

A professional studio portrait of a middle-aged man with dark, wavy hair and light-colored eyes. He is wearing a dark grey suit jacket, a white dress shirt, and a dark red tie. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a plain, light grey.

**»Leta 2016 in 2017
bo pri nas bum.«**

Barbara Perko, foto: Barbara Reya

Andrej Poklič

GKN DRIVELINE SLOVENIJA, d. o. o.

Ker so nominirani za večje posle, Andrej Poklič, GKN Driveline Slovenija, napoveduje za letos in prihodnje leto pravi bum. Razmere so po njegovih besedah precej podobne tistim leta 2007 in lahko se zgodi, da se bo kakšen balonček začel ohlajati.

Kako dan začne človek, ki vodi pet podjetij?

Če sem doma, peljem psa na sprehod in grem v službo. Drugače pa pridem v službo, kjerkoli pač sem.

Ali v Zrečah mogoče preživete kaj več časa?

V bistvu jih zanemarjam, za kar mi je žal. V principu sem en dan na teden tu. Takrat se poskušam vsaj malo oddolžiti. Mi je pa lažje, ker jih poznam dosti bolje.

Direktor skupine petih GKN evropskih podjetij ste postali septembra lani. Koliko časa ste rabili, da ste osvojili ritem dela?

Najpomembnejša je logistika, lastna organizacija. Ko začneš divjati in nič ne narediš, ti lahko dva dneva gresta za to, da se nekam prevažaš. Logistika je bila prva dva meseca največja težava moje tajnice in mene. V principu grem vsak teden na eno lokacijo.

Posledično ste veliko na poti. Koliko dni na mesec ste v Sloveniji?

Tri, štiri dni na teden sem načeloma odsoten. Poskušam narediti tako, da sem v ponedeljek v Zrečah in grem popoldne na pot. Zvečer sem na lokaciji, v četrtek zvečer se vračam in sem v petek v principu spet v Zrečah. Vsaj za kvartal vnaprej predvidoma vem, kje bom kdaj.

Kako bi opisali trenutne razmere v avtomobilski industriji?

Po mojem okusu so precej podobne letu 2007, letu pred krizo. V lanskem letu smo proizvedli več avtomobilov kot kadarkoli v svetovnem merilu. Iz krize

smo prišli presenetljivo hitro glede na to, kaj smo pričakovali. Občutek imam, da smo spet v času, ko se nek balonček polni in se lahko zgodi, da bo prišlo do ohlajanja.

Kako ste zadovoljni z lanskim uspehom GKN Zreče?

Za moj okus delamo prehitro prevelike korake. Ko rasteš z deset plus odstotki vsako leto, se zgodi, da v nekem trenutku ugotoviš, da si na nekaj pozabil. Če se to odvija postopoma, lažje urediš stvari, ki niso v prvem planu, ko samo divjaš, da realiziraš vse, kar kupci hočejo.

Kateri trgi so za GKN Zreče najpomembnejši?

Za Zreče so pomembni predvsem trgi vzhodne in dela severne Evrope. Spogledujemo se z delom Poljske, Češko, Slovaško, Romunijo, Srbijo, delamo z Avstrijo in nekaj malega z Italijo. Seveda je pomembna tudi Slovenija.

Leta 2014 ste podpisali pogodbo z Revozom.

Kakšno vlogo sicer igra slovenski trg?

Revoz je edini, kamor lahko karkoli prodajamo. Dobro bi bilo, če bi bil večji. Delež v celotni naši prodaji je majhen, a smo ponosni, da lahko delamo zanje.

Kaj menite, da je najbolj pripomoglo k temu, da se je prodaja od leta 2008 povečala za 42 odstotkov?

Podjetje se je strateško umestilo na trgu. Sledili smo strategiji in se borili za posel. Čeprav smo znotraj GKN skupine, se moramo z ostalimi podjetji iz skupine boriti za delo. Imamo nekatere konkurenčne prednosti. Zahtevano smo lahko proizvedli, bili smo boljši kot

Nismo ne največji ne najmanjši in nismo več najcenejši. Lansko leto smo bili najboljšo podjetje po rezultatu znotraj GKN.

GKN DRIVELINE SLOVENIJA, d. o. o.

- Leta 2014 je podjetje doseglo 42 odstotkov višjo prodajo glede na leto 2008.
- V letošnjem letu računajo na okoli 5 milijonov evrov investicij.
- Družba ustvari več kot 93 odstotkov prodaje na tujih trgih.
- Glavni trgi so trgi vzhodne in deloma severne Evrope.

Letošnji nagrajenci

drugi in nahajamo se na ugodni geografski poziciji. Naši ljudje se znajo hitro obrniti, a hkrati upoštevati pravila. Kar nekaj posla smo dobili, ker smo se hitro odzvali in v kratkem času proizvedli. Kupci to opazijo.

Dober glas se širi v deveto vas.

Seveda. Vsi vemo, kdo je kaj sposoben narediti, vemo, kdo ima kapacitete, opremo. Velikokrat rečem, da smo najboljši v Evropi po veliko kazalcih. Nismo ne največji ne najmanjši in nismo več najcenejši. Lansko leto smo bili najboljše podjetje po rezultatu znotraj GKN.

O dobrem poslovanju priča tudi dejstvo, da se je v zadnjih nekaj letih povečevalo število zaposlenih. Koliko je trenutno zaposlenih v Sloveniji?

Trenutno je zaposlenih blizu 400 ljudi. Ob tem je vedno dobro pogledati daljše obdobje. Leta 2007 nas je bilo 410 in smo imeli okoli 40 milijonov evrov prodaje. Danes nas je nekaj manj in smo imeli skoraj 70 milijonov evrov prodaje. Temu se reče produktivnost in to lastnike zanima.

Kakšen naj bi bil trend v prihodnje?

Na podlagi vizije in trenutnih kazalcev bi na prst rekel, da bomo v obdobju treh let imeli zaposlenih do 500 ljudi. Nominirani smo za nekaj večjih poslov, zaradi česar so ustrezno podkrepljeni tudi investicijski načrti. Leta 2016 in 2017 bo pri nas »bum«.

Ima kader možnost za prehajanje znotraj podjetij v koncernu?

To spodbujamo in če le kdo izrazi željo, ga pošljemo. Dva sodelavca z vzdrževanja sta bila nekaj mesecev v Španiji, kjer sta delala na stroju, ki smo ga kasneje dobili v Zreče. Sodelavka je bila skoraj dve leti v sestrskem podjetju v Italiji, da je dodobra spoznala enega najpomembnejših kupcev. Znotraj grupacije imamo sistem razvoja mladih talentov. Vsako leto prepoznamo talente, ki potem dve leti krožijo po naših podjetjih. Po tem obdobju naj bi bil talent zgrajen.

Leta 2014 ste dobili nagrado za najboljši sistem nagrajevanja in prepoznavanja dosežkov. Bi lahko opisali ta sistem?

Nagrajevanje je več kot samo plača. Na začetku leta ljudem povemo, kakšni so njihovi cilji. Skupaj s predstavniki zaposlenih definiramo kriterije, po katerih ocenjujemo skupinice ljudi, nikoli posameznika. Vsak kvartal jih ocenimo in če dosežejo cilje, dobijo nagrado. Vsak mesec izberemo delavca meseca. Zaposlene prosimo, da povedo, kdo je bil v tistem mesecu najboljši in zakaj. Nagrada je 200, 300 evrov. Zmagovalcu sem vedno sam šel čestitat, mu dal roko in povedal, zakaj sem ponosen nanj. Zmagovalca poslikamo in njegovo sliko obesimo v jedilnici, kjer visi celo leto. Konec leta izmed dvanajstih najboljših delavcev meseca izberemo sodelavca leta.

Delamo za model vozila, ki se bo začel delati v Evropi, pa tovarna na predvideni lokaciji sploh še ne stoji.

Leta 2007 nas je bilo 410 in smo imeli okoli 40 milijonov evrov prodaje. Danes nas je nekaj manj in smo imeli skoraj 70 milijonov evrov prodaje.



Drago Šešerko, sodelavec, o Andreju Pokliču
»Dosti je, zdaj pa delat.«

»Našega direktorja najbolje opišejo besede avtoritativen, pozitiven, priljubljen, s širokim nasmeškom in dober poslušalec. Pri njem najbolj cenim, da je pošten, odgovoren in načelen. Besede, ki jih naš direktor pogosto izreče po sestankih, so: "Dosti je, zdaj pa delat."«

T. K.

Kako tesno je sodelovanje s kupci?

Mi smo v principu zraven že dve leti, preden avto pride na tržišče. Delamo za model vozila, ki se bo začel delati v Evropi, pa tovarna na predvideni lokaciji sploh še ne stoji.

Kako se odločate za štipendiranje?

Rabimo strokovni kader, orodjarje, ključavničarje, itd. Šli smo v srednje in osnovne šole ter jih povabili, naj pridejo pogledat, kaj potrebujemo. Vsi dobri gredo za inženirja in na koncu dobiš 10 inženirjev namesto 10 orodjarjev. Seveda pa ne moreš zaposliti vseh, ker si pričakoval, da jih boš zaposloval za drugo delovno mesto. Zdaj iščemo bolj selektivno. Vemo, da če rabimo metalurga, iščemo metalurga in v sklopu tega tudi štipendiramo.

Kaj bi svetovali nekemu, ki se odloča o nadaljnjem šolanju?

Na tehničnem področju nimamo dovolj strokovnjakov. Strojnikov, metalurgov pa sploh ni dovolj, dovolj dobrih. Se pa trend spreminja. Hkrati pa je vakuum pri strokovnjakih, kot so orodjarji, itn. Otroci se ne odločajo več za poklice, ki gredo v proizvodnjo. Za strojem imamo zaposlene tudi ekonomiste prve stopnje, ki so prišli z željo, da bi delali karkoli. Če si dober, dober pa pomeni poseben, boš nagrajen in boš razvojno rastel.

Kdo je vplival na vas in kako?

Kot Uniorjev štipendist sem po končani fakulteti prišel v podjetje in pristal pod okriljem prvega direktorja, gospoda Leskovarja. Z njim sem delal prva leta po fakulteti, v katerih se naučiš, da nič ne veš. Dal mi je možnost, da sem se izkazal. Po šestih mesecih pripravnštva me je postavil za vodjo proizvodnje, ker je takratni vodja odšel in ni bilo nikogar drugega. Vrgel me je v vodo, a hkrati stal za menoj. Takrat nisem vedel, da me on usmerja. Ko gledam nazaj, vidim, da me je lepo peljal skozi. Druga taka oseba je moj zdajšnji šef Helmuth Rohregger. Ko smo se integrirali, je prišel v Zreče za leto in pol kot tehnični direktor. Takrat sem bil star 30, on pa 34. Pokazal mi je, kaj si upaš v takih letih narediti. Pomembno je spoštovanje ljudi. Človeku moraš osebno povedati tudi, če ne dela kaj prav. Biti moraš ponosen na svoje ljudi. Jaz sem tako ponosen na svoje ljudi, tudi če kdaj naredijo kakšno

bedarijo. Pravi vodja je tisti, ki gre in ima za sabo vojsko, pa ne pogleda nazaj, ampak ve, da so za njim.

Kaj je bilo odločilno, da ste uspeli?

Vedno se mora zgoditi tudi neko naključje. Zakaj sem bil jaz izbran, da sem šel tja. So trenutki, ko se ti odločaš, in trenutki, ko se drugi odločajo. En telefonski klic, en razgovor, to so trenutki, ki odločajo.

Kakšna je vaša formula uspeha?

Spoštovanje sebe in drugih, drznost, a ne predrznost, trdo delo s pravo dozo osebnega življenja.

Kakšen nasvet bi dali Sloveniji pri iskanju formule uspeha?

Moramo odmisлити, da bomo masovno delali nanotehnologijo. Morali bi se pozicionirati, očistiti in držati tistega, kar nam gre. V podjetništvu greš gor in dol. Vprašanje je, ali imaš idejo, kako nadomestiti tisto, kar ne gre več. Strategije se dela za naprej in neodvisno od tega, ali danes piha veter ali bo jutri deževalo. Vsi Slovenci vemo, ko Prevc skoči 250 metrov in smo vsi ponosni. Zakaj ne najdemo tega znotraj gospodarstva? Da bi rekli bravo, da bi se ta zmagovalni duh razpredel naprej. Zakaj smo zadovoljni s povprečnostjo?

Koliko ur ste najdlje v enem sklopu preživeli v službi?

Dvanajst ali štirinajsturni delavniki niso nič nenavadnega. V mladih letih smo precej več tvegali. Enkrat sem šel na službeno pot v vzhodno Nemčijo. Sredi dneva sem štartal, prevozil tisoč kilometrov in prispel sredi noči. Zjutraj sem imel dve uri sestanka in se potem takoj vrnil domov. Nadrejenemu sem se tako pohvalil, da smo mi v dveh dneh prišli gor in dol. Nadrl me je, meni pa ni bilo jasno zakaj. Vprašal me je, kako sem lahko tako neumen, da za tisti dve uri izpostavljam svoje življenje. To je ena od stvari, ki se jih naučiš, da moraš spoštovati sebe in upoštevati rizike.

Na kakšen način si v zelo kratkem času napolnite baterije?

Ko sem doma, je to enostavno. Sprehod s psom, ki zahteva veliko časa. Rad smučam in igram košarko. Ko si na poti, je to težje, saj je delavnik drugačen. Začneš zjutraj in končaš zvečer. Za regeneracijo si vzamem čas čez vikend. gg

Formula uspeha:

Znotraj podjetja imamo sistem razvoja mladih talentov. Vsako leto prepoznamo talente, ki potem dve leti krožijo po naših podjetjih.

Kar nekaj posla smo dobili, ker smo se hitro odzvali in v kratkem času proizvedli. Kupci to opazijo.

Pomembno je spoštovanje ljudi. Človeku moraš osebno povedati tudi, če ne dela kaj prav. Biti moraš ponosen na svoje ljudi.

Več o nagrajencu

