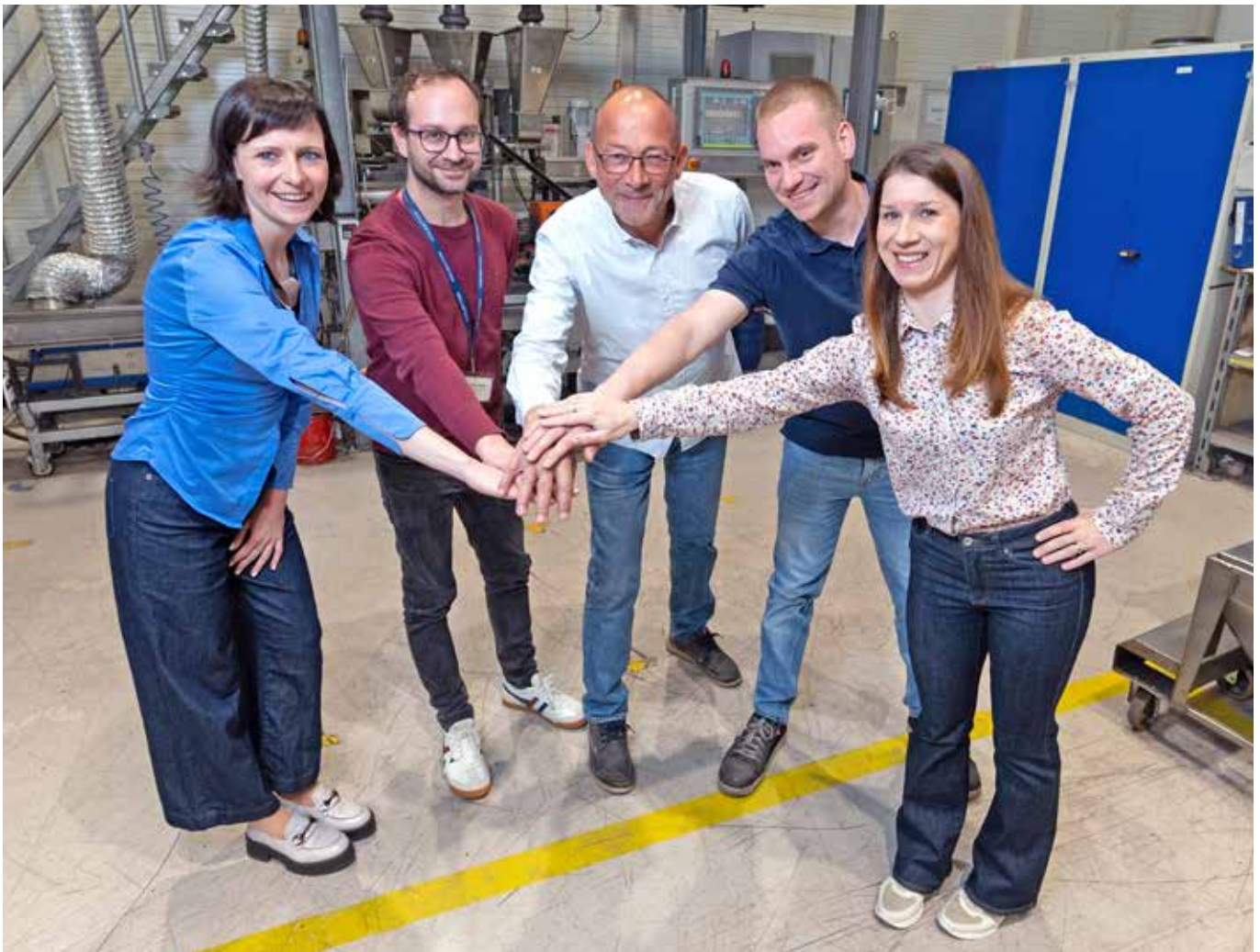


Tehnične in druge izboljšave – skupina

Inovatorji leta: Ana Drmota Petrič, Žan Erjavec, Boris Saje, Karla Kosmač in Rok Šinkovec

(Kolektor Mobility – PE Logatec in Idrija) za razvoj materiala za projekt električne črpalke za EVAP sistem (ventilacijo rezervoarja)

Razvoj novega materiala za projekt električne črpalke za EVAP sistem (ventilacijo rezervoarja) je pomemben inovacijski dosežek, saj je bil z njim uspešno odpravljen ključni problem prenizkih mehanskih lastnosti obstoječega materiala. S sistematično spremembo recepture in optimizacijo procesa compoundiranja so inovatorji – Ana, Karla, Žan, Boris in Rok – dosegli bistveno izboljšanje, kar potrjujejo tako interni testi kot rezultati pri kupcu. Nov material ohranja ključne magnetne lastnosti, prinaša pa za 55 % boljše mehanske lastnosti ter izboljšano procesibilnost. Inovacija zagotavlja jasno konkurenčno prednost na trgu visoko zahtevnih elektromehanskih komponent ter neposredno povečuje dodano vrednost zahtevnih izdelkov. Vse to potrjuje strokovnost, učinkovitost in razvojno usmerjenost skupine.



»Priznanje v kategoriji skupinske tehnične inovacije nam pomeni predvsem potrditev, da lahko tudi zelo zahtevne tehnične izzive rešimo z znanjem, sodelovanjem in vztrajnostjo. Pri razvoju novega materiala se je znova pokazalo, da se inovacija največkrat začne pri konkretnem problemu. Ko iščeš rešitev, ki mora delovati v praksi, te to potegne v proces, v katerem inovativnost pride skoraj spontano – iz želje, da nekaj izboljšaš, preizkusiš in čim prej preneseš v realnost. Dodatna motivacija je tudi primerjava s konkurenco, saj te spodbuja, da iščeš še boljše in učinkovitejše rešitve. Ključno vlogo pri tem imata radovednost in vztrajnost, saj brez številnih preverjanj, prilagoditev in tudi neuspehov ni pravega napredka.«

Izboljšave proizvodnih procesov

Živa Trtnik in Mitja Hvala

(Kolektor Mobility – PE Postojna) za galvansko linijo R2R druge generacije

Razvoj in izdelava nove linije za oplašanje trakov, katere avtorja sta Živa in Mitja, je pomembna tehnološka in organizacijska inovacija. Z ohranitvijo modularne zasnove in uporabo obstoječih kadi so se bistveno znižali investicijski stroški, odpravili so tudi potrebo po podvajanju orodij. Nadgradnje posameznih elementov omogočajo doseganje hitrosti do 15 m/min, kar podjetje uvršča med vodilne galvanizerje v Evropi. Linija povečuje proizvodne kapacitete, zmanjšuje odvisnost od zunanjih dobaviteljev ter odpira nove poslovne priložnosti z nudenjem storitev na trgu, s čimer neposredno prispeva h konkurenčnosti in rasti podjetja.



Živa Trtnik: »Priznanje Inovator leta ni samo nagrada zame, ampak najlepša potrditev, da se v Kolektorju ceni praktična inovativnost. Še posebej zato, ker gre za konkretno tehnično izboljšavo, ki sva jo z Mitjo naredila in jo že vsak dan uspešno uporabljamo v proizvodnji. Vesela sem, da se cenijo rešitve, ki res olajšajo delo in prinašajo koristi. Inovativnost zame pomeni opaziti bolečino v procesu in jo rešiti na pameten, preprost način. Biti inovativen ne pomeni izumiti nekaj revolucionarnega – dovolj je, da obstoječe narediš bistveno boljše. Mene kot inovatorko pa najbolj žene radovednost. Vedno me zanima, kako bi lahko nekaj delovalo hitreje, ceneje ali lažje.«

Mitja Hvala: »Priznanje vidim kot spodbudo za nadaljnje delo. Veseli me, da delo, ki ga opravljam, opazi tudi vodstvo. Hkrati je tudi priznanje vsem, ki sodelujejo pri procesu, ker inovacije nikoli niso čisto individualno delo. Zahvalil bi se Živi za njen doprinos ter tudi vsem mojim študentom v skupini iDRIUM, ki so bili del razvoja za galvansko linijo R2R druge generacije. Ker živimo v času hitenja in nenehnih sprememb, morajo biti inovacije del vsakdana. To velja tako za gospodarstvo kot tudi za vsakdanje življenje. Brez prilagajanja in izboljšav je napredek počasnejši.«





Izboljšave izdelkov, polizdelkov ali storitev

Andrej Magajna in Žan Erjavec

(Kolektor Mobility – PE Logatec) za razvoj konfiguracije polžev za ekstruzijo materiala na večjem stroju za potrebe kompaundiranja materiala na Kolektor Sinyung (Koreja)

Andrejeva in Žanova inovacija naslavlja tehnične omejitve pri ekstrudiranju materiala na večjem stroju z razvojem in implementacijo nove konfiguracije polžev. Rešitev omogoča stabilno in učinkovito ekstrudiranje, ki zaradi neustreznih nastavitvev prej ni bilo izvedljivo. Z optimizacijo konfiguracije se zmanjšujejo mehanske obremenitve, preprečujejo pregrevanja ter izboljšuje zanesljivost delovanja. Ključna dodana vrednost rešitve se odraža v povečani produktivnosti, odpravi potrebe po dodatnih obdelovalnih korakih ter omogočeni lokalni proizvodnji materiala v Kolektor Sinyungu, kar skrajšuje dobavne roke in znižuje stroške. Takšen pristop je ključen za izdelavo visoko polnjenih magnetnih materialov, ki so nujni za zahtevne aplikacije, kot so črpalke, aktuatorji in drugi visoko obremenjeni elektromehanski sistemi, kjer so zahtevane visoka magnetna zmogljivost, dimenzijska stabilnost in zanesljivost delovanja.



»Več kot samo priznanje nama je pomembno to, da je inovacija danes dejansko v uporabi in da z njo dosegamo konkretne izboljšave. Optimizacija se kaže tako z vidika tehnologije procesa kot tudi pri končnih lastnostih materiala in cenovni učinkovitosti, kar pomembno prispeva h konkurenčnosti podjetja. Inovativnost ni nekaj, za kar se preprosto odločiš. Začne se pri problemu oziroma izzivu. Ko problem res dobro razumeš in vidiš, da lahko z določenimi ukrepi prideš do predvidenega rezultata, te to požene naprej. Ključ do dobre inovacije je predvsem v tem, da je ideja izvedljiva in uporabna. Inovacije danes štejejo predvsem, ker brez njih težko ostaneš konkurenčen, kar pa je na današnjem trgu nuja.«

Netehnološke izboljšave

Sašo Ličer in Matej Nagode

(Kolektor Mobility) za izdelavo robotskih trening miz in izobraževanja za robote Epson

Saševa in Matejeva inovacija temelji na lastnem razvoju robotskih trening miz za robote Epson ter celovitem pristopu k internemu izobraževanju zaposlenih. Projekt vključuje pripravo standardiziranih navodil, video vsebin za varno delo, odpravo napak in vzdrževanje ter možnost testiranja okvarjenih robotov brez vpliva na proizvodnjo. Rešitev je bila izvedena z minimalnimi finančnimi vložki, ob uporabi lastnega znanja, 3D-tiska in odpadnih materialov. Ključna dodana vrednost je v krepitvi kompetenc zaposlenih, zmanjšanju zunanjih stroškov ter hitrejši in učinkovitejši odpravi napak, kar dolgoročno povečuje zanesljivost procesov.



»Priznanje razumeva kot potrditev pravilnega dela in ustrezne izbire tehnične smeri pri izvedbi inovacije. Pri najinem delu je inovativnost del vsakdana, saj s preventivnim pristopom preprečujemo morebitne okvare in napake ter se sproti prilagajava in znajdeva v različnih situacijah. Žene naju radovednost po odkrivanju novih pristopov in tehničnih rešitev. V našem delu se vse začne pri problemu, ki ga rešimo tako, da preprečimo ponovitev napake, pogum pa je vedno prisoten. Tokratna ideja se je rodila iz potrebe po učenju robotike. Ključno za dobre inovacije je tudi ustrezno motivacijsko okolje, kjer je del prihrankov podjetja namenjen spodbudi inovacij, saj močna motivacija pomembno prispeva k razvoju in uspešni izvedbi rešitev.«



Skrbnik ID

Martina Eržen (Kolektor Ascom)

Naloga skrbnika za inovativno dejavnost je usmerjanje in spodbujanje zaposlenih ter pomoč pri realizaciji idej. Vse to Martina počne izjemno. Je samoiniciativna, skrbna, zavzeta, komunikativna in povezovalna. Zavzema se, da so zaposleni slišani in upoštevani; zanje ji je resnično mar. Predvsem pa ji je pomemben timski duh. Prepričana je, da s sodelovanjem lahko dosežemo bistveno več. Kot skrbnica za inovativno dejavnost se zaveda, da šteje prav vsaka ideja. In tega uči tudi zaposlene.

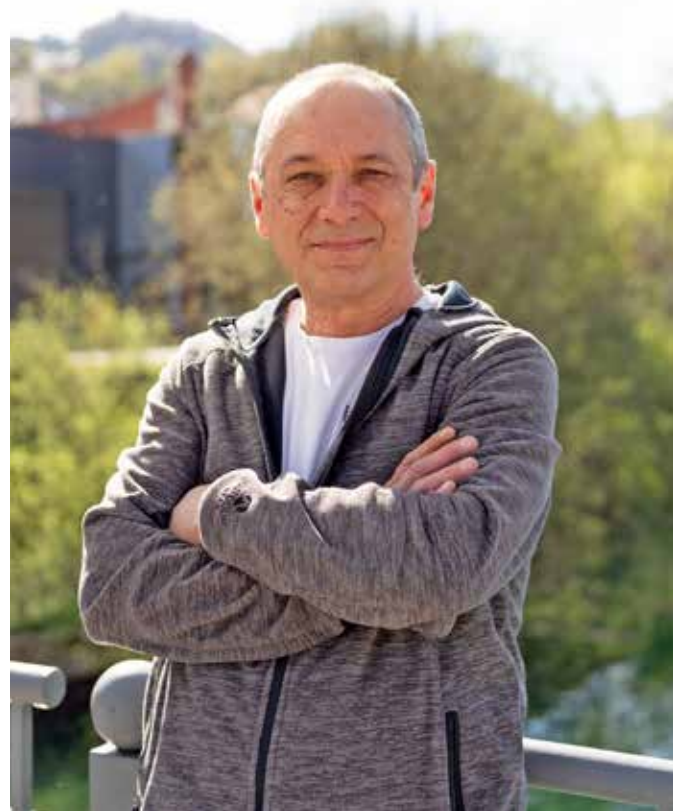


»Priznanje za naj Skrbnika inovativne dejavnosti mi pomeni potrditev skupnega dela in sodelovanja ekipe. Delo skrbnika razumem kot povezovalno vlogo, kjer ustvarjam okolje, v katerem se zaposleni počutijo slišane in spodbujene k podajanju idej. Ključne odlike so dostopnost, vztrajnost in sposobnost poslušanja. Navdihuje me, ko zaposleni aktivno sodelujejo in skupaj pripeljejo ideje do konkretnih rezultatov. Vztrajnost je ključna, saj dobre ideje potrebujejo čas za razvoj. Ključ do dobre inovacije je sodelovanje ter odprto deljenje in nadgrajevanje idej, kar spodbujam z odprtim okoljem in skupno obravnavo predlogov. Inovacije so danes pomembne, ker omogočajo prilagajanje in uspeh v hitro spreminjajočem se okolju.«

Priznanje za življenjsko delo

Ivan Kofol (Kolektor Mobility)

Ivan je v svoji dolgoletni in izjemno plodni karieri ključno prispeval k razvoju številnih inovacij, tako na tehničnem kot na strokovnem področju. Njegovo poglobljeno znanje, predanost in sistematičen pristop k delu so omogočili uvedbo številnih naprednih rešitev, ki so trajno izboljšale procese in konkurenčnost podjetja. Kot mentor in vodja je izobrazil več generacij strokovnjakov, oblikoval razvojne ekipe in prispeval k prenosu znanja, s čimer je močno zaznamoval kulturo inovativnosti in strokovnosti v organizaciji. Njegov prispevek presega posamezne projekte – s svojim znanjem, vizijo in predanostjo je trajno vplival na razvoj stroke, povečal inovacijski potencial podjetja ter postavil temelje za nadaljnji tehnološki napredek in kakovostno rast. Njegova prizadevanja so bila vedno usmerjena v dolgoročno izboljšanje procesov, optimizacijo rešitev in spodbujanje sodelovanja med strokovnjaki, zaradi česar je zgled in navdih za celotno delovno okolje.



»Priznanje za življenjsko delo mi pomeni potrditev, da sem dobro delal, da je bil občutek zadovoljstva, ko sem odšel v pokoj res pravi in se bom lahko vedno znova spominjal uspehov ter lepih trenutkov s svojimi sodelavci.«



Polona Rupnik

KO DELO POSTANE ZAPUŠČINA

Ivan Kofol, letošnji prejemnik nagrade za življenjsko delo med inovatorji, je s predanostjo, vizijo in vztrajnostjo soustvarjal prostor, v katerem danes delujejo številni sodelavci. V pogovoru razkriva, kaj ga je gnalo skozi desetletja ustvarjanja, katere prelomnice so ga najbolj oblikovale in kako dojema svojo 'zapuščino', ki ostaja za njim na Kolektorju.





Na kaj ste v svoji karieri najbolj ponosni?

Pravzaprav nikoli nisem razmišljal o karieri, enostavno sem hodil v službo. Moja generacija je namreč taka, da ji je delo samoumevno, da je vedno treba iskati napredek, izboljšavo in znanje. Najbolj sem ponosen na vse tehnične izboljšave na HB-programu, ki jih ni bilo malo. Najboljše smo ustvarili kot ekipa, ki je bila od leta 1989 jedro tega programa. Izpostavil pa bi uresničenje dolgoletne želje te ekipe – avtomatsko kontrolo lukenj s samodejno korekcijo premera na struženju HB-komutatorjev. Ta ideja je žal dozorela šele par let pred mojo upokojitvijo. Za izdelavo velikoserijskih malih komutatorjev je strojegradnja izdelala nove stružnice S2V. Programska in mehanska oprema teh strojev je omogočala nadgradnjo omenjene funkcije, ki mi je s pomočjo strojegradnje in programerjev v celoti uspela.

Kdaj vam je bilo najtežje? In zakaj takrat niste odnehali?

Po selitvi proizvodnje HB-komutatorjev na desni breg Idrijce v divizijo A se je po letu 1995 začel program HB-komutatorjev širiti z neverjetno hitrostjo. Gradile so se nove linije, povpraševanja kupcev so rasla, izdelava vzorcev za nove komutatorje je bila na dnevnem redu. Spomnim se, da je bil 'rekord' izdelava šestih različnih vzorcev v istem dnevu. Ker je bil od te izdelave odvisen posel za naprej, je bilo seveda vzorčenju treba posvetiti vso pozornost. Poleg tega je bilo treba poskrbeti za nemoteno redno proizvodnjo na 14 HB končnih linijah, kar je bil zame kot tehnologa velik zalogaj. Bilo je ogromno dela, ki ga ni bilo mogoče opraviti v rednem delovnem času. Par let nisem bil skoraj nobeno soboto doma. Psihofizični napor je bil v tem obdobju res velik, za kratek čas je to vplivalo celo na moje zdravje, temu danes pravimo izgorelost. Zakaj nisem odnehal? Ker – kot sem že omenil – nikoli nisem bil sam, vedno sem imel ob sebi sodelavce, svojo ekipo, ki ji ob tej priliki izrekam vso zahvalo za sodelovanje in pomoč.

Čeprav nekako velja, da si človek lahko prijatelje izbira sam, sodelavcev pa ne, sem imel srečo, da sem večinoma imel sodelavce, s katerimi smo postali prijatelji. Vsi smo enako razumeli proces, zakaj smo tam in skupaj iskali rešitve. V naši ekipi ni bilo nikoli slišati: »To ni moje delo!« ali pa: »To ni v mojem opisu del in nalog!«. Ko je bilo treba, smo prijeli vsi.

Kako se je odnos do inovativnosti oz. njeno razumevanje spreminjalo skozi leta – pri vas, pri sodelavcih, v podjetju?

Imel sem srečo, da sem bil del te zgodbe v obdobju največje rasti na programu HB-komutatorjev in kasneje na ostalih programih. Priložnosti za izboljšave je bilo ogromno. Inovativnost je zame in za sodelavce, s katerimi smo skupaj rasli na tem programu, postala način življenja – do potankosti razumeti svoje delo, stalne izboljšave procesa, razmišljanje, kako narediti več, bolje in lažje. O inovativnosti niti nismo razmišljali tako kot danes, bilo je nekako samoumevno, da smo 'iznajdljivi'. Nismo potrebovali vzpodbujanja k razmišljanju in izboljšavam. Za vsakega, ki mu je uspelo kaj izboljšati, smo bili veseli, gnali so nas timski duh, pripadnost istim ciljem in prijateljstvo. V tem obdobju so nastajale ideje z visoko dodano vrednostjo, v množici izboljšav marsikatera ni bila zabeležena. Po tem obdobju menim, da so se ideje nekako izčrpale, saj je bilo na vseh področjih narejenih ogromno izboljšav. Le redki inovatorji so še vedno našli pravo idejo z visoko dodano vrednostjo, množičnosti ni bilo več. Prav zaradi tega je nastala potreba po spodbujanju k inovativnosti. Mislim, da je ta nov način s poudarkom na množičnosti, prava pot. Ampak pri tem morajo imeti ključno vlogo skrbniki za inovativnost in vodje. Prehod iz nekdanje samoumevnosti do današnje nuje po izboljšavah ni enostaven.

Bili ste ne samo inovator, ampak tudi odličen mentor. Kaj vas je delo naučilo o ljudeh?

Marsikaj. Na kratko pa: človek je po naravi vedoželjen, potrebuje pa animacijo, zgled, pogovor in podporo.

Kaj vam po vseh teh letih pomeni uspeh? Ste dosegli vse, kar ste si zadali? Bi se še enkrat podali na prav tako pot ali bi mlademu sebi svetovali kaj drugega?

Največ mi pomeni to, da z zadovoljstvom in čisto vestjo zaključujem to poglavje svojega življenja; da sem prispeval svoj delež podjetju, ki me je vzelo pod streho davnega leta 1979 kot štipendista in mi potem še 40 let zagotavljalo varno zaposlitev. Morda bi lahko dosegel še kaj, vendar je zmanjkalo časa – 40 let je minilo hitreje, kot bi pričakoval. Mlademu sebi svetovati karkoli je zdaj prepozno, ničesar pa ne obžalujem za nazaj.

Polona Rupnik

MALE IDEJE, VELIKI UČINKI: KAKO ZAPOSLENI POGANJAJO INOVACIJE V KOLEKTOR TESLA JIHLAVA

V industrijskem okolju, v katerem se pogosto poudarja vloga tehnologije, Kolektor Tesla Jihlava dokazuje, da so ključ do napredka predvsem ljudje. Njihov pristop k inovacijam temelji na vključevanju zaposlenih iz proizvodnje in podpornih ekip, ki vsakodnevno soustvarjajo izboljšave. S tem podjetje gradi kulturo, kjer inovativnost ni projekt, temveč del vsakdana.





V podjetju sledijo načeloma lean in kaizen, kar pomeni, da ima vsak zaposleni možnost predlagati izboljšave. Te ideje se sistematično beležijo, ocenjujejo in – če se izkažejo za koristne – tudi uvedejo v prakso.

Osredotočenost ostaja na konkretnih rezultatih: prihranku časa, zmanjšanju stroškov in izboljšanju kakovosti. Pomembno vlogo ima tudi spremljanje učinkov uvedenih idej na vsakodnevno poslovanje. »Inovacija zame ni enkratna sprememba, temveč način razmišljanja, kako vsak dan delati stvari malo bolje,« razmišlja moderator vitke proizvodnje v podjetju Kolektor Tesla Jihlava **Jindřich Spruijt**.

Podpora zaposlenim je nujna za uspeh

Eden ključnih elementov uspešnega inovacijskega sistema je podpora zaposlenim. V Kolektor Tesla Jihlava dajejo velik poudarek hitrim povratnim informacijam, odprti komunikaciji in – kar je najpomembnejše – dejanski izvedbi predlaganih idej.

Zaposleni tako vidijo konkretne rezultate svojega prispevka, kar dodatno spodbuja sodelovanje. Pomembno motivacijsko vlogo imajo tudi finančne nagrade za najboljše predloge. »Inovacije so naravni del našega vsakdanjega dela – nenehno iščemo načine, kako stvari opravljati bolje, preprosteje in varneje,« dodaja Spruijt.

Inovacije so naravni del našega vsakdanjega dela – nenehno iščemo načine, kako stvari opravljati bolje, preprosteje in varneje.



Od ideje do izvedbe: merljivi rezultati

Sistematičen pristop k izboljšavam prinaša tudi zelo konkretne rezultate. V podjetju natančno spremljajo število predlogov, njihovo realizacijo in vpliv.

Med nagrajenimi izboljšavami izstopajo rešitve, ki imajo neposreden vpliv na varnost in kakovost. Med njimi so izboljšave zaščite podpornih nog regalov, ki so prinesle prihranke pri stroških novih delov, ter uvedba notranjega ščetkanja komponente, s čimer so odpravili potrebo po 100-odstotni naknadni kontroli.

Zanimiv pristop k nagrajevanju vključuje kombinacijo strokovne izbire in elementa naključja – dve ideji izbere komisija glede na vpliv, tri pa so izbrane z internim 'kolesom sreče'. Vse nagrajene ideje oziroma njihovi inovatorji prejmejo finančno nagrado in priznanje.

Kultura, ki ustvarja prihodnost

Posebnost podjetja je, da inovacije ne prihajajo zgolj iz enega oddelka, temveč z različnih področij – od proizvodnje do logistike in tehnologije. Takšen vključujoč pristop omogoča širši pogled na izzive in bolj učinkovite rešitve.

Kolektor Tesla Jihlava dokazuje, da inovacije niso vedno rezultat velikih prebojev, temveč pogosto malih, a premišljenih izboljšav, ki se sčasoma sešetejejo v velike spremembe.

Leto 2025 v številkah:



89 predloženih predlogov za izboljšave



76 odobrenih idej za izvedbo



85 % od odobrenih predlogov že izvedenih



5 nagrajenih idej zaposlenih

Polonca Pagon

SINERGIJA POGONSKIH REŠITEV IN KLJUČNIH KOMPONENT

Oba dogodka, Coiltech Nemčija in LogiMAT 2026, ki sta potekala marca letos, sta ponudila celovit vpogled v najnovejše trende na področju električnih motorjev, pogonov in intralogistike ter potrdila naraščajoče povpraševanje po učinkovitih, skalabilnih in aplikacijsko prilagojenih rešitvah.





LogiMAT 2026, vodilni evropski sejem za intralogistiko, je združil več kot 1.600 razstavljalcev iz več kot 40 držav, medtem ko je Coiltech dodatno utrdil svojo vlogo mednarodne platforme za povezovanje strokovnjakov na področju elektromotorjev, komponent in naprednih materialov.

Razvojni partner za napredne pogonske rešitve v intralogistiki

Na sejmu LogiMAT smo se predstavili kot razvojni partner za napredne pogonske rešitve v intralogistiki. V ospredje smo postavili sinhronske pogone s permanentnimi magneti BL62, BL90 in BL167.

Pogoni so zasnovani za uporabo v sistemih ASRS/G2P, AGV/AMR, avtomatiziranih skladiščih in drugih sodobnih intralogističnih aplikacijah. Odlikujejo jih visoka natančnost, prilagodljivost, zanesljivost in energetska učinkovitost, kar zagotavlja nemoteno delovanje transportnih sistemov v skladiščih in enostavno integracijo v obstoječe avtomatizirane procese. Njihova modularnost omogoča optimizacijo za specifične aplikacije, hkrati pa podpirajo skalabilnost in digitalizacijo procesov. Pogoni so robustni, imajo dolgo življenjsko dobo in posledično zmanjšujejo obratovalne stroške.

Celovita rešitev za upravljanje vibracijskih podajalnikov

Kot dopolnitev pogonskim rešitvam smo predstavili tudi rešitev KVFlex Feeder, sistem za fleksibilno podajanje komponent z uporabo vizualnega vodenja, namenjen optimizaciji procesov v proizvodnji. KVFlex Feeder z integrirano platformo KV-Flex je celovita rešitev za upravljanje vibracijskih podajalnikov z naprednim vizualnim vodenjem pri zajemanju predmetov v 2D prostoru.

Utrjevanje partnerstev

Udeležba na sejmu LogiMAT 2026 je potrdila močno tržno povpraševanje po naprednih pogonskih rešitvah za upravljanje s pretokom materiala v skladiščih. Interes obiskovalcev je jasno pokazal potrebo po zanesljivih, skalabilnih in energetsko učinkovitih rešitvah, ki omogočajo nadaljnji razvoj avtomatiziranih logističnih sistemov. Sejem je bil hkrati priložnost za krepitev obstoječih partnerstev ter vzpostavljanje novih poslovnih priložnosti, kar dodatno utrjuje mesto Kolektor Mobility kot kompetentnega partnerja na področju

intralogističnih pogonov.

Fokusirano napredovanje na področju komponent Na sejmu Coiltech 2026 v Nemčiji smo se predstavili

s produkti hibridne komponente, magnetika in komutatorji, ki so temelj za optimizirane rešitve za najzahtevnejše aplikacije v industriji.

Na razstavnem prostoru je tehnično-komercialna ekipa podjetja Kolektor Mobility predstavila napredne rešitve (komponente) za toplotno upravljanje v vozilih in konektorje IDC. Del naše sejemske predstavitve so bili tudi komutatorji.

Mednarodna platforma za povezovanje in konkretne projekte

Po besedah organizatorja se je nemški Coiltech utrdil kot mednarodna platforma za povezovanje inovatorjev, dobaviteljev in kupcev s področja razvoja materialov, strojev in tehnologij elektromotorjev, transformatorjev, generatorjev, distribucije energije, industrijskih transformatorjev, pogonskih rešitev za elektromobilnost ter tuljav nasplah.

Letošnji dogodek je obiskalo kar 13 % več obiskovalcev kot v letu 2025. Obiskovalci so prišli iz 57 držav, kar potrjuje njegovo mednarodno veljavo. Prostor poglobljenih pogovorov in utrjevanja sodelovanja

Tudi naš razstavni prostor je bil prostor za poglobljene pogovore, ki so temelj še močnejših partnerskih povezav. Dogodek je dokazal, da industrija elektromehanike napreduje z jasnim namenom in fokusom. Skupaj s kupci smo imeli konkretne razgovore o prihajajočih novih projektih, ki bodo še utrdili naš status ključnega ponudnika evropskim kupcem. Veselimo se nadaljnjih partnerstev in inovacij, ki bodo plod teh dragocenih povezav.



Mojca Progar

DIGITALIZIRANO UPRAVLJANJE TRANSFORMATORSKIH OLJ

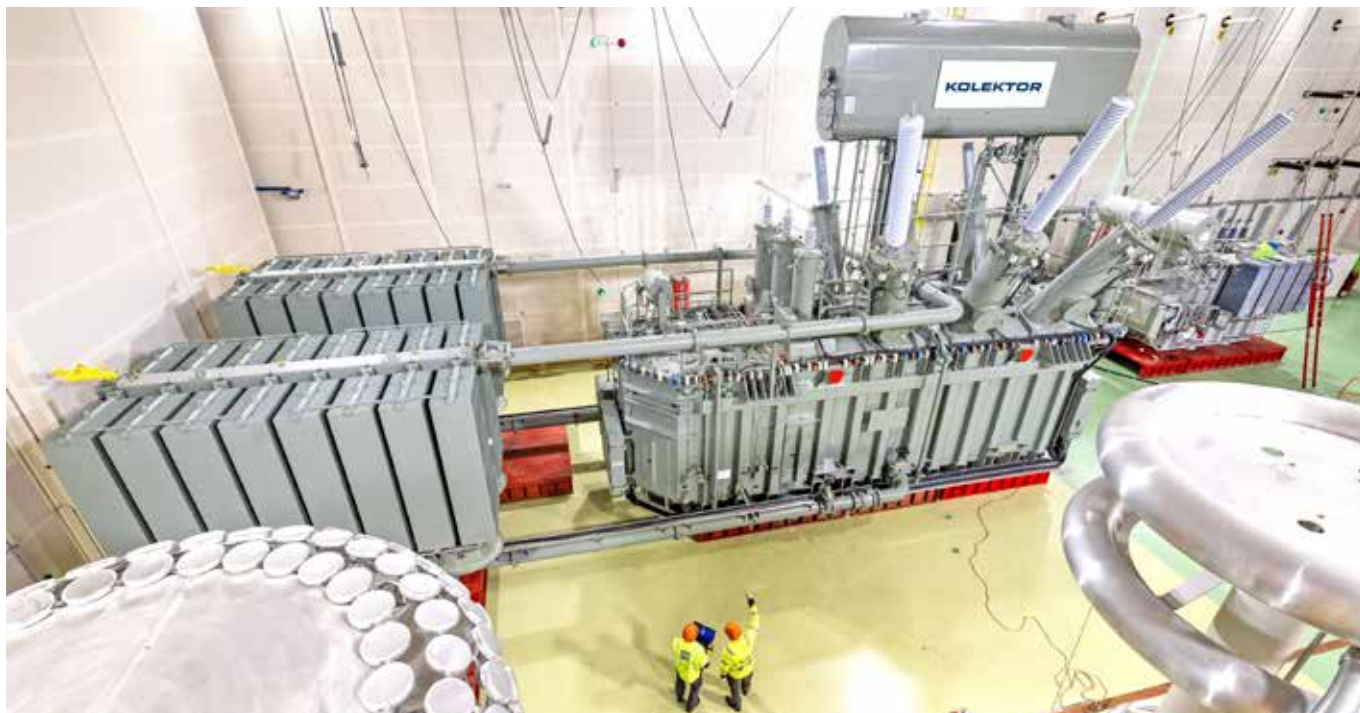
Kako je avtomatizacija sistema procesnih posod zmanjšala tveganje človeških napak, izboljšala sledljivost in pripravila podlago za nadaljnjo digitalizacijo v proizvodnji energetskih transformatorjev.

Kolektor Etra večino prodaje ustvari na tujih trgih, zato so stabilni procesi in sledljivost materialov nujni. Upravljanje s transformatorskimi olji v procesnih posodah je eden od podpornih procesov v proizvodnji, ki neposredno vpliva na kakovost in varnost.

Predposodobitvijo jebilita del procesa močno odvisen od operaterjev. Pri pretakanju in prečrpavanju olja je bilo več možnosti za napake, sledljivost tehnoloških manipulacij pa je bila omejena.

Za bolj varno in sledljivo proizvodnjo

Cilj projekta je bil zmanjšati tveganje človeških napak in doseči bolj pregledno ter nadzorovano delovanje sistema procesnih posod. Naročnikove zahteve so vključevale: nadzor nad stanjem olj v procesnih posodah, avtomatski nadzor pretakanj in prečrpavanj olj v proizvodnji, nadzor tesnosti cevovodov in dvoplaščnih procesnih posod, prelivno varnost ter integrirano upravljanje procesne opreme. Sistem naj bi združil strojno





opremo, merilno tehniko in sistem SCADA z več uporabniškimi terminali (na lokacijah v proizvodnji in izven nje) ter avtomatskim zajemom podatkov za poročanje o proizvodnih aktivnostih.

Projekt se je začel z izdelavo tehnološke sheme novega stanja, ki je upoštevala vse specifikke uporabe transformatorskih olj v proizvodnji. Na tej osnovi je bila pripravljena PZI dokumentacija za strojno in elektro področje s popisom predelav in novih elementov. Obstoječa oprema procesnih posod se je uporabila tam, kjer je bilo to smiselno, nova oprema pa je zapolnila vrzeli pri avtomatizaciji in nadzoru.

Spremlja se realno stanje

Jedro sistema predstavljajo krmilniki Siemens S7-1500 z distribuiranimi enotami, ki povezujejo črpalke, ventile, merilnike in senzorje v enoten sistem vodenja. Vzpostavljeno je bilo optično omrežje med napravami in industrijskimi panelnimi računalniki, povezano v Ethernet omrežje Kolektor Etra v sodelovanju z interno IT ekipo. V nadzorni sistem so vključene vse naprave, ki se uporabljajo pri pretakanju olja, zato ima operater na zaslonu realno sliko stanja sistema transformatorskih olj.

Za nadzor se uporablja SCADA Ignition Perspective. Kolektor Etra je zagotovila strojno opremo in licence sistema, Kolektor Sisteh pa konfiguracijo sistema, razvoj aplikacije in zaslonih prikazov ter testiranje. Uporabniški vmesnik prikazuje nivoje, pretoke, stanja ventilov in alarmna stanja po lokacijah, kar olajša spremljanje procesa na terenu in v nadzornih prostorih.

Vgrajeni so bili novi radarski merilniki nivojev, krogelni ventili s pnevmatskimi pogoni in končnimi stikali ter dodatna merilna oprema. Po vgradnji sta sledili nastavitve in kalibracija v sodelovanju z zunanjim partnerjem. S tem so zagotovili zanesljive meritve, ki so osnova za avtomatsko vodenje in alarmiranje.

Avtomatska izdelava poročil o tehnoloških operacijah

Del rešitve je tudi uporaba Ignition Perspective Reports za avtomatsko izdelavo poročil o tehnoloških operacijah v proizvodnji. Poročila so dostopna tehnologom in vodstvu in omogočajo pogled na pretekla pretakanja, časovne poteke ter stanja opreme. Projektna ekipa, IT služba in tehnologi so skupaj definirali vsebino poročil tako, da podpirajo vsakodnevno vodenje proizvodnje.

Pri izvedbi so se pojavljale tudi težave, povezane z omejitvami obstoječe opreme in infrastrukture. Te so se reševale sproti v sodelovanju s Kolektor Etra, kar je vplivalo na končno strukturo rešitve. Rezultat



Matej Likar,

vodja investicijskih projektov,
Kolektor Etra:

»Projekt se je osredotočal na posodobitev in digitalizacijo sistema vodenja procesnih posod in povezanih tehnoloških postopkov. Namen posodobitve je bil zagotoviti sledljivo, nadzorovano, zanesljivo in varno obratovanje skladišča olj z maksimalno možno izločitvijo človeške napake in s tem optimizacijo procesov.«

je sistem, ki je prilagojen dejanskemu načinu dela v proizvodnji.

Posodobljen sistem omogoča zanesljivejše delo s transformatorskimi olji in manj napak pri pretakanju ter prečrpavanju. Avtomatski nadzor nivojev, pretokov in tesnosti ter vgrajene logike za prelivno varnost zmanjšujejo tveganje nezdod in nenadzorovanih izpustov. Sledljivost manipulacij z oljem se je izboljšala, podatki pa so na voljo za potrebe kakovosti in analiz delovanja.

Odperte možnosti za nadaljnjo digitalizacijo

Iz sistema nastaja strukturiran nabor podatkov, ki ga lahko povežemo z drugimi aplikacijami za podporo proizvodnji. Na tej osnovi je mogoče razvijati analitiko delovanja vsakodnevnega obratovanja in nadaljnjo digitalizacijo s pomočjo digitalnih dvojčkov.



Martin Zupet,

proizvodni tehnolog, Kolektor Etra:

»Nov sistem omogoča hitro in učinkovito menjavo tipa olja v sistemu ter pri tem minimizira mešanje različnih vrst olja. Vgrajeni varnostni elementi in avtomatski preklopi med fazami delovanja operaterje do določene mere razbremenijo, saj jim tako ostane več časa za druge delovne operacije in so manj pod stresom. Sistem omogoča hiter pregled nad količinami olja v procesu, kar bistveno olajša in pospeši delo planske službe.«

Anita Skubic Šinkovec

DRUGI TIR JE PREVOZEN

Sredi marca je po trasi drugega tira prvič zapeljal preizkusni vlak in potrdil prevoznost nove železniške proge Divača–Koper.

27 kilometrov dolga železniška proga poteka po povsem novem koridorju in je prva tovrstna železniška povezava, zgrajena v samostojni Sloveniji. Zasnovana je z najsodobnejšimi tehničnimi in gradbenimi rešitvami. Na zahtevni kraški trasi je skupina Kolektor Construction dela izvajala na sedmih predorih in dveh viaduktih. Tako smo dobili tudi najdaljši železniški predor v državi (predor Lokev T1 v dolžini 6714 m), kar projekt uvršča med najzahtevnejše gradbene podvige ne le v Sloveniji, temveč tudi v Evropi.

Uspešno zaključen projekt, kljub izzivom

Kristjan Mugerli, direktor podjetja Kolektor CPG, ki je vodilni partner konzorcija glavnih gradbenih del na projektu, je izpostavil, da izzivov v zadnjih

petih letih na projektu ni bilo malo. »Prilagoditi smo se morali multinacionalnemu delovanju na gradbišču in različnim kulturnim navadam, srečali smo se z množico inženirskih rešitev, viadukt Vinjan smo zgradili v izjemno napetih rokih, projekt pa so zaznamovali tudi kraški pojavi. Nazadnje smo se soočili še s finančnimi težavami našega turškega partnerja, od katerega smo prevzeli breme celotnega konzorcija do konca del.«

»Ponosen sem, da nam je vmesni rok uspelo doseči, še posebno ob dejstvu, da je bilo v javnosti in stroki veliko dvomov glede izvedljivosti časovnice. Rezultati jasno potrjujejo strokovnost, organiziranost in predanost naše ekipe,« je mejnik komentiral **Tine Vadnal**, direktor Kolektor Construction.

Evropski zgled

Na slavnostnem dogodku je vsem vključenim čestital tudi predsednik nadzornega sveta Kolektorja **Stojan Petrič**: »Čestitke vsem 1200 delavcem in 60 inženirjem, ki so delali na tem projektu. Posebna zahvala pa gre sodelavcem iz skupine Kolektor Construction, ki so tehnično, organizacijsko in varno izpeljali projekt do konca.« Poudaril je še pomemben dosežek: »Projekt je bil izveden varno in brez nesreč, kar je dosežek, na katerega smo lahko vsi ponosni.« Po besedah direktorja 2TDK **Marka Brezigarja** se takšni projekti ne dogajajo pogosto, ne pri nas ne v Evropi. »V Evropi smo prepoznani kot primer dobre prakse, evropske institucije nas dajejo za zgled drugim državam in podjetjem, ki se lotevajo podobnih projektov, saj je naš projekt dokaz, da je mogoče tudi zelo zahtevne infrastrukturne projekte voditi pregledno, odgovorno in učinkovito.«

Drugi tir je velik inženirski dosežek in dokaz, da lahko gradimo tudi najzahtevnejše infrastrukturne projekte. Predstavlja pomemben korak in izjemno referenco za skupino Kolektor Construction.

Ključne prednosti drugega tira v številkah:

Število vlakov se poveča z **90** na **231**.

Nova najvišja hitrost potniških vlakov bo **160 km/h**.

Potovalni čas potniških vlakov se skrajša s **45** na **17 min**.

Nova najvišja hitrost tovornih vlakov bo **120 km/h**.

Potovalni čas tovornih vlakov se skrajša s **110** na **30 min**.



Drugi tir je velik inženirski dosežek in dokaz, da lahko gradimo tudi najzahtevnejše infrastrukturne projekte.



Na drugem tiru je ...



vgrajenih **35.000** ton jeklenih armatur, kar je petkrat toliko kot v Eifflovem stolpu.



uporabljenih **500.000** ton cementa, kar je polovica letne proizvodnje cementarne Anhovo.



Polona Rupnik

V VSAK DANJEM ŽIVLJENJU SE TRUDIM ŽIVETI VITKO

Tokrat smo na spoznavni klepet povabili Eriko Pervanja iz podjetja Kolektor Mobility in Jindřicha Spruijta iz češkega hčerinskega podjetja Kolektor Tesla Jihlava. Oba sta moderatorja vitke proizvodnje in vodji inovativne dejavnosti – vsak v svojem podjetju.

Kako bi opisali svoje delo?

Erika: Je kombinacija števil in sodelavcev. Na eni strani so kazalniki, analize in poročila, na drugi uporabniki in vodstvo. Velik del mojega vsakdana predstavlja analitika, priprava poročil, spremljanje doseganja zastavljenih ciljev in uporaba aplikacije GET.ID, kjer sem most med sistemom in uporabniki.

Jindřich: Moje delo je iskanje načinov za izboljšanje učinkovitosti in zmanjšanje stroškov podjetja. Osredotočam se predvsem na izboljšanje procesov, varčevanje z energijo ter učinkovito rabo proizvodnih in skladiščnih prostorov. Pomemben del je tudi sodelovanje znotraj podjetja in zagotavljanje, da so spremembe smiselne in dolgoročno trajnostne.

Kaj je najbolj nenavadno, kar se vama je zgodilo v službi?

Erika: Nekega ponedeljkovega jutra sem doma pozabila računalnik, kar sem ugotovila šele na delovnem mestu. Ker nisem doma ravno blizu, je bil jutranji 'izlet' pika na i popolnemu ponedeljku.

Jindřich: Ko smo v podjetju dobili električni avtomobil, je bilo zanimivo videti, kako so se ga ljudje sprva nekoliko bali voziti.

Kateri kotichek v službi vama je najljubši in zakaj?

Erika: Nedvomno je to Kreativni prostor v upravni stavbi. Čeprav ime morda namiguje na viharjenje možganov, je to zame predvsem prostor, kjer poročanje o rezultatih dobi bolj človeško noto. Je dokaz, da strokovno delo ne zahteva vedno stroge formalnosti, ki je pogosto 'ubijalec' kreativnosti.

Jindřich: Udobno se počutim tako v pisarni kot v proizvodnji – vsako okolje ponuja nekaj zase.





Če bi morala drug drugega opisati samo s tremi besedami, katere bi to bile?

Erika: Generacija Y, razgledan, proaktiven.

Jindřich: Prijazna, nasmejana, humorna.

Kaj najraje počnete po službi, ko si želite 'odklopa'?

Erika: V toplejših mesecih me najbolj sprosti delo okrog hiše ali na vrtu, v zimskem času pa se posvetim ustvarjanju v tehniki Scrapbooking ali Mix Media Art.

Jindřich: Najbolj se sprostim v savni v kombinaciji z izpostavljenostjo mrazu. Ko stopiš v ledeno luknjo in se popolnoma potopiš vanjo, ni prostora za nobene misli.

Če bi lahko za en dan zamenjali svoje delovno mesto, kaj bi želeli postati? Zakaj ravno to?

Erika: Že od nekdaj me fascinirajo kontrolorji zračnega prometa. Njihova zbranost in umirjenost sta neverjetni. Malo za šalo, ta poklic bi izbrala tudi, ker neprekinjeno delajo dve uri, nato pa jim pripada ura počitka.

Jindřich: Vsekakor bi rad en dan poskusil biti pilot velikega komercialnega letala. Letalstvo me fascinira, odkar pomnim.

Kaj je najpogostejši 'odpadek', ki ga opazate – in ni material?

Erika: Rekla bi, da je 'odpadek' vse tisto, kar porablja naš čas, pozornost in energijo brez pravega učinka ali smisla. To je npr. nenehno preverjanje telefona, pametne ure, obvestil, brezciljno brskanje po spletu ter pretirano 'mariniranje' lastnih misli itd. To je tisto, ki nam krati mir in jemlje energijo, ki bi jo sicer lahko usmerili k stvarim, ki nas najbolj osrečujejo.

Jindřich: Najpogosteje nepotrebno čakanje ali nejasna komunikacija. Oboje lahko stvari upočasnijo bolj, kot se zavedamo.

'Odpadek' je vse tisto, kar porablja naš čas, pozornost in energijo brez pravega učinka ali smisla.



Kaj bi bil vaš lean nasvet za življenje nasploh?

Erika: Ne dodajaj preveč novih stvari, ampak odstrani nepotrebne. Filozofija lean pravi, naj iz procesa odstranimo nepotrebne korake in se osredotočimo le na tisto, kar kupec dejansko želi. Enako velja za življenje, le da smo kupec mi sami.

Jindřich: Tudi v vsakdanjem življenju se trudim živeti vitko. Na primer, nikoli ne hodim praznih rok – vedno je nekaj, kar se da nesti ali spraviti v red.

Če bi lahko jutri uvedli eno spremembo brez omejitev, kaj bi to bilo?

Erika: Morda bi si želela, da bi bili vsi bolj empatični in da bi razumeli, kako se počuti nekdo drug. Je vrednota, ki se jo je potrebno naučiti, zato je še čas. Za vsakega od nas.

Jindřich: Uvedel bi štiridnevni delovni teden. Verjamem, da bi z dobro zastavljenimi procesi in učinkovitim delom to lahko privedlo ne le do večje produktivnosti, temveč tudi do boljšega ravnovesja v življenju.



Polona Rupnik

20 LET KAKOVOSTI: KO STORITEV POSTANE IZKUŠNJA

Podjetje Nebesa obeležuje 20 let delovanja. Dve desetletji rasti, prilagajanja in doslednega vztrajanja pri vrednotah, ki presegajo klasično razumevanje storitev. Iz majhne zgodbe z jasno vizijo se je razvilo v podjetje, ki danes uspešno povezuje prehrano, gostinstvo in turizem ter prodajne avtomate v celovito izkušnjo. Izkušnjo, ki spremlja posameznika skozi njegov vsakdan.



Ekipa Restavracije Kolektor



Naši zaposleni niso samo izvajalci nalog, ampak so obraz podjetja in tisti, ki ustvarjajo izkušnjo gosta in uporabnika.



»Naše dejavnosti ne razumemo zgolj kot storitev, temveč kot skrb za človeka in kakovost njegovega vsakdana. Prisotni smo v različnih trenutkih njegovega dneva – od jutranje kave iz prodajnih avtomatov do uravnoveženega obroka v restavraciji Kolektor ter celostne gostinske in turistične izkušnje v Hotelu Jožef,« poudarja direktorica podjetja Nebesa **Saša Pečelin**.

Prav ta razvejanost omogoča podjetju, da z uporabniki gradi bolj osebni, bolj trajnostni in dolgoročni odnos. Njihova posebnost ni le v raznolikosti dejavnosti, temveč v načinu razmišljanja: hrana ni zgolj obrok, je del zdravja in dobrega počutja, gostoljubje pa ni le storitev, ampak doživetje. Kakovost, spoštovanje do hrane in skrb za gosta ostajajo ključni temelji njihovega delovanja.

Ljudje ustvarjajo razliko

Pomemben del njihove zgodbe so zaposleni. Kar nekaj sodelavcev je podjetju zvestih že več kot desetletje, nekaj pa jih je v podjetju že od samega začetka. Takšna pripadnost ni samoumevna, je rezultat skupnih vrednot, zaupanja in dolgoročnega razvoja.

»Vedno rada poudarim, da dobre storitve ni brez predanega osebja, in prav dolgoletni sodelavci so pomemben temelj naše stabilnosti, znanja in identitete,« izpostavlja Pečelin.

Odgovornost do kakovosti

Gostinstvo in turizem sta danes pod velikim pritiskom, saj hitrost, stroški in vedno višja pričakovanja uporabnikov zahtevajo nenehno prilagajanje. V podjetju Nebesa kljub temu ostajajo zavezani svoji poti.

»Gostinstvo in turizem sta dejavnosti, kjer bližnjice zelo hitro postanejo vidne. Zato je velik izziv ostati zvest svojim standardom in vrednotam tudi takrat,

ko bi bilo lažje ubrati enostavnejšo pot,« pravi Pečelin in doda: »V tem pogledu mi še posebej veliko pomeni, da smo v Restavraciji Kolektor kljub vsemu ohranili koncept kakovostne, uravnovežene in spoštljivo pripravljene hrane, v Hotelu Jožef pomembna priznanja s področja gastronomije, poslovanje prodajnih avtomatov pa digitalizirali.«

Ob tem ostaja eno ključnih vprašanj kadrovski razvoj – kako pritegniti, motivirati in zadržati ljudi, ki bodo v svojem delu videli smisel in priložnost za napredek. »Vedno znova se namreč potrjuje, da ni dobre storitve brez predanega osebja. Naši zaposleni niso samo izvajalci nalog, ampak so obraz podjetja in tisti, ki ustvarjajo izkušnjo gosta in uporabnika.«

Ustvarjati storitve, ki presega pričakovanja

Njihov pogled naprej temelji na jasni usmeritvi: trajnost, lokalna povezanost in digitalni razvoj. »Slovenija kot zelena butična destinacija ponuja številne priložnosti, ki jih vidimo kot pomemben del svoje prihodnosti,« pravi direktorica podjetja Nebesa in dodaja, da v prihodnjih letih želijo postati prepoznani kot podjetje, ki razume, da je hrana veliko več kot le izdelek ali storitev. »Uravnovežen obrok je pomemben del zdravja, dobrega počutja in ravnovesja v vsakdanjem življenju, pa naj se tega zavedamo ali ne. Enako velja za turizem – gost ne potrebuje več samo sobe, ampak celostno izkušnjo – kakovost, avtentičnost, osebni pristop in vsebino. Tudi jutranja kava ni zgolj napitek, ampak za marsikoga lep začetek dneva. Želim si, da bi vse to znali tudi v prihodnje povezovati v eno celoto.«

Ob 20-letnici v podjetju Nebesa poudarjajo predvsem hvaležnost – zaposlenim, partnerjem in vsem uporabnikom, ki so v teh letih soustvarjali njihovo zgodbo. Z jasnimi vrednotami in usmerjenostjo v prihodnost ostajajo zavezani razvoju, inovacijam in ustvarjanju storitev, ki presega pričakovanja.

**Saša Pečelin,**

direktorica podjetja Nebesa:

»Vodenje zame ni položaj, ampak zaveza – do ljudi, do kakovosti in do prihodnosti podjetja. Še danes me najbolj motivira to, da je naše delo izjemno dinamično. Pri nas ni nikoli dolgčas, vsak dan prinese nekaj novega in prav to mi daje energijo. Kakor hitro bi mi postalo dolgčas, bi bila moja zgodba tukaj verjetno zaključena. Dokler pa čutim, da lahko skupaj z ekipo razvijamo podjetje, dvigujemo kakovost in ustvarjamo nekaj dobrega, imam tudi sama močno motivacijo za naprej.«

Več tukaj.

**V prodajnih avtomatih letno porabimo:****1.400** kg ali **280.000** žličk sladkorja, kar je enako teži manjšega avtomobila.**3.500** kg ali **350.000** skodelic kave. Toliko kave bi posameznik, če si privoščil **3** kave na dan, spil v **300** letih.**3.500** kg ali **28.000** litrov mleka v prahu, kar je več **kot 100.000** kozarcev mleka.

Ekipa Hotela Jožef



Ekipa prodajnih avtomatov

Avtomati v akciji

Prodajni avtomati so pomemben del dejavnosti podjetja že od samega začetka. V dvajsetih letih so zgradili stabilno in zanesljivo mrežo avtomatov na različnih lokacijah ter ponudbo nenehno prilagajali potrebam uporabnikov.

Danes avtomati ne predstavljajo le hitrega nakupa, temveč so tudi sestavni del vsakdana sodelavcev – trenutek odmora, kratkega druženja ali preprosto pavze v hitrem delovnem ritmu. Njihov pomen presega osnovno funkcijo, saj vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, produktivnost in splošno počutje.

»Naši prodajni avtomati so nameščeni na različnih lokacijah – v Idriji, Postojni in Logatcu –, kjer vsak dan zagotavljajo hiter in enostaven dostop do osvežilnih pijač, okusnih prigrizkov, čokoladic ter toplih napitkov. Posebno pozornost namenjamo skrbno izbrani kakovosti izdelkov, rednemu vzdrževanju in brezhibnemu delovanju avtomatov,« pojasnjuje **Silva Erjavec**, vodja prodajnih avtomatov. »Poleg kave uporabnikom ponujamo tudi kakav, vročo čokolado, čaj, instant kavo ter priljubljene aromatizirane napitke, kot sta lešnik in irish. Pričakovanja uporabnikov so danes bistveno višja kot nekoč. Če je bilo v preteklosti dovolj, da je avtomat hitro pripravil vročo in dovolj močno kavo, danes uporabniki pričakujejo bistveno več – napitek, ki je po okusu čim bližje kavi iz kavarne: uravnotežen, bogat in aromatičen. Ponudba se je zato razširila od klasične črne kave ali kave z mlekom do cappuccina, latte macchiata in drugih priljubljenih napitkov. Pomemben del uporabniške izkušnje je tudi možnost prilagoditve, na primer izbira količine sladkorja,« še dodaja Erjavec.

Njihov uspeh temelji na zaupanju poslovnih partnerjev in strank, s katerimi gradijo dolgoročne odnose. Prav to zaupanje jim daje motivacijo, da si bodo tudi v prihodnje prizadevali za nadaljnji razvoj, izboljšave storitve in širitev ponudbe.

Ekipa se zato zahvaljuje vsem za dosedanje zaupanje in vsem uporabnikom avtomatov sporoča, naj imajo v primeru zastoja na prodajnem avtomatu v mislih, da je to le stroj, pri katerem je skoraj zagotovo prišlo le do občasne motnje v delovanju. Namesto, da bi aparat zasuli z brcami in udarci, jih torej raje pokličite na njihovo modro številko.



Jernej Sever

KARATE KLUB KOLEKTOR IDRIJA – PET DESETLETIJ ŠPORTNE ODLIČNOSTI, TRADICIJE IN SKUPNOSTI





Leto 2026 je pomemben mejnik za Karate klub Kolektor Idrija, saj obeležujejo 50 let delovanja. Klub, ustanovljen leta 1976 pod vodstvom Bojana Severja, je iz majhne skupine navdušencev v Spodnji Idriji prerasel v eno najuspešnejših in najbolj razvojno usmerjenih karate organizacij v Sloveniji.

Prvi mednarodni uspehi

Prvi veliki mednarodni preboj je klub dosegel v obdobju po osamosvojitvi Slovenije, ko so se odprle nove možnosti nastopanja v mednarodnem prostoru. Leta 1994 je zlata ekipa v sestavi **Ana Sever Božič**, **Ana Mesarič Kurtanjek** in **Špela Bratož** na svetovnem pokalu v avstralskem Perthu osvojila prvo mesto v ekipnih katah, čemur so sledili še mnogi izjemni mednarodni uspehi. Nekaj let kasneje je **Miha Božič** osvojil eno prvih slovenskih medalj na evropskih prvenstvih v karateju in s tem dodatno utrdil položaj kluba med vodilnimi centri slovenskega karateja.

Partnerstvo s Kolektorjem

Pomembno razvojno prelomnico je predstavljalo tudi partnerstvo s podjetjem Kolektor, ki klub kot generalni sponzor podpira že od leta 1992 in mu omogoča stabilen razvoj ter profesionalizacijo delovanja.



Vrhunskost

Line, ki jih slegam,
metajo sanje.
Ničesa jih ne vidi,
Moj trud me iz enakih vodi med reke,
med redkimi sam zopet enak.
Včasih zmagam in včasih izgubim
In takrat istanejo samo še listi,
ki čerpa mero in ne moje poti.



KARATE KLUB
KOLEKTOR 50 LET

Karate skozi življenje Gib med zemljo in nebom

Slavnostni večer (nastop, sprehod skozi zgodovino in podelitev priznanj) ob 50-letnici Karate kluba Kolektor Idrija

Modra dvorana Idrija, 23. maj ob 19. uri

Preobrazba v sodobno organizacijo

Po letu 2000 se je klub pod vodstvom dr. **Jerneja Severja** začel vsebinsko širiti in preoblikovati v sodobno razvojno športno organizacijo. Danes Karate inštitut Slovenije skupaj s povezanimi programi združuje več kot 400 članov na osmih lokacijah po Sloveniji.

Raziskovalno in strokovno delo

V tem obdobju je klub močno vlagal tudi v raziskovalno in strokovno delo. Jernej Sever je doktoriral na področju povezave med telesno držo, gibanjem in duševnimi procesi ter pridobljena spoznanja prenesel v razvoj sodobnih metod treninga in poučevanja karateja. Klub je pri tem sodeloval z vrhunskimi strokovnjaki in trenerji iz tujine, med njimi tudi z **Dušanom Dačićem**, **Danielom Boffellijem**, **Giorgiom D'Amicom**, **Iriem Hirokazujem** in **Zhengom Xiangbojem**.

Inovativni tudi v razvoju karateja

Na podlagi tega dela so nastali številni razvojni projekti in lastni metodološki modeli, med njimi

Prijazna šola karateja, digitalna sistema Moje spretnosti in Joker ter sodobni pristopi k razvoju rekreativnega in tekmovalnega karateja. Prav v letošnjem letu je Karate klub Kolektor začel aktivno oblikovati projekt Vključujoči karate, ki ga klub izvaja skupaj s Karate zvezo Slovenije in partnerji. Projekt razvija prilagojene modele karate vadbe za podporo psihofizičnemu zdravju, vključevanju ranljivih skupin in širši družbeni uporabi karateja.

Nova generacija znova v svetovni špici

Na tekmovalnem področju klub ostaja v samem vrhu slovenskega karateja in je ponovno konkurenčen tudi v svetovnem merilu. Najobetavnejša predstavnica nove generacije je **Lia Krvina**, ki pod vodstvom trenerja **Erina Čoralića** trenutno zaseda 2. mesto na svetovni WKF lestvici med mladinkami, kar jo uvršča med najbolj perspektivne mlade karateistke sveta. Petdesetletna zgodba Karate kluba Kolektor Idrija tako ni le zgodba o športnih uspehih, temveč predvsem zgodba o povezovanju tradicije, znanja, inovacij in različnih generacij ter s tem tudi celotne skupnosti.





58,34 €

Jakna Just

Zračna jakna iz kakovostnega soft shell materiala, nepremočljiva membrana, znotraj obložena z mehkim termovelurjem.

Sestava: poliester/spandex z nepropustno membrano TPU 8000MM/1000MVP.



217,90 €

Ženski pohodni čevlji Fitwell

Zmogljiv podplat, odličen oprijem na suhih in mokrih površinah, vibram podplat.

Zgornji del: FIT-TechPodloga:
3 plasti nepremočljive Event membrane



179,90 €

Pohodna obutev Fitwell Zeus

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

Kolektor EVT-Sistemi d.o.o.

Arkova 17a, 5280 Idrija

T 05 37 74 840

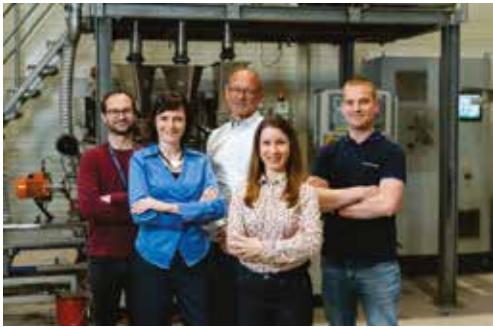

E trgovina@evt.si

KOLEKTOR

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 zmanjšanju stresa, saj nas osredotočenost na nalogo odmakne od vsakodnevnih skrbi.

					AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	NEKDANJI POLJSKI KONJENIKI V KRATKIH PLAŠČIH	ŠTEVILČNA UGANKA 9 X 9	OBROČ ZA VKLEPANJE	JONATHAN SWIFT	TOVARNA POSODE V CELJU	NEMOST, TIŠINA	POSUŠENA TRAVA DRUGE KOŠNJE	MLADA RASTLINA, ZRASLA IZ SEMENA	IZDAJATELJ MENICE
					V DANOST V USODO, FATALIZEM									
					PRIPRAVA ZA MERJENJE OSVETLE- NOSTI									
					NAŠ GLASBENI PEDAGOG DARIAN MARIJA				OMAMLJE- NJE, OPOJ UGODEN POLOŽAJ V JOGI					
	RESA, VRESJE	MANJŠI ZID	HINKO NUČIČ	BAZA, TEMELJ MADŽARI						KRMA ZA KONJE RIMA, STIK				
VZHODNI VETER								TALAR MIŠIČNA NAPETOST						
RENKLODA						PRIKRITJE DAVKOV BRITANSKA PEVKA (SADE)						KATE NASH SKUPEK CELIC V TELESU		
ANGLEŠKI PEVEC IN GLASBENIK SHEERAN			UREJENO OBREŽJE ŽIVALSKO TKIVO ZA PREHRANO			NEIMENO- VANA REČ ALI OSEBA PREBIVAL- KE IRSKE				ZMIKAVT MREŽA IZ VRBOVIH VEJ				
MESTO V BELI KRAJINI					DINAMIČEN ČLOVEK PREDEL, OBMOČJE							JELENJE MESO	RUDNINA ROMBIČNI KALCIJEV KARBONAT, ARAGONEC	
KOMIČNI FILMSKI ŽIVALSKI DETEKTIV VENTURA			OTOŠKA DRŽAVA V MIKRO- NEZUJI PRSI					NAJVEČJA CELINA VDOVA DAVIDA BOWIEJA						
POMOČ: IZICA NAURU SUTANA VINAZ	MANJŠE SRCE	PREPIR, KREG MODNI KREATOR (PIERRE)				14. GRŠKA ČRKA MEHKA TEŽKA KOVINA				LESENA TRSKA IZVEDENEC V ANATOMIJI				
AMERIŠKI FILMSKI REŽISER (MARTIN)								TEŽKO KLADIVO ODHOD NARAZEN, RAZHOD						
ROWAN ATKINSON			DRŽA, POLOŽAJ ITALIJAN. PEVEC CUTUGNO				TELESNA POŠKODBA NATAŠA ABRAM					EVA GREEN NOTRANJI DEL ROKE		
LINIJA				SUMERSKA BOGINJA PLODNOSTI VPITJE, KRIČANJE	AM. RAPER IN IGRALEC CUBE						SPODNJI DEL POSODE NOVINAR ŽERDIN			
HOKEJIST TERGLAV			IZDELEK IZ PVC IN AZBESTA z RITA ORA						GLAVNO MESTO ESTONIJE ZDRAVKO OCVIRK					
MAJHNE CITRE							PREBI- VALCI IZOLE							
NA ENO OKO SLEP ČLOVEK							DOBA ABSOLUTNE MONARHIJE V RIMSKEM CESARSTVU							



Lepo vabljeni v Restavracijo Jožef
od ponedeljka do sobote, med 13h in 20h



RESTAVRACIJA JOŽEF

HOTEL JOŽEF
Vojkova 9A, SI 5280 Idrija
tel. št. 08 20 04 250
info@hotel-jozef.si
www.hotel-jozef.si



KOLEKTOR