

POLYANEC

Časopis za sodelavce podjetja **Polycom Škofja Loka, d. o. o.**



Osrednja tema:

STRATEŠKI PROJEKTI ODRAŽAJO NAŠE LETOŠNJE PRIORITETE



VSEBINA

- 3 *Prehod v veliko podjetje zahteva spremembe*
- 4 *Dodatne priložnosti bomo iskali na področjih, kjer smo najmočnejši*
- 5 *S povezovanjem oddelkov še več priložnosti za izboljšave*
- 7 *Strateške odločitve še naprej v rokah lastnikov*
- 8 *Strateški projekti odražajo naše letošnje prioritete*
- 10 *Zaposleni za uspešno delo potrebujejo sistem*
- 11 *Z BorgWarnerjem v sedemletnem projektu*
- 12 *Nova avtomatizacija za nov izdelek*
- 13 *Z dobavitelji o novostih in smernicah za naprej*
- 14 *Vpeljali bomo še drugi fleksibilni dozirni sistem*
- 15 *Povezujemo obe lokaciji*
- 16 *Zaposleni se predstavijo*
- 18 *»Vajeništvo da več kot šola«*
- 19 *Sodelovali smo na Informativi*
Dedek Mraz je tudi letos obdaril naše najmlajše
- 20 *Predstavili smo se dijakom s Hrvaške*
- 21 *Griffin je največji delodajalec gluhim in naglušnim*
- 23 *Osmomarčevska zahvala sodelavkam*
- 24 *Križanka*

IZDAJA: Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, barbka.rupar@polycom.si / tel.: +386 (0)4 50 70 600

UREDNIŠKI ODBOR: Iztok Stanonik, Mateja Karničar Šenk, Barbka Rupar, Andrej Kos, Matjaž Mazzini, Milka Bizovičar

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): Tija Blagotinšek, Ulrik Oblak
LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

OBLIKOVANJE IN PRELOM: Studio Mazzini, d. o. o.

TISK: Pro Grafika, d. o. o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec številka **27/2019**, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Arhiv Polycom

PREHOD V VELIKO PODJETJE ZAHTEVA SPREMEMBE

Po končani naložbi in selitvi v nove poslovne prostore je bilo za Polycom leto 2018 kar turbulentno, a stvari obračamo v svoj prid. V letošnjem letu načrtujemo organizacijske spremembe, ki so potrebne zaradi rasti.

Začetne, predvsem organizacijske težave, s katerimi smo se srečevali po selitvi, so bile zaradi velikih sprememb pričakovane. Organizacija dela v proizvodnji, kjer je bilo predvideno, da vsi delavci poznajo vse izdelke, se je v nasprotju s pričakovanji pokazala za slabo. Potem smo proizvodnjo razdelili na celice, tako da so se zaposleni specializirali za določeno skupino izdelkov, spremenili smo tudi strukturo vodenja proizvodnega oddelka. Ukrep je bil uspešen, reklamacije smo najprej omejili in jih nato začeli zmanjševati. V drugi polovici leta smo se, podobno kot v mnogih podjetjih, vezanih na avtomobilsko industrijo, soočali z upadanjem naročil, kar je bila posledica novih okoljskih ciljev, povezanih z emisijami.

Uspešno pridobivamo nove projekte

V novo leto smo šli z optimizmom in po prvem četrtnetu lahko rečemo, da se naša pričakovanja uresničujejo. Tako kot vsako leto smo si za cilj zastavili pridobitev sto novih projektov, do konca februarja smo jih pridobili že 25. Začrtali smo si, da bi v letu 2019 ustvarili za 38,8 milijona evrov prometa in sicer pet milijonov s projekti v orodjarni, ostalo v plastikarni. Seveda sledimo aktualnim razmeram na trgu, vsekakor pa smo optimistični. Poleg novih projektov, ki jih uspešno pridobivamo jih bo do leta 2021 zaživelo še kar nekaj, za katere že imamo naročila.



Iztok Stanonik, predsednik uprave

Novosti v organizaciji

Z veliko optimizma nas navdajajo tudi organizacijske spremembe, ki jih uvajamo na več področjih. V zadnjih letih hitre rasti smo presegli meje srednje velikega podjetja (po enem od kriterijev podjetje velja kot srednje veliko, ko ima od 50 do 250 zaposlenih), zato tudi organizacijska struktura, ki smo jo poznali v preteklosti, ni več dovolj učinkovita, spremembe so nujne.

Uvedli smo enotirni sistem vodenja: z marcem smo imenovali novega direktorja, to je Iztok Novak. Z bratom Igorjem bova še naprej vsakodnevno vpeta v podjetje. Vzpostavili smo funkcijo tehničnega direktorja (Miha Tušek), ki vodi vse tehnične oddelke v podjetju, pod enim vodjem (Iztok Černalogar) združili projektno pisarno in strateško nabavo, vodja oskrbovalne verige (Tatjana Kokalj) je postala tudi vodja logistike.

► Iztok Stanonik

DODATNE PRILOŽNOSTI BOMO ISKALI NA PODROČJIH, KJER SMO NAJMOČNEJŠI

Z odhodom Tomaža Sajovica, ki je v Polycomu vodil oddelek strateške prodaje, je to področje prevzel Iztok Černalogar, ki hkrati ostaja tudi vodja strateške nabave. Vodenje skladišč in logistike je od njega prevzela Tatjana Kokalj, ki pokriva še področje oskrbovalne verige.

V preteklih letih je bilo delo projektne pisarne (strateška prodaja), ki je zadolžena za pridobivanje novih poslov, zelo dobro, ocenjuje Černalogar, posledica česar je bila tudi rast podjetja. V drugem polletju lanskega leta pa se je trend na trgih spremenil, kar se je v določeni meri odrazilo pri prodaji in naročilih kupcev in tudi pri pridobivanju novih projektov. V teh okoliščinah bo po besedah Černalogarja treba še več energije usmeriti v pridobivanje novih poslov, priložnosti pa iskati pri novih, predvsem pri obstoječih kupcih.

Obe področji, ki jih zdaj pokrivata, torej strateška prodaja in nabava, se povezujeta. Kako boste to lahko unovčili na trgu, pri kupcih in dobaviteljih?

Res je, strateška prodaja pridobiva nove posle, medtem ko strateška nabava, ob najboljših ostalih komercialnih pogojih, pridobiva cene materialov s trga.

Razmere na trgih plastičnih materialov so se v zadnjih dveh letih močno zaostrele. Ponudba trga ne zadošča povpraševanju, posledica je rast cen, v nekaterih primerih tudi za 50 odstotkov in več. Zelo se je podražil prav poliamid 66 (PA 66), ki ga v Polycomu predelamo največ. Višjih stroškov materiala pa vedno ni mogoče prenesti na kupce,

saj so njihovi pritiski, da bi zadržali cene naših izdelkov, res veliki. Tako tudi skupaj z njimi iščemo rešitve, saj kljub nenehni optimizaciji naših proizvodnih procesov cen ni mogoče ohraniti na isti ravni. Kupcem poskušamo čim bolj predstaviti razmere na trgu materiala, da bi razumeli težnje po dvigu cen naših izdelkov.

V splošnem je cilj Polycoma v prihodnje čim bolj povezati oddelek strateške prodaje z vsemi ostalimi oddelki v podjetju. Potrebno je tesno sodelovanje vseh, saj sledimo skupnemu cilju, to pa je kupcem ponuditi kakovosten 'servis' po konkurenčnih cenah.

Čemu boste v projektni pisarni v prihodnje posvetili še posebej veliko pozornost?

Še bolj bomo gradili na obstoječih kupcih, ki jim moramo, kot že povedano, zagotoviti kar najboljši in popoln servis. Torej, da z njimi sodelujemo že od začetka, pri razvoju novih projektov, do kar najbolj kakovostne izdelave rednih serij. Želimo torej rast, ki bo temeljila na razvijanju obstoječih strank, novi, ki jih bomo pridobili, pa morajo imeti velik potencial ter se hkrati skladati s fokusom Polycoma. To je za nas tudi bolj smotrno, saj v splošnem velja, da pridobivanje novih kupcev zahteva veliko



Strateška prodaja (Štefan Ančimer, Meta Sajovic, Marko Zaletel, Jana Lavtar, Marjan Kranjc, Diana Stanonik, Simona Dolinar, Majda Trček, Iztok Černalogar, Mihaela P. Pivk, Leopold Šmit)

več energije in denarja, kot pa širjenje v okvirjih obstoječih kupcev.

Prioriteta bodo izdelki z visoko dodano vrednostjo ...

Da. Polycom težko tekmuje z manjšimi dobavitelji na trgu, lahko pa nudi zelo širok obseg storitev, vse od razvoja izdelkov do njihove visoko kakovostne izdelave. Naša konkurenčna prednost mora biti proizvodnja izdelkov z veliko dodano vrednostjo ter vedno višja avtomatizacija delovnih procesov, kar poleg večje učinkovitosti zagotavlja tudi boljše kakovost.

Zakaj v splošnem velja, da je večje podjetje manj cenovno konkurenčno kot manjše?

Podjetje, ki hoče kupcu nuditi kompleten servis, mora imeti vzpostavljene močne službe, ki to lahko zagotavljajo, vanje pa je treba vlagati določena sredstva. Hkrati seveda tudi v razvoj novih tehnolo-

logij ter v kakovost, saj je kupcu mogoče le na ta način ponujati nove, cenovno konkurenčne rešitve za njegove izzive. Boljše cene lahko dosega tudi z uvajanjem popolnoma avtomatiziranih procesov, ki vplivajo na zmanjševanje proizvodnih stroškov podjetja.

Naj pa se vrnem še k prejšnjemu vprašanju. Kot rečeno, je naša prioriteta proizvodnja izdelkov z višjo dodano vrednostjo, pri čemer pa bomo iskali tudi priložnosti zunaj avtomobilske industrije, v katero smo zdaj pretežno usmerjeni. V avtomobilski panogi sicer vidimo največje možnosti rasti. Prvič, zaradi čedalje večjega deleža plastičnih elementov v avtomobilih, ki nadomeščajo kovinske, in drugič, na področju izdelave preciznih zobnikov in drugih tehnično zahtevnih komponent, kjer je potencial tudi zunaj omenjene panoge.

► **Milka Bizovičar**

S POVEZOVANJEM ODDELKOV ŠE VEČ PRILOŽNOSTI ZA IZBOLJŠAVE

Lani smo vzpostavili oddelek oskrbovalne verige, v katerega zdaj vključujemo še logistiko. Kot pravi vodja ekipe Tatjana Kokalj, s tem zaokrožujemo področje, saj oskrbovalna veriga pokriva celotni tok od nabave materiala po kupčevem naročilu do proizvodnje in dostave.

Kaj pomeni vključitev logistike v oskrbovalno verigo in za vas kot vodjo oddelka?

Z oddelkom logistike smo se povezovali že pred tem, s tega stališča ne vidim velike spremembe. Lani smo veliko pozornosti namenili optimizaciji prodaje in nabave, letos to nadaljujemo. Pozitivni učinki, ki smo jih s tem dosegli pri zalogah, so se hitro pokazali. Priložnosti za izboljšave vidim tudi v logistiki. Prepričana sem, da bosta večja povezanost ter boljše kroženje informacij med nabavo, prodajo, planom in logistiko prinesla pozitivne rezultate. Glavni namen oskrbovalne verige je zagotovitev zadovoljstva končnega kupca in ugoditev njegovim zahtevam. Službe med seboj morajo biti povezane, saj se dogodki v eni odražajo v preostalih. Za primer naj navedem kroženje povratne oz. vračljive embalaže, s čimer smo imeli do nedavnega veliko težav. Lani smo sicer vzpostavili evidenco in redno spremljanje, še vedno pa to ni optimalno. Ni vsa krivda na naši strani, pogosto so težave povezane z nezadostno zalogo na strani kupca.

Lahko pojasnite podrobneje?

V embalažnem krogotoku vračljiva embalaža prehaja od enega uporabnika do drugega preko evidenčnega načina vodenja embalaže. Vsem je v interesu čim hitrejšo obračanje vračljive embalaže in posledično nemoten proizvodni in prodajni proces. Kakšen je nivo te embalaže, je odvisno na eni strani od kupca, se pravi, koliko vračljive embalaže da v obtok in ali je ta zadostna, na drugi strani pa tudi od frekventnosti naše proizvodnje in posledično zalog v skladišču. Vse potrebe izhajajo iz prejetih naročil kupca, zato jih je treba nenehno spremljati, prav tako pa tudi dejansko stanje zalog ter nove dobave embalaže. Dogaja se, da kupec od nas pričakuje kose, mi pa nimamo embalaže, da bi izdelek sploh lahko naredili. Menim, da je največja težava v tem, da se asortiment izdelkov določenega kupca sčasoma širi, količina vračljive embalaže pa ostaja nespremenjena. Ampak z ustrezno komunikacijo je mogoče vse urediti.



Oskrbovalna veriga (Urša Stanonik, Silvo Valjavec, Tatjana Kokalj, Gašper Debeljak, Mateja Selak, Jerca Sajevec, Špela Kužel Franko)

Poudarjate pomen povezovanja in komunikacije med ekipami. Zakaj je sodelovanje vašega oddelka s strateško prodajo tako pomembno?

Da, zelo pomembno je, da v vseh službah delimo informacije s tistimi, ki jih potrebujejo za učinkovito delo ter da smo pri tem ažurni. V naši industriji naročila prihajajo dnevno in če kaj zgrešiš, če se česa ne dogovoriš vnaprej, lahko nastane velika težava. Vsak oddelek v podjetju opravlja svoje delo in razumljivo je, da ne more podrobno poznati narave dela v drugem oddelku. Vendar pa je pomembno, da vemo, kakšne so lahko posledice neke naše odločitve za nekoga v drugem oddelku. Ampak to nam mora nekdo povedati. In tudi zato je komunikacija nujna. V letošnjem letu je v planu popis delovnih procesov za potrebe menjave ERP, ki nam bo pomagal razumeti vse tokove, ki se v podjetju dogajajo, in s tem posledice naših odločitev. Hkrati, ko bomo pridobili to širino, bomo tudi spoznali, kje so še možnosti za optimizacijo, kaj bi lahko delali drugače.

Če se vrnem na vprašanje: zelo pomembno je, da je oskrbovalna veriga pravočasno seznanjena z odločitvami, sprejetimi v strateški prodaji, saj le tako lahko pravočasno in ustrezno odreagira.

Katere pa so še druge prioritete v oddelku oskrbovalne verige?

Eno glavnih vodil pri mojem delu sta stalno izboljševanje in optimizacija delovnih procesov. Proces oskrbovalne verige ne potrebuje kompleksnosti, zelo pa sta pomembni transparentnost in doslednost. Z izločanjem nepotrebnih dejavnosti si pridobimo čas za tiste, ki prinašajo podjetju dodano vrednost. Zaposleni so pogosto najboljši vir informacij o tem, kako izboljšati procese, zato sem zelo vesela vsakega predloga.

V preteklem letu smo začeli s projektoma SIOP (*Sales, inventory and operations planning*), MRP (*Material planning*), s projektom optimizacije proizvodnega plana ter projektom obvladovanja regenerata in vse nadaljujemo tudi v letošnjem letu.

Možnosti izboljšav vidim v usklajenosti dela posameznih oddelkov ter v njihovem povezovanju. Izrednega pomena sta doslednost in ažurnost posameznikov pri svojem delu, z mojega vidika pa predvsem koordinacija procesov v celotni oskrbovalni verigi. Pri tem je izredno pomembna informacijska tehnologija, saj vpliva na boljšo odzivnost oskrbovalne verige. V preteklem letu je bilo že veliko, narejenega ostajajo pa tudi izzivi za naprej.

Kaj pa na kadrovskem področju?

V oskrbovalni verigi se nič ne spreminja glede števila sodelavcev: trije so v prodaji, dve v nabavi in eden na področju planiranja proizvodnje. V logistiki v Dobju je trenutno šest sodelavcev, v Poljanah na naši stari lokaciji jih je pet in v Črnomlju prav tako pet.

V okviru celotne oskrbovalne verige nas je torej 23 sodelavcev, ki vsak po svoje prispeva v mozaik celote. Prepričana sem, da nam bo skupaj uspelo rešiti marsikatero težavo in vesela sem, da zaposleni dejavno sodelujejo pri uvajanju sprememb in jih podpirajo.

Pomembno se mi zdi, da s sodelavci skupaj iščemo rešitve. Samo če se mnenja izmenjujejo, lahko pridemo do najoptimalnejših rešitev, ki so za vse sprejemljive.

► **Milka Bizovičar**

STRATEŠKE ODLOČITVE ŠE NAPREJ V ROKAH LASTNIKOV

Rast in s tem povečanje števila zaposlenih na skoraj 300, kar Polycom uvršča že med velika podjetja, ključeta po organizacijskih spremembah. »Te smo sicer uvajali že v preteklosti, a zdaj so nujni večji posegi,« je povedal Iztok Stanonik.

Marca je direktorsko mesto predal Iztoku Novaku, ki je velik strokovnjak na področju strateškega vodenja, kar bo podjetju prišlo prav, pravi Iztok Stanonik. Prihaja iz skupine Kolektor, kjer je deloval 14 let in ima tudi mednarodne izkušnje, saj je več kot 10 let vodil podjetja v ZDA, Mehiki, Koreji in Bosni.

S tem Polycom prehaja na enotirni sistem vodenja. Pomeni, da podjetje vodi direktor, vse ključne odločitve pa se sprejemajo v soglasju s poslovnim odborom, v katerem je poleg obeh lastnikov, Iztoka in Igorja Stanonika, še Mateja K. Šenk. Kot pojasnjuje dosedanji direktor, z bratom ostajata v podjetju, prepuščata le operativno delo: »V letnih načrtih bomo določali vrednost naložb, predlog, v kaj jih bomo vložili, in izvedba bosta v rokah novega direktorja. Za večje odločitve pa bo potreboval soglasje upravnega odbora.«

Povezovanje ključnih vlog

Hkrati je Miha Tušek, ki je bil v zadnjih mesecih vodja proizvodnje oziroma vršilec dolžnosti na tem položaju, prevzel novo vlogo v podjetju. Postal je tehnični direktor, zadolžen za proizvodnji



Strateška konferenca

v Dobju in Črnomlju ter za orodjarno in vzdrževanje – pod enega vodjo so torej združeni vsi tehnični oddelki.

Spremembe so tudi v projektni pisarni. Vodenje je prevzel Iztok Černalogar, ki ostaja tudi vodja strateške nabave, oddelek logistike je predal Tatjani Kokalj, ki je zadolžena tudi za oskrbovalno verigo. »S tem smo povezali in zaokrožili strateške službe in verjamem, da bo vse to pozitivno vplivalo na razvoj celotnega Polycoma in tudi na zaposlene. Ti bodo lahko prispevali s svojo inovativnostjo, iznajdljivostjo in novimi idejami,« je poudaril Stanonik, ki je po nedavni strateški konferenci izpostavil pomen novo postavljene prodajne strategije podjetja. Več pozornosti bo namenjene tudi zmanjševanju ozkih grl, ki vplivajo na točnost dobav, boljši povezanosti obeh poslovnih enot, analizam podatkov ...

Nova prodajna strategija

S prodajno strategijo je jasno določena smer, kakšne kupce in kakšne izdelke si podjetje predvsem želi. »Prodajne aktivnosti bomo še okrepili v segmentih, kjer smo najmočnejši in imamo največ znanja, pri čemer bomo upoštevali tudi panoge – iščemo priložnosti zunaj avtomobilske industrije in s tem zmanjšujemo odvisnost od nje,« je poudaril Iztok Stanonik in se dotaknil še trenutnih razmer v avtomobilski industriji, o katerih je v zadnjem



Iztok Novak, novi direktor

času veliko govora. »Spremljamo dogajanje, na katerega ne mi ne naši kupci nimamo vpliva. V veliki meri bo odvisno od brexita in napovedanih ameriških carin na evropske avtomobile. Ocenjujemo pa, da smo dovolj dobro pripravljeni, da se bomo lahko ustrezno odzvali, če bo treba,« je optimističen Stanonik.

Trdno v sedlu

Dodaja, da je Polycom v zadnjih dveh letih uspešno pridobival projekte, med katerimi bodo nekateri zaživeli šele letos in v naslednjih letih. Da se je poslovno leto dobro začelo, pa potrjuje 25 pridobljenih novih poslov v prvih dveh mesecih letos (cilj za letošnje leto je enak, kot je bil lani in predlani, to je 100 novih projektov). Projektna pisarna z delom nadaljuje z enakim tempom, naložbe v strojno opremo pa za leto niso predvidene. »Kapacitet v plastikarni imamo za dve leti dovolj, saj smo strojni park povečali hkrati s selitvijo v Dobje, prav tako ne načrtujemo odpiranja novih delovnih mest, seveda pa bomo zaradi fluktuacije na trgu dela, upokojitev ipd. še naprej zaposlovali. Tudi zdaj so odprti razpisi. Računamo tudi, da bomo prihodnje leto vložili nekaj denarja v orodjarno in kontrolo,« je poudaril Iztok Stanonik in dodal, da velja nekaj previdnosti, a da podjetje trdno sledi svoji strategiji.

► Milka Bizovičar

STRATEŠKI PROJEKTI ODRAŽAJO NAŠE LETOŠNJE PRIORITETE

Glede na izzive v podjetju smo za leto 2019 oblikovali šest strateških projektov, ki se vsebinsko nadaljujejo oziroma so nadgradnja tistih iz lanskega leta.

Skupni imenovalac vseh projektov so izboljšave – tako na ravni oddelkov kot procesov, pri zaposlenih to pomeni večjo usposobljenost.

proizvodnem oddelku. Ideja projektnega tima je med drugim tudi, da bi še v letošnjem letu začeli uvajati mentorstva.

1. Zaposleni

Namen projekta Usposabljanje zaposlenih na vseh ravneh je vzpostaviti strukturo učeče organizacije. Izboljšati želimo raven znanja in kompetenc vseh zaposlenih v podjetju.

Kar nekaj aktivnosti v povezavi s tem smo že izpeljali, saj je projekt, ki ga vodi Barbka Rupar, pri njem pa sodelujejo še Mateja Karničar Šenk, Boris Šturm in Stanka Pintar, stekel že lani. Med drugim smo prenovili postopek uvajanja novo zaposlenih, posodobili matrike veččin, Stanka je opravila preverjanje usposobljenosti zaposlenih v

2. Dobaviteljska veriga

Projekt, ki se nanaša na izboljšave v oddelku dobaviteljske verige (SC), se nadaljuje iz lanskega leta. Njegov namen je izboljšati in utrditi postopke, povezane z načrtovanjem materialnega toka ter zasedenosti strojev – v čim zgodnejši fazi je treba določiti, na katerem stroju bo stekla proizvodnja določenega izdelka. Stalno izboljšujemo načrtovanje proizvodnje, uvedli smo redne sestanke, ki so namenjeni usklajevanju plana med oddelki. S podprojekti, ki pod vodstvom Tatjane Kokalj potekajo v letošnjem letu, se bomo posebej osredotočili na naslednje cilje: točnost in ažurnost podatkov na



vhodu v prodajni plan ter posledično boljše oziroma zanesljivejše napovedi za nabavo in proizvodnjo; optimizacija zalog materialov, polizdelkov in končnih izdelkov ter vzpostavitev kazalnikov (KPI) za merjenje učinkovitosti in uspešnosti oskrbovalne verige.

3. Orodjarsko razvojni center

Cilj strateškega projekta v ORC je izboljšati učinkovitost orodjarsko razvojnega centra. Konkretno s projektom, ki ga vodi Andrej Kos skupaj s Sebastjanom Sternadom, Denisom Željkom, Boštjanom Brdnikom in Janezom Dolencem, želimo izboljšati in optimirati trajanje preizkusov ter načrtovanje kapacitet za prenose. Namen je tudi izdelati standardno knjižico orodja ter se spoprijeti z izzivi pri doseganju natančnosti orodnih delov.

4. Plastikarna

S četrtem projektom želimo doseči izboljšave v oddelku plastikarne. Namen je vzpostaviti standardni plan menjav, zagotoviti moramo, da bodo tehnični kadri tudi v nočni izmeni. Izboljšati je treba tudi pretok informacij znotraj oddelka ter vzpostaviti sistem sproščanja novih izdelkov. Namen letošnjega projekta, ki ga vodi Miha Tušek, sodelujejo pa še Gašper Sever, Boris Šturm, Silvo Valjavec, Karla Smolej, Marko Lamovšek in Stanka Pintar, je poleg izboljšanja učinkovitosti v plasti-

karni tudi zmanjšanje števila napak in izboljšanje kakovosti.

5. Vzdrževanje

Že lani smo začeli s projektom, katerega namen je izboljšanje procesov vzdrževanja strojev in naprav. Začeti moramo spremljati stroške vzdrževanja za vsak stroj posebej in vzpostaviti sistem preventivnega čiščenja ter vzdrževanja avtomatizacij in prijemal. Potrebujemo tudi standardiziran sistem za prevzem in izdajo prijemal v proizvodnjo. Projekt vodi Goran Blagojevič, sodelujejo še Gašper Sever, Denis Željko, Luka Dolžan, Boško Vučič in Boris Šturm.

6. Razvoj

Pozornost s strateškim projektom namenjamo tudi razvojnemu oddelku. Vzpostaviti želimo sistem, po katerem bomo razvojnikom dodelili posamezne projekte iz serijske proizvodnje, na katerih so se pojavile določene napake. S tem načinom dela želimo čim bolj vključiti razvojnike v serijske probleme, da se bo potem zaznanje prenašalo nazaj v razvoj novih podobnih projektov. Vodja projekta je Sebastjan Sternad, sodelujejo še Marijan Maršič, Andrej Kos, Miha Tušek, Denis Željko, Tadej Pilar in Gašper Sever.

► Mateja K. Šenk





ZAPOSLENI ZA USPEŠNO DELO POTREBUJEJO SISTEM

Kako se podjetja spreminjajo z rastjo? Zakaj in kako se morajo temu ustrezno prilagajati? Odgovore smo iskali pri Kseniji Špiler Božič, ki se skoraj 20 let ukvarja s svetovanjem v podjetjih.

Veliko družinskih podjetij, nastalih v času osamosvajanja Slovenije, ki so bila dovolj inovativna in pogumna, da so naredila potrebni preskok, se je razvilo vse do srednje velikih ali velikih organizacij s 100, 200, 300 zaposlenimi. Ker so zrastle iz družinske tradicije, imajo veliko prednosti. Ena od njih je fleksibilnost, »včasih so celo na meji kaosa, kar je z mojega gledišča zelo dobro,« ugotavlja Ksenija Špiler Božič. Z rastjo pa potrebujejo več strukture, organizacije, specializiranih služb, da se ne pogreznejo sama vase, ampak jim da dodaten po-

spešek pri razvoju. Nevarnost pri tem je, da gredo čez mejo. »Največji izziv je najti ravnovesje med tem, da podjetje ohrani dovolj značilnosti družinskega podjetja, fleksibilnosti, inovativnosti ter kreativnosti in med strukturo, ki omogoča nadaljnjo rast in razvoj,« je opozorila, ter dodala, da veliko več strukture ubija inovativnost.

Določanje odgovornosti

Sprva ustanovitelj podjetja čisto naravno predaja določene naloge tistim zaposlenim, ki jim neko področje leži, že pri nekaj deset

zaposlenih pa je potreben prvi premik. Vloge morajo biti jasno določene, da se ve, kdo je za kaj odgovoren, podjetnik pa pri tem ne sme izgubiti nadzora. »Ko otrok odide od doma, imamo starši izziv, ker ne vemo, kaj se z njim dogaja. Včasih si sicer želi nazaj, a mu je samostojnost všeč in lahko se zgodi, da ga odnese,« je primerjala Špiler Božičeva in dodala, da ljudje potrebujemo red, omejitve, sistem, ki deluje, sicer si ga postavimo sami. Težava je, ker red ali sistem enega sodelavca ali oddelka ni nujno kompatibilen z drugim in že so na vidiku nesporazumi, konflikti ter s tem možnost, da najboljši zaposleni začnejo odhajati ali celo, da podjetje razpade.

Strokovnjaki in vodje

Dokler je podjetje majhno, je to mogoče hitro urediti, z rastjo števila zaposlenih pa podjetnik ne pozna več vseh, nujno je treba vzpostaviti sistem vodenja. »Potrebuje močne (kar ne pomeni avtoritativne) voditelje in to niso več strokovnjaki. Če njega postaviš za vodjo, izgubiš odličnega strokovnjaka, ki ni rečeno, da je odličen voditelj. Naloga vodje je, da se ukvarja z zaposlenimi, jim predstavlja naloge in odgovornosti ter kako in zakaj nekaj delamo. Osmišljanje dela je res zelo pomembno,« je poudarila Ksenija Špiler Božič. Še toliko bolj pri spremembah, ki se jih bojimo, ker ne vemo, kaj bodo prinesle za nas osebno. Vprašanje *Kako bo neka sprememba meni olajšala delo?* je na mestu. Z njim zaposleni lahko sam najde kakšen odgovor in omeji strah. Vendar bo odgovor brez zastavljenega vprašanja podal že dober vodja.

► **Milka Bizovičar**

Z BORGWARNERJEM V SEDEMLETNEM PROJEKTU

Z ameriškim koncernom BorgWarner smo sklenili enega največjih poslov (če ne največjega) v zgodovini Polycoma. V sedmih letih trajanja projekta bomo s proizvodnjo devetih izdelkov ustvarili 2,5 milijona evrov prometa.

Z družbo, ki je specializirana za izdelavo pogonskih sistemov v avtomobilih in jo ugledna ameriška revija *Forbes* uvršča na lestvico top 2000 globalnih podjetij (lani na 1330 mesto), smo začeli sodelovati v letu 2017. Lani smo bili nominirani za tri izdelke, ki prav v tem času prihajajo v redno proizvodnjo, zdaj pa smo dobili novo naročilo za kar devet orodij hkrati.

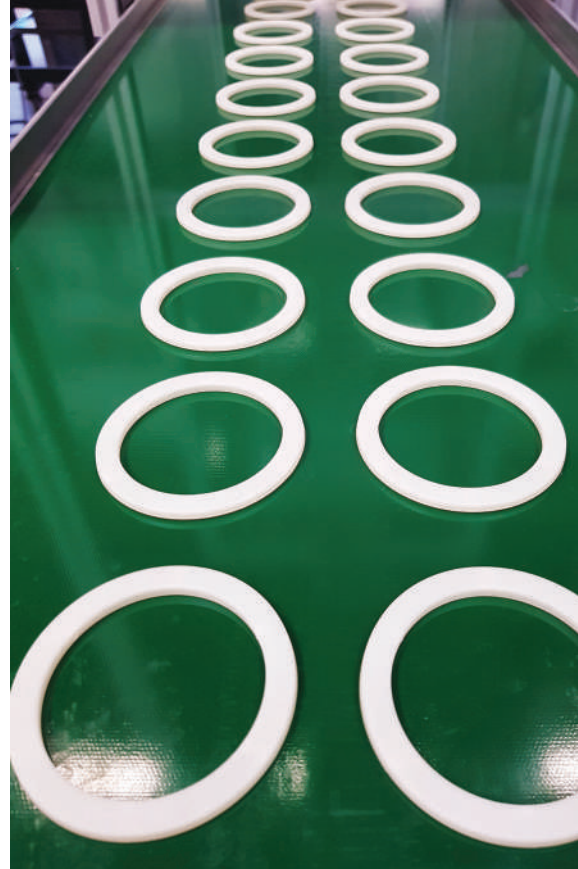
Izdelovali bomo različne zaščitne pokrovčke za avtomobilске pogonske sisteme, na primer za preprečevanje zlivanja olja, odtekanja olja v motor, preprečevanje vhoda prašnih delcev itn.

Orodjarski del projekta Power drive system PDS d7u je vreden 290.000 evrov, končan pa mora biti junija letos, ko bomo kupcu poslali vzorce izdelkov. Tam bodo naredili sestav in določeno količino poslali naprej končnemu naročniku v testiranje, nato pa je predvideno, da redna proizvodnja izdelkov pri nas steče poleti

2020. Še isto leto bo naročil za okvirno 200.000 evrov, v naslednjih letih pa se bodo podvojila. Kot rečeno, je posel zagotovljen za sedem let.

29.000 zaposlenih v 19 državah

BorgWarner, ki je lani praznoval 90 let obstoja, je eno vodilnih podjetij v panogi pri prehajanju posameznih delov v avtomobilih iz kovinskih na plastične. Glede na to, da izdeluje vitalni del avtomobila, ima ničelno toleranco do napake, prav tako ima zelo visoke zahteve po čistoči – tudi potem, ko je izdelek zapakiran. Posluje v 19 državah v severni in južni Ameriki, Evropi in Aziji. Zaposluje približno 29.000 ljudi in ustvari več kot deset milijard evrov prometa na leto.



Naš cilj je, da pri tem kupcu dobimo še dodatne projekte, in v tej luči sta za nas posebej zanimivi njihovi enoti na Švedskem (Landskrona) in na Madžarskem. Ko se namreč v koncernu odločijo za sodelovanje v določenem projektu, najprej določijo, v kateri od njihovih proizvodnih enot bo proizvodnja, na podlagi tega pa potem izberejo dobavitelja, saj po navadi iščejo lokalne. Ko izberejo Madžarsko, je to lahko tudi priložnost za nas. Na Švedskem je poleg proizvodnega obrata tudi tehnični in distribucijski center.

► Meta Sajovic



NOVA AVTOMATIZACIJA ZA NOV IZDELEK

Avtomatizirali smo proizvodnjo še enega izdelka, tokrat je to plastično ohišje motorja (Gearbox housing top), v kategoriji je treba vstaviti še t. i. zaskočni zatič (Snapper pine), naročnik je podjetje BSH. Številka projekta je RP18-0008. V redni proizvodnji je zaživel prav v teh dneh.

Ko smo projekt v začetku leta 2018 dobili, smo predvidevali, da bi izdelek nastajal v dveh etapah: po zabrizganju plastičnega ohišja bi izdelek odpeljali v oddelek montaže, kjer bi delavec 7,8 milimetra visoke *pine* ročno vstavljal v luknje na ohišju. Pri stroju montaža ne bi bila mogoča, ker bi trajala 45 sekund, to je 15 sekund več, kot je potreben čas brizganja enega ohišja.

Kupec bo naročal do 180.000 kosov na leto, zato smo hoteli procesa združiti, tako da bi bil izdelek dokončan že ob stroju in odločili smo se za avtomatizacijo. Proces vstavljanja *pinov* je bilo treba razviti tako, da se izvede v času brizganja plastičnega ohišja. Sodelavec Martin Ilenič, ki je v Črnomlju konstruktor za avtomatizacije, je razvil prijemalo za robota, ki smo ga nato sestavili sami, napravo za montažo *pinov*

smo naročili pri podjetju Lovran, električno krmilje in programiranje naprave pa je naredil Marko Željko iz Črnomlja. Za inštalacije, programiranje robota in zagone sta poskrbela razvojna tehnologa Jure in Jože Peternel, s tem pa tudi, da se proces ustrezno prenese v proizvodnjo in usposobi sodelavce, ki jo bodo uporabljali.

Kako naprava deluje?

Robot s prijemalom vzame zabrizgani plastični izdelek z orodja za brizganje plastike in ga odloži v ležišče na montažni mizi ter z drugega ležišča pobere dokončan izdelek, ki ga, če so prisotni vsi *pini*, odloži na trak. Kos, ki je v postopku montaže, se pomika po površini tako, da se s pomočjo dveh igel *snapper pini* vstavijo na mesta. Vse skupaj deluje kot nekakšen šivalni mehanizem. *Pine* delavec samo

nasuva v dozirni lonec, ki se potem s pomočjo vibracij ustrezno dozirajo do mesta montaže. V procesu imamo dvojno kontrolo, ko preverjamo, ali so res vstavljeni vsi *pini*. Prva je na montažni mizi, in sicer to nalogo opravlja merilni senzor na enem izmed pnevmatskih mehanizmov za montažo. S tem merilnim senzorjem merimo pozicijo vstavljanja, prek programa pa to tudi nadzorujemo. Druga kontrola je na robotskem prijemalu, ki dokončan izdelek odloži na pakirni trak. Vanj smo vgradili senzorje za zaznavanje *pinov* in lahko rečemo, da gre za enega bolj zapletenih prijemal, za razvoj katerega smo potrebovali nekaj več časa.

Prav kontrola *pinov* v izdelku je ena od pomembnejših prednosti avtomatizacije procesa, saj v njem ne stojijo zelo trdno. Ker so tako majhni, bi delavec, ki bi jih vstavljal ročno osem ur na dan, zlahka spregledal, če *pina* kje ne bi bilo. Pri celotnem avtomatiziranem procesu ni potrebna neprestana prisotnost delavca, ampak le 30 odstotkov časa. Njegova naloga je nasuvanje *pinov* v lonec ter pakiranje izdelkov.

► **Peter Mencin**

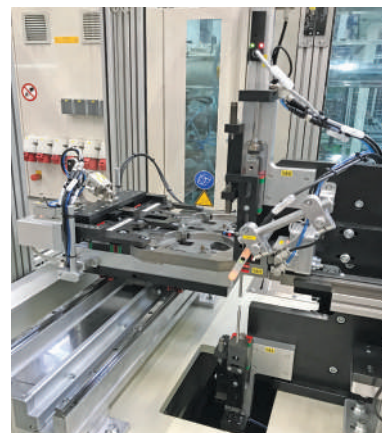




Foto: Jerica Sajevic

Z DOBAVITELJI O NOVOSTIH IN SMERNI- CAH ZA NAPREJ

Za kooperante, predvsem za tiste, s katerimi dnevno sodelujemo, smo decembra organizirali dan dobaviteljev.

Namen dogodka, ki so se ga udeležili predstavniki desetih kooperantov, je seznaniti jih z novostmi ter podati smernice za naprej. Predstavili smo jim strategijo in prihajajoče projekte, zahteve in pričakovanja, ki jih imamo do njih, ter naše zaveze pri tem.

Tematike smo razdelili na štiri dele. Najprej smo jim predstavili smernice v nabavi. Opredelili smo, kaj v povezavi s tem pričakujemo od njih ter kako bo Polycom pripomogel k izboljšanju, razvoju dobaviteljev. Pri tem smo se zavezali k hitremu odzivu, pomoči in svetovanju

pri težavah, s katerimi se bodo srečevali. Poudarili smo pomen ustrezne komunikacije in prenosa pomembnih informacij, kjer je še prostor za izboljšanje.

Možnosti za izboljšave in novi standardi

V drugem sklopu smo predstavili principe vitke proizvodnje (*lean*) in osvetlili pomen izgub. Izpostavili smo metodologijo 5S (ločuj, urejaj, čisti, standardiziraj, izvajaj) in koncept sedmih vrst izgub (7 Wastes, MUDA), ki so odvečno gibanje, čakanje, prekomerna proizvodnja zaradi slabega načrtovanja, prekomerna proizvodnja zaradi neprimer-

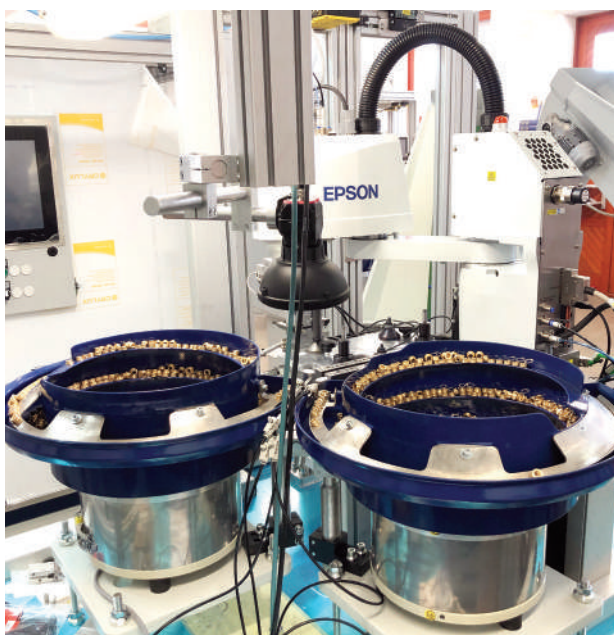
ne tehnologije, izmet/popravila, prevelike zaloge in preveč transporta.

Tretji del je bil namenjen kakovosti. Predstavili smo nove zahteve, ki jih določajo lani uveljavljene spremembe standardov. Govorili smo o tveganjih in priložnostih ter kaj spremembe pomenijo za dobavitelje.

Nazadnje je gost dogodka, naš dobavitelj materiala Toni Kotar, predstavil dogajanje na trgu materialov: zakaj cene rastejo, kakšne so tehnične novosti in podobno.

Udeleženci so se tudi sprehodili skozi našo proizvodnjo, imeli so možnost videti, kam vgrajujemo izdelke, ki jih dobavljamo od njih. Dan dobaviteljev pa ni pomemben samo zaradi predavanja informacij, ampak tudi zaradi vzdrževanja osebnih stikov, spodbujanja zaupanja v nas kot kupca.

► Jerca Sajevic



VPELJALI BOMO ŠE DRUGI FLEKSIBILNI DOZIRNI SISTEM

Te dni od dobavitelja pričakujemo še drugi fleksibilni dozirni sistem, s katerim avtomatiziramo proizvodnjo izdelkov z inserti za kupca Nexans. Nameščen bo v Črnomlju ob stroju 128.

Kot smo predstavili že v lanski decembrski številki *Polyanca*, za Nexans proizvodimo vrsto zelo podobnih izdelkov, ki so sestavljeni iz okroglega inserta (puše) in brizganega dela v obliki kanala. Razlikujejo se po materialu, iz katerega so inserti, po njihovem številu v enem izdelku in razdaljah med njimi.

Medtem ko avtomatizacija, ki že nekaj mesecev deluje ob stroju 104, zahteva tudi zamenjavo dozirnega sistema, preden začnemo proizvodnjo drugega tipa izdelka, to na najnovejši napravi ne bo več potrebno. Torej, ob menjavi bo treba zamenjati

samo prijemalo na Sepro robotu in odjemno mizo, na katero bo robot lahko doziral različno število puš glede na izbrani program. Kartezični robot bo potem to vstavil v orodje. Dozirni sistem, ki ga za nas izdelujejo v podjetju Lovran, bo imel dve dozirni posodi za inserte. To pomeni, da bomo v orodje vstavljali dva tipa insertov hkrati. S pomočjo kamere bosta izvedeno zaznavanje in kontrola insertov. Epsonov SCARA robot pa bo inserte odložil na prava mesta. Sistem deluje na Siemensovem krmilniku S7-1200, opremljen je s prikazovalnikom, občutljivim na dotik.

Zmanjšujemo stroške vpeljevanja novih izdelkov

To avtomatizacijo smo razvili za družino izdelkov, ki so primerni za 160-tonski stroj. Ob dobavi bomo na njem začeli proizvodnjo tri izdelke, nato v nekaj mesecih še dva, kasneje jih bomo samo še dodajali. S to standardizacijo procesov bodo v prihodnje bistveno manjši stroški za dozirne sisteme, saj bo za vsak nov izdelek treba izdelati samo prijemalo za Sepro robota in odzemno ploščo ter dodati program na stroju.

Tovrstni sistemi, ki jih v sodelovanju s podjetjem Lovran razvijamo v oddelku avtomatizacije, so zelo kompleksni, saj imajo več komponent (robot, prijemalo na njem, stroj za brizganje, orodje za brizganje in potem še dozirni sistem), vse pa morajo biti med seboj usklajene in povezljive.

► Marko Željko



POVEZUJEMO OBE LOKACIJI

Razdalja, dve uri vožnje v eno smer, med Črnomljem in Dobju je pomemben dejavnik, zaradi katerega sta orodjarska razvojna centra na obeh lokacijah manj povezana, kot bi si želeli. Uvedli smo že nekaj sprememb – nekaj jih še načrtujemo –, ki bodo to izboljšale.

Medtem ko smo se lani v Dobju ukvarjali s poporodnimi krči po selitvi na novo lokacijo, je sredi leta v Črnomlju zaživel orodjarski razvojni center (ORC). Namen je, da skrbi za vzdrževanje in popravila orodij ter njihove rezervne dele za potrebe proizvodnje in da ob konicah v Dobju sodeluje pri obdelavah za redne projekte. Dolgoročno pa, da bi ob podpori ustrezne tehnologije zaposleni lahko sami razvijali in izdelovali orodja za izdelke, ki jih bomo brizgali na tamkajšnji lokaciji.

Komunikacija – največji izziv

Komunikacija – tako v dobese-dnem pomenu kot izmenjava znanja – je izziv, s katerim se srečujemo. Polycom nima tovrstnih izkušenj z oddaljenimi enotami, saj je proizvodnja v Črnomlju zaključen proces, medtem ko je tamkajšnja orodjarna del organizacijske enote v Dobju. Uvajamo vrsto sprememb, s pomočjo katerih menimo, da bo ORC bolje zaživel kot celota. K izboljšavam menim, da prispeva vsakodnevna jutranja 15-minutna konferenca z vodjo orodjarne Denisom

Željkom in vodjo tehnologije Marjanom Maršičem, na kateri se pogovorimo o aktualnostih, kot so težave na orodjih in zasedenost orodjarne, ter pogledujemo načrte preizkusov ter težave v povezavi s tem. V letošnjem letu smo uvedli še mesečno srečanje. Vsak zadnji teden v mesecu obiščem podjetje v Črnomlju in se pogovorimo o aktualnih izzivih.

Prenos znanj

Posebej pomemben pa se nam zdi prenos znanj, in to v obeh smereh. Na tej ravni smo uvedli že kar nekaj ukrepov. Sodelavce iz Črnomlja na primer vključujemo v projekte, ki jih izvajamo v Dobju, tako da nekaj časa preživijo v matičnem podjetju, in obratno. Marjan Maršič trenutno vodi projekt izboljšave procesa na orodjih za kupca Nexans, prav tako jih že od začetka, od uvodnih sestankov pri konstrukciji, močno vpletamo v projekte, za katere predvidevamo, da se bodo brizgali v Črnomlju. Podobno se v projekte podjetja vključujejo tudi črnomaljski zaposleni v vzdrževanju iz ročne orodjarne in procesni tehnologji, ki sodelujejo pri sestavljanju orodij ter izdelavi preizkusov. S tem se uspešno širijo znanje in izkušnje. Prvi učinki tovrstnega povezovanja se že kažejo, je pa pred nami še dolga pot.

► Andrej Kos

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO



Igor Starešinič je diplomirani inženir strojništva. V Polycomu se je zaposlil takoj po končanem študiju in po treh letih postal vodja vzdrževalne orodjarne v Črnomlju.

»Začel sem kot proizvodni delavec, po letu in pol sem dobil mesto v oddelku tehnologije in kot tehnolog delal leto dni. Zdaj sem tu,« je hitro rast in prevzemanje novih odgovornosti opisal Starešinič. Kot pravi, se je na vseh treh postajah veliko naučil in to je poleg izzivov, s katerimi se srečuje vsak dan, njegova največja motivacija za delo. »Z ekipo skrbim, da so orodja popravljena in pripravljena za proizvodnjo, ko jih tam spet potrebujejo, predlagamo tudi izboljšave, če vidimo možnost,« je redkobeseden.

Priznava, da je pot do cilja včasih precej trnova, tudi zato, ker čas na dislocirani enoti hitreje mineva. »Sodelavca, od katerega nujno potrebuješ neko informacijo, da lahko nadaljuješ delo, ne moreš obiskati v pisarni, ga ustaviti na hodniku ali ga srečati na kosilu, odvisni smo od telefonov. Seveda vsakdo ne more biti vsak trenutek dosegljiv, čas pa med tem teče. Ampak nekako gre,« je dejal.

Na opazko, da je zelo mlad vodja, je poudaril, da se uči in da se mu zdi zelo pomembno, da so s sodelavci povezani: »Nikakor ne bi delal razlike zaradi izkušenj ali pa starosti. Odlično sodelujemo in si pomagamo. Brez težav delijo izkušnje in znanja z menoj, jaz pa z njimi.«



Milan Dolenec je v Polycomu od leta 1998, tu se je zaposlil takoj po končani poklicni šoli. V 20 letih je počasi napredoval in danes je odgovoren za reševanje tehničnih izzivov v izmeni.

»To pomeni, da se največ ukvarjam z razporejanjem sodelavcev, ko se na katerem od strojev pojavi težava. Preverim, kaj je narobe, in potem ustrezno vključim tehnične kadre, menjalce, proizvodne tehnologe – odvisno od težave,« je povedal Dolenec in dodal, da se prekaljenost delavca na takšnem delovnem mestu pokaže tudi, ko se pokvari kakšen del na stroju. Ker pozna stroje, lahko sodelavcem vsaj v splošnem pojasni, kaj se je zgodilo, in tako lahko hitreje odkrijejo in odpravijo napako.

Njegovo delo je sicer na novi lokaciji zelo olajšano, saj delovanje strojev lahko spremlja na prikazovalniku v proizvodnji, prek sistema hydra. Vsem je najbolj všeč, ko so stroji na monitorju obarvani zeleno, to pomeni, da normalno delujejo. Na tistih, ki so obarvani z rumeno, poteka menjava, rdeča pa pomeni okvaro.

S sodelavci opravljajo pomembno delo. »Vsak dan je treba kaj popraviti, na neki način smo odgovorni, da podjetje pravočasno dobavi ustrezne izdelke,« je dejal Milan Dolenec in poudaril pomen dobre ekipe sodelavcev. Dobro se razumejo, pri vodenju prisega na razum, graditi je treba na dobrih odnosih in motivaciji, je prepričan, pomembno je

tudi, da vodenje lahko upraviči z znanjem in izkušnjami.

Tega mu zagotovo ne manjka: »Ko sem prišel v podjetje, sem najprej delal na ročnih strojih, približno tri leta sem pobiral kose s traka. Nato sem pakiral, nasipal materiale in posluževal stroje, kasneje sem postal menjalec, proizvodni tehnolog in zdaj sem tu. Včasih smo počasneje napredovali, zdaj pa posameznik lahko hitreje pride na višjo raven,« ugotavlja Milan Dolenec.



Marjan Fojkar je eden od sedmih CNC-operaterjev rezkarjev v orodjarni v Dobju. Dela tako na stroju za grobo obdelavo (šropanje) in obdelavo HSC (high speed cutting), rezka tudi elektrode.

To pomeni, da lahko stopi za vsak stroj v oddelku, »imaš vsa znanja s področja rezkanja,« je povedal Fojkar, ki je v podjetju 14 let, enako delo pa je opravljal tudi pri prejšnjem delodajalcu. »Tam so bili slabi pogoji za delo, dodatni motiv, da sem odšel, je bilo slabo vzdušje med sodelavci. V Polycomu je drugače, dobro se razumemo, kar je zelo pomembno. Če tega ni, je delo manj kakovostno opravljeno, saj ni prenosa informacij med sodelavci. In tudi znanje zadržuje vsak zase, kar je prav tako slabo. Tudi glede tega tu ni nikakršnih težav, znanja smo si vedno delili,« je primerjal razmere Fojkar, ki prihaja iz Gabrške Gore, skoraj čez cesto od podjetja v Dobju.

»Pravilno vstavim kos, umerim orodje, naložim in zaženem računalniški program, nato pa nadzorujem postopek,« je predstavil svoje delo. Všeč mu je, ker je vsak izdelek unikat, a se mu malo toži po časih, ko so delavci na super krmilniku ob stroju lahko še sami programirali preproste 2D oblike. »Zdaj vse programersko delo opravi ekipa, ki se ukvarja samo s tem. Res je možnosti za napake manj,« priznava, a tudi, da si tudi sam želi programirati. »Vesel bi bil, če bi dobil priložnost osvojiti še to znanje, to bi bila moja osebna nadgradnja v poklicu,« je povedal Fojkar.

In kaj je po njegovem pomembno za dobro delo v njegovem poklicu? »Poleg že prej omenjenega točno to, kar smo pridobili s selitvijo v Dobje. Torej dovolj veliki in sodobno opremljeni prostori. V Poljanah je bilo vse zelo natrpano, tu pa je veliko lažje delati, tudi varnost pri delu se je zelo izboljšala. Je popolnoma drug svet,« je povedal Marjan Fojkar.



Jerca Sajevic se je pred letom dni v Polycomu zaposlila v prodaji. A ko se je pokazala možnost za delo v nabavi, je to izkoristila in zdaj pravi, da ima sanjsko službo.

Kako to, da ste po prihodu v podjetje tako hitro zamenjali delovno področje?

Preden sem se zaposlila v Polycomu, sem delala v splošni komerciali v manjšem podjetju, ki se prav tako ukvarja s predelo-

vanjem plastičnih mas. V delo v prodaji sem se hitro vpeljala, a po duši sem nabavnic. Ko sem izvedela, da v nabavi potrebuje mo dodatno osebo, sem nadrejeni povedala svojo skrito željo. In se mi je uresničila, prevzela sem nabavo kovinskih delov, kar je bilo sicer zame novo področje.

Motivacija je verjetno velika, če človek dela nekaj, kar si najbolj želi?

Res je. Prej sem 12 let delala enako, a v manjšem podjetju vse deluje drugače. Želela sem si priti v večje podjetje, takšno, kot je Polycom, kjer je sistem bolj zapleten, urejen na različnih stopnjah. Tu sem del tima, sodelovati moramo in razvijati nove projekte. Strokovno sem s tem prehodom zagotovo napredovala, dolgoročno se vidim tukaj.

V okviru zadolžitev sodelujem tudi s kooperanti, glavni projekt, s katerim smo se lani ukvarjali, pa je bil vzpostavitev načrtovanja nabave (*MRP Material Requirements Planning*). Smo na zelo dobri poti, da bo zaživel – da se bodo potrebe po materialih samodejno vnašale v sistem.



Špela Franko Kužel se je maja lani zaposlila v oddelku prodaje. Njena naloga je skrb za nemotene dobave izdelkov 20 kupcem, za katere je zadolžena.

Ste se s podobnim delom ukvarjali že v prejšnji službi?

Ne, sploh ne. Prej sem 17 let delala na pošti in zelo sem si zaže-

lela novih izzivov. Priložnost se je pojavila v Polycomu, pa sem se odločila za spremembo.

Kako je po tolikšnem času zamenjati delodajalca in začeti na čisto drugem področju?

Zelo, zelo težko. Na začetku sem imela kar veliko težav. Vse je bilo novo, že osnovno delovno orodje, računalniški sistem, je čisto drugačen, drugačen je način dela, svoje je prispevalo še novo okolje, novi sodelavci. Stresno je bilo, ampak sodelavci so me lepo sprejeli, mi pomagali, tako da se jim lahko samo zahvalim za pomoč in podporo. Splavala sem in zdaj sem zelo zadovoljna. Vidim, kako pomembno je vzdušje v podjetju, odnosi med sodelavci. V pisarni se lepo razumemo, trdo delamo, ampak včasih tudi poklepeta.

Kaj vas pri vašem konkretnem delu motivira, kaj vam je najbolj všeč, kaj je izziv?

Pri delu mi je najbolj všeč komunikacija s kupci, ki poteka predvsem v angleškem jeziku, saj so kupci večinoma iz tujine. Angleščino sem se učila že prej, v Polycomu pa imamo možnost obiskovanja tečaja, ki ga obiskujem tudi sama. Pri delu me zelo motivirajo delovno okolje in pozitivni odnosi. Velik izziv mi pomeni, da pridobim nova znanja in izkušnje.

Kakšne pa so vaše želje in cilji za naprej? Kje se vidite čez ... 17 let?

(smeh) To je pa težko reči. Delo, ki ga opravljam zdaj, mi je v izziv. Želim si ostati v Polycomu.

► **Milka Bizovičar**

»VAJENIŠTVO DA VEČ KOT ŠOLA«

V letošnjem šolskem letu smo sprejeli tri nove vajence, ki so se pridružili lanski generaciji: Blažu Šturmu, Marcelu Razingerju in Žanu Potočniku.

»Zelo smo napredovali in vzdušje je bolj sproščeno, kot je bilo lani, saj se zdaj z zaposlenimi že dobro poznamo in poznamo način dela,« je v imenu vseh treh vajencev prve generacije povedal Marcel, ki je iz Leš pri Trzinu. Ko se je odločil za vajeniški sistem šolanja, je bil Polycom prvi, ki se je odzval na njegovo vlogo. »Pa smo se dogovorili,« je pojasnil, kako je izbral podjetje, približno 50 kilometrov oddaljeno od njegovega doma. In se je dobro odločil, pravi. Blaž in Žan sta oba iz Poljanske doline, tako da je bila izbira na dlani. Poleg tega sta že prej poznala nekatere zaposlene, tako da so bili prvi dnevi vajeništva tudi zaradi tega nekoliko lažji.

V šoli pila, v Polycomu stroji

Fantje so sošolci na škofoješki srednji šoli za strojništvo, orodjarska smer. Njihov razred je vajeniški, kar pomeni, da so letos celotno, sicer prilagojeno snov, ki jo njihovi vrstniki obravnavajo v celotnem šolskem letu, stisnili

v krajše obdobje. Že od začetka decembra so v podjetjih, kjer bodo ostali štiri mesece (v prvem letniku so tri) in za opravljeno delo tudi dobili ocene. »Ne vem, kako nas ocenjujejo. So pa ocene boljše kot v šoli,« se je nasmešnil Žan in dodal, da se je na začetku za vajeniški sistem odločil zaradi več praktičnega dela in manj pouka, pa tudi, ker se s prakso naučiš več kot z učenjem v šoli. Zdaj ugotavlja, da je bila to prava izbira. »V šoli smo med praktičnim delom uporabljali pilo ... Večinoma je šlo za ročno delo, kar je osnova, tu pa delamo na strojih. Mislim, da bi to, kar smo počeli pri praksi v šoli, bolj prav prišlo za delo v kovačiji kot pa orodjarjem,« je povedal Blaž.

Kroženje po podjetju

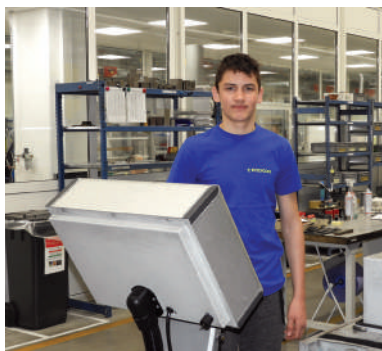
»Ko smo prišli prvi dan v podjetje, smo izvedeli, da bomo v prvih dveh letnikih vajeništva delali na vseh orodjarskih postajah. V tretjem, zadnjem letniku, ko bomo v podjetju pol leta, pa bo vsak delal samo na eni lokaciji – kjer se bo

izkazalo, da nam najbolj ustreza,« je opisal Žan. Do zdaj je delal v rezkalnem obdelovalnem centru, v ročni orodjarni ter na žični eroziji in kot pravi, mu je bilo na prvih dveh lokacijah bolj všeč. Blaža pa je poleg dela v ročni orodjarni navdušila žična erozija, »ker moraš sam programirati. Če hočeš biti CNC-operator, moraš znati napisati program. Sliši se zapleteno, ampak je odvisno od človeka. Meni je všeč,« je povedal Blaž in poudaril, da so mentorji vajencem vedno na voljo. Na nekaterih področjih ne moreš biti popolnoma samostojen, na kakšnem si lahko bolj, tudi odvisno od vajenca.

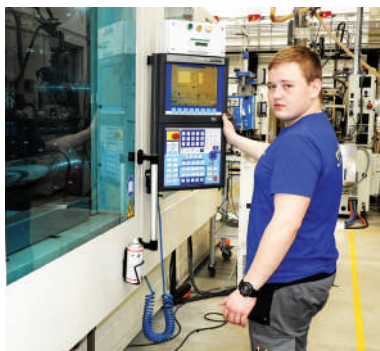
Marcel je trenutno v vzdrževalni orodjarni, »orodja, ki pridejo iz proizvodnje, je treba očistiti, kakšno popraviti, zamenjati kodo ...,« je naštel. Spoznal je že tudi delo v tehnologiji, v rezkalnem obdelovalnem centru, na žični in potopni eroziji. Najbolj zanimiva sta mu bila rezkanje in tehnologija na plastiki.

Kako težko je biti orodjar? »Kdo misli, da je težko, ampak ni. Imeti pa moraš malo žilice za ustvarjanje in veseliti te mora oblikovanje železa. In razmišljati moraš za korak naprej, znati predvideti,« je povedal Blaž.

► Tija Blagotinšek



Žan Potočnik



Marcel Razinger



Blaž Šturm



SODELOVALI SMO NA IN- FORMATIVI

Na januarskem sejmu izobraževanja in poklicev Informativa smo predstavljali vajeništvo.

Na letošnjem dvodnevnem dogodku, ki je namenjen mladim in njihovim staršem pred vpisom v srednjo šolo oziroma na fakulteto, smo sodelovali kot gostje javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije. Prepoznali so nas kot primer dobre prakse pri uresničevanju vajeniškega sistema in tako smo na stojnici obiskovalcem odgovarjali na vprašanja v povezavi s tem.

To je bila tudi priložnost za povečanje prepoznavnosti našega podjetja, saj je po navedbah organizatorja dogodek obiskalo več kot 25.000 ljudi, od tega 2.000 otrok v okviru vodenih ogledov.

V Polycomu v programu vajeništva sodelujemo drugo leto, tako lani, ko je program v Sloveniji stekel poskusno, kot letos, smo se za sodelovanje dogovorili s tremi dijaki. V podjetju imamo trenutno že šest vajencev.

► Barbka Rupar

DEDEK MRIZ JE TUDI LETOS OBDARIL NAŠE NAJMLAJŠE

Tako kot zadnjih nekaj let je Dedek Mraz z darili tudi preteklega decembra otroke naših zaposlenih pričakal v Pravljичni deželi Gorajte.

Zbralo se je nekaj več kot 90 malčkov do osmega leta starosti – med njimi je bilo tudi nekaj vnukov naših sodelavcev. Za tiste iz Črnomlja smo organizirali prevoz, da je bila 120-kilometrski pot zanje preprostejša.

Osrednja junakinja letošnje pravljice, ki smo si jo kot sponzorji čudežne dežele v Gorajtah lahko ogledali, še preden je vrata odprla širši javnosti, je bila Čebelica Maja. Skupaj z drugimi pravljicnimi bitji je uspešno preprečila načrt čarovnic, da Dedku Mrazu ukradejo darila za otroke. Na koncu je imel kar veliko dela, da je razdelil vsa, in tisti, ki jih je poklical na koncu, so potrebovali precej potrpežljivosti. A čakanje je bilo hitro pozabljeno, ko je Dedek Mraz poklical njihovo ime.

Darila so bila tudi letos različna glede na starost otrok, prav tako je deklice v vrečkah čakalo drugačno presenečenje kot dečke. Pazili pa smo tudi, da otroci iz večjih družin niso domov prišli z enakimi darili.

► Tija Blagotinšek





PREDSTAVILI SMO SE DIJAKOM S HRVAŠKE

Dve skupini dijakov s Hrvaške, ki so bili v Sloveniji na programu mobilnosti Erasmus+, sta si ogledali tudi naše podjetje.

Kot je povedal Krištof Debeljak, predstavnik združenja SkillMe, ki je organiziralo 14-dnevno gostovanje mladih v Sloveniji, so podjetja izbrali glede na izobraževalni program, ki ga obiskujejo udeleženci. Na ogled Polycoma so prišli dijaki elektrotehnike in mehatronike s Korčule, Ploč, Gospiča ter Nove Gradiške,



Slavonskega Broda in Karlovca. Predstavili smo jim oddelke konstrukcije, brizganja, vzdrževanja in kontrole kakovosti, prav tako pa tudi možnosti za zaposlitev.

Ogledi podjetij so bili sicer le del programa v Sloveniji. Največ časa so namenili izobraževanju, ki je potekalo v okolici Škofje Loke, je povedal Debeljak, organizirali pa so si lahko tudi nekatere turistične znamenitosti v Sloveniji.

► Barbka Rupar

V letu 2018 je naše zaposlene razveselilo 11 novorojenčkov



**6
DEKLIC**

*Ka se iz
ljubezni rodi
življenje,
sreča dobi ime*



**5
DEČKOV**

Čestitke vsem novopečenim staršem!



Rok Pestar in njegova mentorica Marija Avbelj sta v Dobju na oddelku montaže.

GRIFFIN JE NAJVEČJI DELODAJALEC GLUHIM IN NAGLUŠNIM

Pet naših sodelavcev v Črnomlju in Dobju dela prek zaposlitvenega centra Griffin. Kot pravi direktorica Tanja Čajavec, je poslanstvo njihove organizacije usposabljanje in zaposlovanje ranljivih skupin, predvsem invalidov.

»Kot zaposlitveni center za posluje invalidne na zaščitnih delovnih mestih in njihove mentorje. S podjetji sklenemo pogodbo o poslovnem sodelovanju. Nekatere storitve, pravzaprav večino, lahko opravljamo v naših prostorih – poslovne enote imamo v Celju, Mariboru, Ljubljani in Kranju. Drugih pa zaradi logistike in narave dela ne moremo, zato se s partnerskim podjetjem dogovorimo, da bo storitev opravljena v njihovih prostorih, kamor bo prišla skupina zaposlenih skupaj z mentorjem. Pri vseh procesih, ki jih izvajamo za naše naročnike, je vedno prisoten vsaj en mentor in do deset invalidov. Prav je, da

imajo zaposleni invalidi strokovno podporo osebe, ki jo poznajo in ji zaupajo, takšno mentorstvo pa veva tudi zakonodaja,« je Tanja Čajavec pojasnila način sodelovanja s podjetji in poudarila, da organizacije pri njih zaposlenih ne najemajo, ampak da zanje izvajajo storitve v skladu z dogovorom.

Sposobni, a kljub temu težko zaposljivi

Griffin zaposluje različne skupine invalidov, večji poudarek pa je na gluhih in naglušnih. Je tudi njihov največji delodajalec v Sloveniji. Kot je poudarila, je v Sloveniji veliko ljudi s slušnim deficitom, večinoma so izobra-

ženi in zelo sposobni, a kljub temu zelo težko zaposljivi. »V Griffinu jim lahko ponudimo bolj kreativno delo z višjo dodano vrednostjo in boljšim plačilom,« je zagotovila.

Glavna dejavnost podjetja je arhiviranje oziroma pomoč pri optimizaciji in digitalizaciji poslovanja, podjetjem pa nudijo še druge podporne storitve, kot so projektno svetovanje, pomoč pri upravljanju s kadri, promocija zdravega delovnega mesta, pomoč pri rehabilitaciji zaposlenih in dodelavna dela. To so lažja ročna dela, ki jih lahko opravljajo različne skupine invalidov, zaposleni so strokovno usposobljeni za pomoč in delo v skladišču in v proizvodnji, za pomoč pri pakiranju, sortiranju, deklariranju, sestavljanju izdelkov.

Na splošno so osebe z invalidnostjo težje zaposljive in manj iskane na trgu dela. Razlog je že skrb delodajalcev zaradi možnih pogostejših bolniških izostankov, pri gluhih in naglušnih pa je največji izziv komunikacija. Tanja Čajavec: »Vsak delovni proces zahteva dosti dela, prilagajanja, pri gluhih pa celo pomoč tolmačev znakovnega jezika. Ta jim je zdaj na voljo brezplačno, saj jih plačamo delodajalci, izkoristijo pa jo lahko po vavčerskem sistemu. Nas pa veseli, da delodajalci čedalje pogosteje vidijo pozitivne strani pri zaposlitvi invalidov in ne samo negativnih.«

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Zdenka Starašinič

Prihajam iz Zemlja, v Polycomu sem od jeseni 2017. Delam v prebiralnici, kjer pregledujemo izdelke – vsak kos mora biti stoddostotno pregledan, preden ga damo v škatlo in na paleto. Preden sem prišla v to podjetje, sem delala v Danfossu prek javnih del na centru za socialno delo in v otroškem vrtcu v Metliki. Zame je največji izziv, da vedno znova delam stvari, ki jih prej še nisem, da naloge opravi natančno, vestno in da za narejeno tudi odgovarjam. Z delom sem zadovoljna, saj ustreza mojim zdravstvenim težavam. Ni fizično naporno, je pa razgibano in pomembno je, da si natančen in vesten. S sodelavci se dobro razumem. Samo z dobrimi odnosi je delavec zadovoljen in z veseljem hodi na delo.

Robert Konda

Prihajam iz Črnomlja in v proizvodnji Polycoma delam tri leta. Moja naloga je pregledovanje in izločanje neustreznih izdelkov ter vodenje statistike ob tem. Prej sem delal v Livarju in Danfossu, prek Griffina je to moja prva zaposlitev. Delo opravljam vestno in odgovor-



Griffin Črnomelj: Robert Konda, Zdenka Starašinič, Miodrag Adamov

no, a mi ne predstavlja večjega izziva, saj menim, da sem se sposoben soočati z zahtevnejšimi nalogami. S sodelavci dobro sodelujem, moja želja je, da bi se v Polycomu zaposlil neposredno, ne prek Griffina, pa čeprav samo za določen čas.

Miodrag Adamov

Prihajam iz Kanižarice. V Polycomu sem prek Griffina tri leta, prej sem bil 15 let zaposlen v Danfossu. Delam v prebiralnici,

na kontroli ustreznosti izdelkov. Zanimivo je, ker se izdelki stalno menjajo. Sem zelo zadovoljen, tudi s sodelavci se dobro razumemo, še bolje pa bi bilo, če bi bili zaposleni neposredno v podjetju.

Marija Avbelj

Živim v Kranju in sem zaposlena v Griffinu. Pred petimi meseci sem po strokovnem usposabljanju prišla v Polycom, kjer sem strokovna mentorica enote Griffina. Delam v oddelku montaže in sem zadovoljna z delom. Največji izziv mi je izpolnjevanje ciljev. S sodelavci se sporazumevam z govorom, s kretnjami, branjem z ustnic in s pomočjo pisanja.

Rok Pestar

Prihajam iz Kranja. Zaposlen sem v Griffinu, v Polycomu pa sem dve leti. Delam na zaščitnem delovnem mestu, v montaži, kjer sestavljamo komponente. Dosegati želim čim boljše rezultate, s čim manj napakami. Z drugimi zaposlenimi se dobro razumem, komuniciram s kretnjami in pisanjem, prav tako brez ustnic.

► Tija Blagotinšek



VABILO NA ŠAHOVSKI TURNIR

Vabimo vas na šahovski turnir za vse zaposlene in njihove otroke.

KDAJ: 6. 4. 2019 ob 10.00h / KJE: V Polycomu v jedilnici (Dobje 10)

Z veseljem vas pričakujemo, da skupaj odigramo šah se družimo in poveseimo. Najboljši v absolutni kategoriji in osnovnošolci bodo nagrajeni z medaljami in praktičnimi nagradami.



OSMOMARČEVSKA ZAHVALA SODELAVKAM

Tudi letos so lastnika podjetja Iztok in Igor Stanonik ter direktor Iztok Novak sodelavkam voščili za osmi marec in vsaki podarili lončnico.

V Dobju in Črnomlju je skupaj zaposlenih 114 žensk, 64 v proizvodnji in 50 v podpornih službah. Kar nekaj jih je na vodstvenih položajih. Nežnejši spol tako pomembno prispeva k uspešnosti podjetja, poudarjata lastnika. Letos sta se sodelavkam v Dobju z rožo in stiskom roke zahvalila skupaj z novim

direktorjem Iztokom Novakom, ki je tako izkoristil priložnost, da osebno spozna večino žensk v podjetju.

V Črnomlju sta nalogo obdarovati sodelavke prevzela in z veseljem opravila Marko Lamovšek in Janez Starešinič.



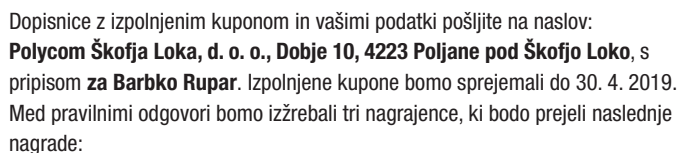
Kako raste mama.

Najprej je sama tema,
najprej je velik nič,
potlej je majcena deklica
in iz nje ljubek deklíč.

Iz njega mamica zraste,
a raste dolgo in mnogo let,
potem pa je to kar naenkrat
in jaz pridem na svet.

Iz mamice zraste mama
bogve kdaj, kar nekega dne,
ko še sama ne ve, da ji pada
prvi sneg na lase.

Ko jaz odrastem, raste
mama počasi nazaj,
dokler babica ne postane
in pride z vnuki v raj.
(Tone Pavček)



1. nagrada – jakna Polycom: **Milan Čadež**,
2. nagrada – 1 kg čokoladic Polycom: **Darinka Ružič**,
3. nagrada – Steklenička Polycom: **Žiga Leskovšek**

GESLO:

