

september 2017 | številka 21

POLYANEC

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



Osrednja tema:

KADROVSKI IZZIVI



Vsebina

- 3** *Proizvodnja bo tudi v Mehiki*
- 4** *Intervju: Kadrovski izzivi v Polycomu*
- 6** *Brez lastne vzgoje kadrov ne gre*
- 7** *Zavod čedalje težje zagotavlja ustrezne kandidate*
- 8** *Sodelovanje podjetij in izobraževanja je nujno*
- 9** *Naš direktor med nominiranci za podjetnika leta*
- 10** *Spremembe – priložnost za dobra podjetja*
Reorganizacija v Evropi – priložnost za nas
- 11** *Novi stroj naj bi zmanjšal število delovnih sobot*
- 12** *Do decembra bodo novi prostori že opremljeni*
- 15** *V Črnomlju povečujemo zmogljivosti*
- 16** *Novosti v procesih so zaposleni sprejeli brez težav*
- 17** *Sodelavci z degustacijami izbrali ponudnika hrane*
- 18** *Doma pozorneje ločujemo odpadke kot v službi*
- 19** *Novo zaposleni se predstavijo*
- 20** *Oktober – mesec varnosti*
- 21** *Druženje na reki Kolpi*
Na jadrlnem teambuildingu
- 22** *Kolesarska dirka RAAM*
- 23** *Pomoč brezdomnim živalim*
- 24** *Nagradna križanka*

IZDAJA: Polycom Škofja Loka, d. o. o.,
Poljane nad Škofjo Loko 76, 4223 Poljane nad Škofjo Loko
barbka.rupar@polycom.si / tel.: +386 (0) 50 70 600

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

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): Matjaž Verlič, Matjaž Mazzini

LEKTORIRANJE: Polona Marc

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

TISK: Pro Grafika d.o.o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od leta 2004.
Polyanec številka **21/2017**, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Matjaž Mazzini

PROIZVODNJA BO TUDI V MEHIKI

Polycom še naprej hitro raste: do konca leta bomo imeli vsaj 30 milijonov evrov prihodkov od prodaje, kar je tri milijone več, kot smo načrtovali. Zaposlili bomo tudi še kar nekaj novih delavcev, postavljati začnemo temelje za tovarno v Mehiki.

Vzpostavitev proizvodnje v tej južnoameriški državi od nas pričakuje naš največji kupec Stabilus, ki ima v mestu Monterrey, blizu meje z ZDA, prav tako svojo tovarno in nam bo pri zagonu podjetja tudi pomagal z nasveti. Zdaj pripravljamo okvirno pogodbo, v kateri se bo kupec zavezal, da nam bo najmanj pet let zagotavljal nove posle, in sicer prvo leto v višini treh milijonov, nato pa 20-odstotno letno rast. Predvideno je, da bomo najemali prostore ob Stabilusovih, kasneje pa bomo imeli možnost odkupa.

Proizvodnja naj bi stekla leta 2020, z 20 zaposlenimi in deset do petnajst stroji, v desetih letih pa bi v Mehiki lahko zaposlovali vsaj sto delavcev. Povedati velja, da imajo v Mehiki svoje obrate tudi drugi naši kupci, ki se že zanimajo za možnost proizvodnje zanje.

Vpliva na delo v Sloveniji ne bo

Del zdajšnje proizvodnje v Črnomlju, v vrednosti približno milijon evrov, se bo preselil v Mehiko, vendar pa je treba poudariti, da se ta izpad na lokaciji v Beli krajini ne bo občutil, saj bomo tam prej zagotovili nove posle. Kadre bomo usposabljali v Sloveniji, nekateri delavci iz Slovenije pa bodo vsaj za določen čas napoteni na drugo stran Atlantika. V podjetju, kjer bomo sicer zaposlovali predvsem domačine, bodo poslovali po istih postopkih in metodah, kot to delamo v Sloveniji.



Iztok Stanonik, direktor

Konec septembra bomo imeli sestanek tudi z občinsko delegacijo v Monterreyju, na katerem jim bomo predstavili načrte, naše izdelke, hkrati pa bomo preverili, kaj lahko pričakujemo od njih. Sicer pa je zdaj na potezi naš kupec, da nam čim prej zagotovi posel. Vse izdelke iz te pogodbe bomo namreč razvijali v Sloveniji in jih pred selitvijo proizvodnje v Mehiko tu tudi izdelovali vsaj šest mesecev.

Možnost za napredovanje in nove zaposlitve

Z večanjem naročil rastejo tudi potrebe po novih delavcih. Letos smo jih zaposlili že kar nekaj, v jesenskih mesecih bodo prišli še novi. Čaka nas veliko izobraževanj in mnoge priložnosti za napredovanje. Podjetje postaja veliko, zato smo začeli vzpostavljati nove funkcije, ki prej niso bile potrebne. Tako smo v Polycom povabili tudi posameznike, ki imajo izkušnje iz velikih mednarodnih podjetij, in nam pri tem lahko pomagajo.

Že dalj časa govorimo o tem, da podjetje potrebuje dodatne strojne tehnike in inženirje, ki pa jih ob velikem povpraševanju v naši okolici (škofjeloško, idrijsko območje) ne moremo dobiti. Povezali smo se tudi s kadrovske agencije, ki se ukvarja z zaposlovanjem tujcev.

► **Iztok Stanonik**

KADROVSKI IZZIVI V POLYCOMU

Med podjetji, ki se na trgu dela ozirajo za novimi tehničnimi kadri, je tudi Polycom. O načrtih zaposlovanja, o pridobivanju kandidatov ter o razvoju zaposlenih smo se pogovarjali z vodjo kadrovske službe Barbko Rupar.

Ali zaposlene septembra, ko se bodo vrnili s poletnih dopustov, čakajo kakšne kadrovske spremembe?

Čez poletje je bila naša kadrovska služba zelo dejavna. S 1. septembrom smo zaposlili deset novih delavcev na različnih področjih, tako v proizvodnji, konstrukciji, kontroli, vzdrževanju ter administraciji, aktivno pa iščemo še nove delavce, ki jih potrebujemo v proizvodnji, vzdrževanju, vzdrževalni orodjarni, orodjarni in tehnologiji. Do konca letošnjega leta bomo skupaj z omenjenimi odprli več kot 20 delovnih mest. Deloma zaposlujejo že z mislijo na novo lokacijo, da bomo tam lažje zagnali delo, s selitvijo se bodo pa gotovo pokazale še dodatne potrebe po delavcih.

Ste pri zaposlovanju imeli težave glede na majhno brezposelnost na škofjeloškem območju, predvsem pa glede na splošno pomanjkanje delavcev s tehničnimi znanji?

Pred nekaj meseci smo imeli večjo težavo, v zadnjem času pa dobivamo kar precej prošenj za delo. Med njimi so tudi za nas zelo zanimivi kandidati, pri mnogih pa ugotavljamo pomanjkanje tehničnih znanj. A pripravljeni so se učiti, nadgraditi znanje, kar jim bomo v podjetju omogočili.

Lahko pojasnite?

Pomembno je, da je kandidat zavzet, motiviran, da se je pripravljen učiti. Tiste, ki nimajo strokovnega znanja, tako zaposlujejo na nižjih delovnih mestih, že ob zaposlitvi pa naredimo program razvoja. To pomeni, da delavec ve, da ko bo osvojil določeno znanje, bo lahko napredoval na zahtevnejše delovno mesto. Tisti, ki kljub pomanjkanju ustreznega znanja niso pripravljeni pridobiti novega znanja, pa ostanejo na nižjih delovnih mestih.

Kako pa je s potrebami v Črnomlju?

Razmere so podobne. Tudi tam zaposlujejo v proizvodnji, vzdrževanju ter v kontroli. Z vzpostavitvijo orodjarsko-razvojnega centra bomo potrebovali tudi orodjarje.

Tako kot za vsa podjetja pa bo tudi za Polycom gotovo izziv pridobiti nove kadre?

Že zdaj se kaže, da na našem območju iskalcev zaposlitve praktično ni več. Na Zavodu za zaposlovanje nam,



kot pravijo, ne morejo pomagati, ko povprašujemo po ljudeh z deficitarnimi poklici, na primer po strojniki, orodjarjih. Razmišljamo o sodelovanju z agencijo, ki nam bo pomagala pri zaposlitvi državljanov iz Bosne. Realnost, s katero se bomo morali soočiti, je, da bomo imeli v kolektivu tudi tuje državljane in da bo mogoče kljub težajem slovenščine, ki naj bi se jih udeležili delavci, treba navodila za delo napisati v tujem jeziku.

Na škofjeloškem in tudi sosednjem cerkljanskem in idrijskem območju je kar nekaj uspešnih podjetij, ki potrebujejo delavce s podobnimi znanji kot Polycom. Katere so vaše prednosti?

Smo stabilno podjetje z jasno vizijo – stremimo k zadovoljnim naročnikom, poslovnim partnerjem in zaposlenim. Imamo certifikate kakovosti in delujemo po standardu BSI OHSAS 18001, ki je standard zdravja in varnosti pri delu. Delavcem nudimo dolgoročne zaposlitve, mentorstvo, izobraževanje ter študij ob delu. Veliko poudarka damo na varstvo pri delu in zdravje zaposlenih, stremimo k pozitivnemu vzdušju in organiziramo družabne aktivnosti, teambuildinge, skupinske izlete.

Plačilo je redno, nadure plačujemo nad zakonsko določenim zneskom, napredovanja so možna tako znotraj oddelka kot navzven. Zaposlene spodbujamo, da podajajo predloge, za kar so tudi nagrajeni. Selitev v nove prostore v Dobju bo prinesla tudi boljše pogoje dela, zaposlenim nudimo možnost pokojninskega varčevanja, pri čemer tudi podjetje prispeva delež.



Organizirate pa tudi tečaje angleščine.

Tako je. Zaposlili smo učiteljico angleškega jezika in slej ko prej se bodo vsi zaposleni imeli možnost srečati z njo ter opravljati tečaj. Znanje tujega jezika je za skoraj vse oddelke čedalje bolj pomembno. Dobro je, da zaposleni kupcu, ki se sprehodi skozi podjetje, zna v angleščini pojasniti osnovne stvari na svojem delovnem mestu. Začetne stopnje poučevanja jezika bodo skupinske, kasneje pa bodo bolj individualne.

Kaj pa plače?

Mislim, da so konkurenčne plačam na trgu dela. Tako v proizvodnji, kot v ostalih oddelkih imajo zaposleni možnost napredovati tako po plačilnih razredih, kot po delovnih mestih oz. z zaposlitvijo v drugem oddelku. Tako so se nekateri zaposleni iz proizvodnje zaposlili v kontroli, orodjarni, tehnologiji ali pa na delovnem mestu administratorja. Plačo si lahko zaposleni izboljšajo tudi z nadurami. Za delovne sobote se imajo možnost prijaviti in razporediti sami. Če ni dovolj zanimanja, se določi tiste, ki imajo do takrat najmanj delovnih vikendov.

Kako pa skrbite za zdravje zaposlenih?

Poleg obveznosti v skladu z zakonodajo zaposlene veliko opozarjamo na nevarnosti pri delu, obveščamo jih o nesrečah pri delu. Zaposleni imajo možnost sporočiti 'skoraj dogodek', s čimer ugotavljamo potencialne nevarnosti. Organiziramo številna predavanja in delavnice – letos so bila o stresu na delovnem mestu, zdravi prehrani, prikaz pregleda prsi in prostate, zaposleni so imeli možnost brezplačnega pregleda oči, merjenja telesne sestave, krvnega tlaka – zaposlene spodbujamo k opuščanju kajenja, več gibanja ...

Poleg polurnega odmora za malico imamo še desetminutni odmor, v proizvodnji pa poleti, ko so prekoračene temperature, uvedemo dodatne desetminutne odmore.

Zaposlenim je stalno na voljo voda, po selitvi na novo lokacijo bomo zagotovili tudi toplo malico, ergonomijo delovnih mest ...

Kateri pa so ključni izzivi, s katerimi se bodo morali v prihodnje spopasti zaposleni?

Dolgoročno je to zagotovo tehnologija, ki prihaja vedno bolj v ospredje – tu bo potrebnih kar precej usposabljanj. Vedno bolj pomembna bo večopravilnost, ki bo omogočala rotacije in nadomeščanje sodelavcev znotraj oddelka, zaposleni se bodo morali biti pripravljeni dodatno izobraževati in usposablјati, čedalje pomembnejše bo znanje angleškega jezika. Prevezemati bo treba tudi vedno več odgovornosti, na večini delovnih mest je čedalje pomembnejše timsko delo, predaja izmene, komunikacija med oddelki je pomembna že zdaj, v prihodnje bo zagotovo samo še bolj.

► **Milka Bizovičar**



TIJA – NOVA MOČ V KADROVSKI SLUŽBI

Z majem se mi je v kadrovske službi pridružila kolegica Tija Pivk. Uspešno je prevzela kar nekaj dejavnosti kadrovske službe, s čimer me je zelo razbremenila in tudi to je eden od razlogov, da lažje iščemo nove kadre in se temu področju lahko bolj posvečamo.

Njene naloge so: skrb za osebno in varovalno delovno opremo zaposlenih ter obveznosti, povezane z zdravniškimi pregledi, organizacija razgovorov s kandidati, poskusnega dela in podobno, prisotnost na razgovorih, organizacija službenih poti (letalski prevozi, rezervacija hotelov itn.) ter družabnih dogodkov, pomoč pri administrativnih delih – med poletnim dopustom me je že povsem samostojno in odgovorno nadomeščala.

► **Barbka Rupar**

BREZ LASTNE VZGOJE KADROV NE GRE

V našem podjetju potrebujemo največ delavcev s poklici, ki jih uvrščamo med deficitarne. Tudi s štipendijami in vključitvijo v vajeniški sistem poskušamo mlade, ki se v teh poklicih izobražujejo, privabiti k nam.

V poletnem času smo imeli na obeh lokacijah 80 študentov, razpisujemo tudi štipendije. V lanskem šolskem letu smo imeli 14 štipendistov, ki so se šolali za inženirje tehnologije polimerov, orodjarje, strojne tehnike, inženirje strojništva, univerzitetne inženirje in magistre strojništva. Letos smo podelili dodatnih 8 štipendij, in sicer za orodjarje, strojne tehnike, mehatronike in magistre strojništva.

Z vsakim štipendistom podpisemo pogodbo, po kateri pri nas vsako leto opravljajo enomesečno prakso, v sklopu katere spoznajo podjetje, saj rotirajo po več oddelkih. Tudi prakso, ki jo imajo v sklopu šole, opravljajo pri nas, omogočamo jim tudi počitniško delo. Medtem ko so pri nas, jih prav tako napotujemo na različna izobraževanja, tako interna kot zunanja, usposobimo jih za varno delo, dobijo tudi osebno varovalno opremo. Na novi lokaciji jim bo poleg urne postavke, ki je višja od minimalno določene, pripadala tudi malica. Tiste, ki so na višjih stopnjah izobraževanja, vključujemo v razvojne projekte, sodelujejo pri reševanju problemov ...

Naš namen je, da bi bil štipendist po koncu šolanja usposobljen za samostojno delo v podjetju, vendar ne zahtevamo, da se po končani stopnji, za katero jih štipendiramo, tudi zaposlijo. Podajo lahko vlogo in imajo možnost nadaljevati študij – s smerjo pa se mora delodajalec strinjati.



Imeli bomo tri vajence

Vključili smo se tudi v projekt vajeništva, ki se letos poskusno izvaja na nekaj izbranih šolah po Sloveniji. Imeli bomo tri vajence za program oblikovalec kovin – orodjar. Gre za deficitarne poklice, ki jih je na trgu dela zelo težko dobiti. Z njimi moramo tako delati že od prvega letnika srednje šole, sicer bi ob končanem šolanju imeli že ponudbe drugih delodajalcev. To je torej eden od načinov povečevanja prepoznavnosti podjetja med mladimi in s tem večja možnost pridobivanja novega kadra.

Vsi vajenci imajo pri nas možnost dobiti tudi štipendijo, jih pa prav tako ne zavezujemo, da bi se morali po končani stopnji zaposliti, ampak se lahko vpišejo na program 3+2. Podobno kot štipendisti bodo med vajeništvom dobili veliko izkušenj, znanj, spoznali bodo kolektiv in delo, tako da se bodo kasneje lažje vključili v delo.

Sicer pa je treba poudariti, da na splošno zelo dobro sodelujemo s šolskima centroma v Škofji Loki in v Kranju, na ravni fakultet pa s Fakulteto za strojništvo v Ljubljani, Fakulteto za organizacijske vede ter drugimi.

► **Barbka Rupar**

ZAVOD ČEDALJE TEŽJE ZAGOTAVLJA USTREZNE KANDIDATE

Na Zavodu za zaposlovanje smo preverili, kakšen kadrovski potencial je še med brezposelnimi na škofjeloškem območju; kakšna je struktura brezposelnih.

Junijska brezposelnost je bila v Sloveniji 9,1-odstotna, najnižja med vsemi je bila na področju kranjske Območne službe Zavoda za zaposlovanje, in to 6,1-odstotna. Brez dela je bilo približno 5430 oseb. Na Gorenjskem pa je bilo prav na škofjeloški upravni enoti najmanj brezposelnih, in sicer 4,6 odstotka oziroma nekaj manj kot 850. Na idrijskem območju, od koder delavci tudi gravitirajo v naše kraje, je brez dela 4,7 odstotka ljudi.

»V obdobju od januarja do julija 2017 so delodajalci Območni službi Kranj sporočili 6220 prostih delovnih mest, kar je za 36 odstotkov več kot v enakem obdobju lani. Kar 62 odstotkov teh delodajalcev želi sodelovati z nami, vendar jim v zadnjem času tudi mi vse težje zagotavljamo ustrezne kandidate. Največ težav je prav v tehničnih poklicih,« je razmere na gorenjskem trgu dela opisala Dubravka Furar z Zavoda za zaposlovanje.

Struktura iskalcev dela

Skoraj vsak drugi brezposelni na škofjeloškem območju je star 50 let ali več, 18 odstotkov je mlajših od 29 let. Več kot 40 odstotkov iskalcev zaposlitve je na Zavodu prijavljenih najmanj leto dni, že več kot dve leti jih delo išče 22 odstotkov. Dobra polovica brezposelnih ima dokončano največ srednjo poklicno šolo, četrtna pa srednjo.

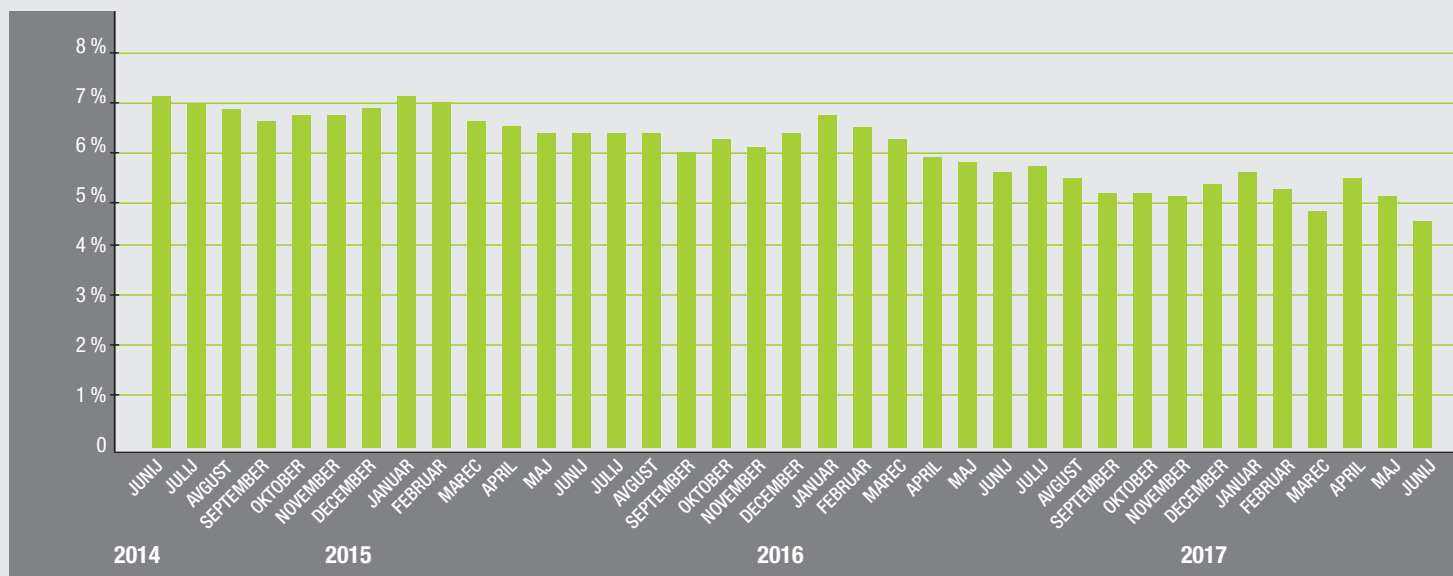
Na vprašanje o zaposljivosti ljudi v njihovi evidenci pravijo, da so iskalci razdeljeni na tri skupine: neposredno zaposljive, zaposljive z dodatnimi aktivnostmi ter tiste, ki so zaposljivi ob intenzivni podpori. Na škofjeloškem območju 22 odstotkov iskalcev uvrščajo v prvo skupino, 63 odstotkov pa v drugo. Med tistimi z visokošolsko izobrazbo jih je neposredno zaposljivih več kot 40 odstotkov, z dodatnimi aktivnostmi pa polovica. Od slabih 850 brezposelnih jih ima 230

iskalcev končano srednjo izobrazbo, malo manj pa poklicno.

Podjetja bi lahko naredila več za promocijo poklica

»Brezposelnih s tehnično smerjo izobrazbe praktično ni več v evidenci, da bi jih lahko napotili v podjetja, kot je vaše. V oktobru in novembru pričakujemo priliv mladih po končanem šolanju oziroma študiju, vendar ta priliv v zadnjih dveh letih upada, saj se posebej tisti s tehnično izobrazbo uspejo takoj zaposliti,« je povedala Furarjeva, ki meni, da v javnosti še vedno velja, da je proizvodno delo umazano in na delovnih mestih z nižjimi stopnjami izobrazbe pre malo plačano. Po njenem bi podjetja v lokalnem okolju v tej smeri lahko naredila več, s čimer bi tehnični poklici postali privlačnejši in bi se mladi raje vpisovali v tovrstne šole.

► **Milka Bizovičar**



Stopnja brezposelnosti na območju upravne enote Škofja Loka (Vir: ZRSZ)

SODELOVANJE PODJETIJ IN IZOBRAŽEVANJA JE NUJNO

Polycom sodeluje z večimi izobraževalnimi ustanovami, med drugim tudi s šolskima centroma v Škofji Loki in Kranju, s strojno fakulteto v Ljubljani in Fakulteto za organizacijske vede v Kranju. O izmenjavi znanj in kadrov ter priložnostih smo se pogovarjali s škofočlani.

Tam v okviru šolskega centra deluje Medpodjetniški izobraževalni center (MIC), ki ima po besedah vodje Alojzija Kokalja pomembno vlogo predvsem na področju povezovanja izobraževanja in (še posebej lokalnega) gospodarstva. Dijaki tako v podjetjih opravljajo praktično usposabljanje z delom (PUD) ali praktični pouk (PP), sodelujejo v projektih, pri strokovnih ekskurzijah, mednarodnih izmenjavah dijakov in študentov, projektnih izmenjavah učiteljev in zaposlenih, mentorji dijakov se izobražujejo v podjetjih in podobno. Odzivajo se na zanimanje in potrebe posameznega podjetja, je opisal Kokalj in v primeru Polycoma izpostavil PUD in PP za dijake.

Kroženje znanja pogoj za dobre kadre

Lani so skupaj – dva profesorja ter strokovnjaki iz Polycoma – izvedli tudi odmeven projekt izdelave modela karabina in orodja za brizganje izdelka iz umetne mase na stroju v ŠC Škofja Loka. Sogovornik je izpostavil predvsem pomen praktičnih izkušenj, ki sta si jih nabrala

profesorja in jih bosta lahko prenesla na dijake, saj šole ponavadi nimajo na voljo tovrstne opreme, sodobnim trendom je mogoče v praksi slediti samo s sodelovanjem.

»Želimo, da bi mladi čim bolj zgodaj v sodelovanju s podjetji dobili aktualno praktično znanje, da se ne bi bali tehnologij,« je dejal Kokalj a podjetja morajo biti pripravljena v takšnih in podobnih projektih sodelovati dalj časa. To je eden boljših, za podjetja pa cenejših oblik prenosa znanja, saj imajo sami možnost na kreativen način predstaviti svoje delo zainteresiranim bodočim kadrom.

Edini z razredom vajencev

Organizator praktičnega izobraževanja v šolskem centru Škofja Loka Ivan Mavri je zadovoljen s sodelovanjem na tem področju. Na splošno je znanje, ki ga mladi pridobijo na ta način, dobro. V letošnjem šolskem letu sodelujejo tudi v pilotnem projektu vajeništva – v Polycomu bodo

RAZISKOVALNO-RAZVOJNI PROJEKTI, V KATERIH JE POLYCOM SODELOVAL Z LJUBLJANSKO FAKULTETO ZA STROJNIŠTVO

1. Razvoj sistema za analizo dolitosti in nedolitosti brizganih tulcev. Sistem omogoča analizo roba brizganih tulcev različnih premerov in dolžin. Omogoča nastavitve tolerance prelitja/nedolitja.

2. Razvoj in izdelava sistema strojnega vida za zaznavanje prisotnosti O-ringov na različnih izdelkih. Razvoj vibracijskega urejevalnika in delilnika za različne izdelke in algoritma strojnega vida za prepoznavo izdelka, njegovo orientacijo in pravilno prisotnost O-ringa. Izdelke z napako se izmeče.

3. Evropski projekt za SME: Analiza dušenja in trdnostni preizkus obstoječega in novo razvitega plastičnega nosilca za oljni filter. Analiza primerjave obstoječega in novega nosilca oljnega filtra glede dušenja v frekvenčnem območju delovanja avtomobila in porušitveni trdnostni test v treh oseh.

4. Projekt Eureka: NG_POLYcoat: Razvoj novega sistema avtomatskega pobiranja in analize zabrizganega plašča statorjev. Razvit popolnoma nov sistem za avtomatsko prijetje zalitega statorja in iskanje nedolitja/prelitja zabrizganega plašča na statorju s treh različnih smeri po celotnem obodu.

5. Projekt Eureka: NG_molding: Razvoj prijemala za pozicioniranje ležajev na pozicionirne trne in pobiranje brizganih izdelkov. Razvoj in izdelava naprednega prijemala za pobiranje, predgretje in pozicioniranje ležajev na trnje z visoko zahtevano toleranco. Po končanem brizganju prijemalo omogoča pobiranje izdelkov s prijemalnimi prsti.

6. Smer plus: MKE simulacija deformacije zaščitne kape med izmetavanjem. Izdelana MKE simulacijska analiza potrebne sile za izmet zaščitne kape in ali so deformacije izdelka v tolerančnem območju naročnika.

trije vajenci. »Smo edina šola v Sloveniji, ki je zaradi interesa lokalnega industrijskega bazena po kadrih vpisala cel razred vajencev, to je 24 dijakov. Druge šole, ki sodelujejo, jih imajo le po nekaj. Od tega projekta si veliko obetam, možnosti za sodelovanje je veliko. Za podjetja je to idealen projekt, saj lahko sama izučijo svoj kader,« je opisal Mavri in dejal, da kadroviki pogosto lobirajo za perspektivne kadre.

Mnoga podjetja so kadrovsko zelo podhranjena, a s pomočjo dobre kadrovske politike bodo to lahko rešila. Češar bi se morali zavedati je, da mladi niso več tako lojalni kot so starejše generacije, brez velikih težav zapustijo neko podjetje in gredo tja, kjer jim bo bolje. Podjetja, ki

so bodo ustvarila dobro ime – kar širijo predvsem zaposleni – bodo dolgoročno uspešnejša.

Še več priložnosti za sodelovanje

Možnosti za poglobitev sodelovanja je po Kokaljevih besedah še več. Na primer izmenjave – ko strokovnjak (mentor) iz podjetja za nekaj mesecev pride v šolo, prenaša znanje s svojega področja v izobraževalni sistem in si hkrati krepi pedagoške izkušnje, na drugi strani pa se učitelj, ki 'gostuje' v podjetju, sreča s 'svežo' stroko s svojega področja. »To področje se nam zdi zelo perspektivno. Če ni stalne interakcije in sodelovanja med izobraževanjem in stroko v praksi, lahko znanje zelo hitro zastari,« je dejal Kokalj.

► **Milka Bizovičar**

NAŠ DIREKTOR MED NOMINIRANCI ZA PODJETNIKA LETA

Med tremi nominiranci za naziv Slovenski podjetnik leta 2017, ki so ga v začetku poletja razglasili na 6. kongresu podjetnikov Slovenije, je bil tudi naš direktor Iztok Stanonik.

Prestižni naziv je sicer pripadel lastniku in direktorju družinskega podjetja KLS iz Ljubnega ob Savinji Mirku Strašku. A dejstvo, da je organizacijski odbor Iztoka Stanonika z nominacijo postavil ob bok podjetnikom, kot so Anton Kisovar (Tehnos), Dušan Olaj (Duol), Andrej Orožen in Jure Knez (Dewesoft), Marino Furlan (Intra lighting), Franci Pišek (Pišek Vitli Krpan), Štefan Pavlinjek (Roto), Tanja Skaza (Skaza), ki so naziv osvojili oziroma so bili nominirani v preteklih letih, govori samo zase.

Priznanje za celotno podjetje

Iztok Stanonik je ponosen: »Za nas takšna nominacija pomeni, da delamo dobro in da to opazijo tudi druga podjetja v Sloveniji. Vedno pa poudarjam, da podjetje nisem samo jaz, ampak vsi zaposleni. Priznanje torej gre vsem. En človek lahko samo usmerja, vodi, bistvenega pomena pa je realizacija in izvedba vsega.«

Kongres sicer pomeni največje druženje slovenskih podjetnikov, ki pravijo, da je prav druženje, prenos dobrih praks, dobrih in slabih izkušenj ter predvsem povezovanje tisto, kar najbolj potrebujejo. Svoje izkušnje je predstavilo 35 podjetnikov, med njimi tudi Iztok Stanonik, organizirano mreženje pa je pripeljalo tudi do novih poslov. »Na takšnih dogodkih se zberejo vodilni podjetniki iz vse države in tako lahko vedno najdeš sogovornika za področje, ki te zanima. V dveh dneh dobiš veliko informacij

in tudi idej, hkrati pa tudi sam odprto predstaviš svoje rešitve,« je ocenil pomen takšnih srečanj naš direktor.

Vzdušje na dvodnevem dogodku je bilo zelo optimistično, potencial podjetništva v Sloveniji je velik, a na pomoč bi morala priskočiti tudi država s podjetništvu prijaznejšimi ukrepi.

► **Mateja K. Šenk**



SPREMEMBE – PRILOŽNOST ZA DOBRA PODJETJA

V petih letih bodo zahteve v tej industriji že precej drugačne, kot so sedaj.

Nadaljevali se bodo že poznani trendi: še več bo robotizacije, digitalizacije in podatkov, izdelki bodo zahtevnejši, montaž bo več, prav tako lokacij in sodelovanja z drugimi podjetji in kooperanti.

Kupci (in konkurenti) bodo še naprej pritiskali na stroške, zahteve po kakovostnih in točnih dobavah pa bodo čedalje večje.

Če se je kdo ustrašil, nikar. To so dobre novice. To je namreč dosegljivo le tistim podjetjem, ki svoje upe gradijo na usposabljanju ter vključevanju sodelavcev – ob dobri ergonomiji. Dobra podjetja bodo tudi iskala uspo-

sobljene ljudi, kar odpira nove priložnosti za vabljenje optimističnih in učljivih novozaposlenih.

Podatki kažejo, da to drži. Vsa podjetja imajo večja naročila, videli smo prehode nekaterih sodelavcev v obe smeri. V Polycomu usposabljam nove sodelavce, me-njalce, vodstvene in tehnične kadre. Tečejo tudi priprave za selitev na novo lokacijo, kjer bodo proizvodnjo vodili vodje izmen ob podpori skupinovodij, tehnologov, vzdrževalcev in drugih sodelavcev. Usposabljanj bo vedno več, in to je dobro. Pet let bo hitro minilo ...

► **Peter Metlikovič**

PROJEKTNA PISARNA

REORGANIZACIJA V EVROPI – PRILOŽNOST ZA NAS

Od ameriškega giganta BorgWarner v kratkem pričakujemo odgovor, ali so Polycom izbrali za dobavitelja komponent za nove izdelke, v katerih kovinske sestavne dele menjajo za plastične.

Podjetje se ukvarja s proizvodnjo sestavnih modulov za motorje z notranjim izgorevanjem, za hibride ter elektrificirane avtomobile (turbo polnilniki, E turbo kompresorji, pogonski sklopi odmičnih gredi, izpušni sistemi, vžigalni moduli, starterji in alternatorji, moduli za kontrolo temperature motorja, za upravljanje in porazdelitev navora, komponente prenosa, sklopke, elektromotorji).

Podjetje ima skoraj 140-letno tradicijo na področju transmisij (menjalniki, štirikolesni pogoni itn.). Lani je ustvarilo več kot devet milijard ameriških dolarjev prihodkov od prodaje. Velja za strateškega dobavitelja vsem velikim evropskim in ameriškim proizvajalcem avtomobilov, zaposluje več kot 30.000 ljudi in deluje v 19 državah na 74 lokacijah.

BorgWarner se v Evropi reorganizira, med drugim del proizvodnega programa seli s Švedske na Madžarsko, in tu se je pokazala priložnost za Polycom. Sestavljajo namreč novo nabavno strukturo in iščejo nove dobavitelje iz bližnje okolice. Na nas so se obrnili pred približno štirimi meseci, na priporočilo enega od njihovih novozaposlenih, ki nas že pozna.

Začetek serijske proizvodnje 2020

Pripravili smo ponudbe za izdelovanje plastičnih komponent (obročki, blažilniki, pokrovi, nosilci senzorjev, oljni delilniki, sedeži vzmeti ...), ki bodo nadomestile kovinske dele v štirikolesnem pogonu.

Na našo ponudbo so se hitro odzvali in bili zelo zadovoljni. Sledil je informativni obisk pri nas, nato pa uvodna presoja naših procesov. To smo uspešno opravili in izbrali so nas za enega od dveh dobaviteljev za plastične komponente.

Podrobno smo analizirali 11 izdelkov – kakšna naj bi bila orodja in kako jih brizgati – za Jaguar Land Rover, pripraviti smo morali tudi ponudbo za prototipna orodja za te izdelke. Zdaj čakamo na uradno nominacijo. Orodjarna bo delo imela že v treh do štirih mesecih po potrditvi sodelovanja, serijska proizvodnja pa bo stekla v letu 2020.

V prvih letih naj bi posel z BorgWarnerjem Polycomu prinesel približno pol milijona evrov prodaje na letni ravni, pričakujemo pa rast. Vrednost orodij je ocenjena na 370.000 evrov.

► **Leopold Šmit**

NOVI STROJ NAJ BI ZMANJŠAL ŠTEVILO DELOVNIH SOBOT

Od junija montaža ball-socketov poteka na treh strojih. Zaradi potrebe po večjih kapacitetah in uvedbe novega izdelka smo namreč kupili nov stroj, ki so ga tudi tokrat za nas naredili v podjetju Titus Dekani.

Stroj ima na krožni mizi dve liniji in na vsaki je brez kakršne koli predelave mogoče proizvajati štiri tipe ball-socketov. Operater samo vpiše kodo izdelka in v zalogovnike vstavi prave sestavne dele.

Povečana proizvodnja pa nikakor ni edina prednost novega stroja. V primerjavi z obstoječima je precej izboljššan, še vedno pa ga optimiramo. Vanj je vložena veliko našega in proizvajalčevega znanja.

Stroj je bolj zanesljiv, zato je manj zastojev, in je tudi hitrejši: za izdelavo dveh izdelkov porabi 1,3 sekunde, starejši napravi pa eno oziroma dve desetinki sekunde več. Z vsem tem smo kapacitete tako povečali, da imamo zdaj ozko grlo pri proizvodnji plastičnih sestavnih delov. Investicija, vredna 200.000 evrov, je bila nujna, saj se potrebe našega kupca, Stabilusa, večajo in mu tako kmalu ne bi bili več sposobni dobavljati zadostnih količin. Proizvodnja ball-socketov zdaj poteka noč in dan, vse dni v letu. Namen pa je, da zaposlene na teh strojih razbremenimo, da bodo linije ob koncih tedna stale.

Dodatna kontrola s strojnim vidom

Zelo pomembno je, da z novim strojem tudi povečujemo kakovost izdelkov. Vgrajen ima namreč strojni vid, ki je dodatna kontrola kakovosti. Dve kameri na vsaki liniji



preverjata izdelek kot celoto in odprtost vzmeti (clipa), ki je pomembna za montažo pri našem kupcu. (Kot vemo, je ball-socket sestavljen iz plastičnega dela, ki ga naredimo v Polycomu, ter vzmeti, ki nam jih dobavljajo – te pa niso najboljše kakovosti.) Sledi še testiranje z merilnim trnom, ki se izvaja tudi na starejših dveh strojih.

Poleg tega se novi stroj ponaša še z vrsto podrobnosti, ki izboljšujejo proizvodnjo. To sta na primer dodatni monitor za boljši pregled, odzračevanje, ki zmanjšuje količino prahu, ter še veliko konstrukcijskih detajlov, ki naj bi izboljšali zanesljivost stroja.

► **Gašper Sever**





DO DECEMBRA BODO NOVI PROSTORI ŽE OPREMLJENI

Naši novi prostori v Dobju so v tretji gradbeni fazi. Vsak dan je na objektu oziroma v njegovi okolici od 50 do 60 različnih izvajalcev del in računamo, da bo do začetka decembra montirana vsa oprema.

Dela trenutno potekajo tako na zunanosti objekta kot tudi znotraj. Urejeni so že vsi električni razvodi, ki vključujejo tudi priključke za polnilnice električnih avtomobilov, izvajajo se strojne inštalacije, postavljene so predelne stene v proizvodnem delu stavbe, narejeno je talno ogrevanje, končani so tlaki in estrihi. Dokončuje se streha, na poslovnem delu objekta se vgrajujejo okna s stekleno fasado, hkrati pa se dokončuje tudi fasada celotnega objekta.

Sicer pa tretja gradbena faza vključuje predvsem nakup in postavitev strojne in skladiščne opreme, regalov

in ostale opreme za proizvodnjo, pohištva, serverjev za računalniško podporo itn.

Dve stroškovno največji investiciji v tej fazi gradnje sta sušilni sistem za granulato ter hladilni sistem tehnološke vode. Ker sta to ključna proizvodna sistema, smo izbrali praktično najboljšo opremo, ki jo je trenutno mogoče dobiti na trgu.

Kakovost ima prednost pred ceno

Ker gre za velik projekt, je zanimanje ponudnikov seveda precejšnje. Veliko energije vlagamo v to, da dosežemo

optimalno ceno za opremo prave kakovosti. Cena torej ni edini kriterij; poleg kakovosti so nam pomembni še dobavni roki, saj mora biti v skladu s terminskim načrtom oprema v objektu inštalirana v začetku decembra.

Pohištvo nam bo dobavil ponudnik, s katerim smo sodelovali že prej. To je podjetje Marc Interieri, kjer so nam svetovali tako oblikovno kot tudi pri zasnovi pisarn. Zagotovljena bo ergonomija delovnih mest, vsi zaposleni na sedečih delovnih mestih bodo dobili kakovostne stole, določena delovna mesta pa tudi divžne mize.

Glede na to, da bo v podjetju zagotovljena prehrana, smo skupaj z izbranim ponudnikom hrane, podjetjem Reina, opremili tudi kuhinjo z razdelilnico hrane in jedilnico.

Gradnja še vedno poteka v skladu z generalnim planom, ki predvideva dokončanje objekta do konca letošnjega leta in takoj nato selitev. Pomembno vlogo na terenu opravlja nadzornik, ki skupaj z izbranim izvajalcem del stalno usklajuje delo na vseh področjih in skrbi, da vse poteka v skladu z zastavljenimi cilji.





Ekološki otok

Objekt je grajen po sodobnih in ekoloških standardih, kar med drugim pomeni, da bo imel tudi ekološki otok za nenevarne in nevarne odpadke, kakor tudi za shrambo nevarnih snovi.

Za nevarne snovi in odpadke, ki se zdaj hranijo znotraj objekta, bo na novi lokaciji postavljen ogrevan zaprt kontejner z ustreznim zračenjem in lovilec olja. Poleg njega bosta postavljeni dve avtomatski vijačni stiskalnici za folijo in karton.

Stiskalnici bosta olajšali delo zaposlenim, saj bo zaproseni karton pripeljal do stiskalnice, stresel v lijak in pri-

tisnil na gumb za zagon, ki ima nastavljivo časovno delovanje. Trenutno imamo karton na več lokacijah okoli objekta, kar prevzemniku odpadkov otežuje prevzem. Zmanjšalo se bo tudi število prevzemov odpadkov, saj pričakujemo, da bo 32-kubična stiskalnica omogočila odvoz kartona le štirikrat na leto. Del odpadne plastike, ki bo ločena po tipih materiala, bomo poskušali prodati – trenutno moramo odvoz plačati. Ločevanje odpadkov se bo izvajalo tudi na novi lokaciji, kjer bo vsak od oddelkov imel svoj ekološki otok. Od tam pa bodo potem odpadki prepeljani na zunanji ekološki otok.

► **Iztok Černalogar, Denis Oblak**



Ogled nove tovarne, 31. avgusta 2017



V ČRNOMLJU POVEČUJEMO ZMOGLJIVOSTI

Medtem ko pospešeno gradimo nove prostore v Poljanah, veliko vlagamo tudi v lokacijo v Črnomlju. Z naložbami povečujemo kapacitete ter možnost hitrejše reakcije ob nepredvidenih dogodkih.

Glavna investicija, s katero bomo skoraj podvojili prostorske kapacitete oziroma bomo lahko postavili 30 dodatnih strojev, je zagotovo dvigalo z nosilnostjo 10 ton. Imelo bo dva mosta: enega za vzdrževalno orodjarno in drugega za proizvodnjo, za menjavo orodij. Dvigalo za vzdrževalno orodjarno bo imelo dva mačka, kar nam bo zelo olajšalo upravljanje težkih orodij pri vzdrževanju.

Namestitev dvigala bo zahtevala tudi velik gradbeni zalogaj – poseg v temelje stavbe – saj bo postavljeno na samonosilnih stebrih. Z deli bomo začeli predvidoma konec septembra. Delavnica za orodjarno, ki ima površino 130 kvadratnih metrov, je pripravljena. Novo žično erozijo smo že zagnali ter zaposlili prvega orodjarja, prostora pa je še za tri stroje za obdelavo kovin.

Z obnovo tal pod nadstreškom bomo pridobili približno 200 dodatnih kvadratnih metrov skladiščnih prostorov, po zamenjavi velikega dela dotrajane strehe pa tla obnavljamo tudi v šotoru, kjer so prav tako skladišča. Pisarne smo iz tega dela že odstranili, s preureditvijo želimo doseči enostavno kroženje izdelkov in materiala v skladu s pravilnim skladiščnim poslovanjem ter zahtevami kupcev – FIFO (first-in, first-out).

Pripravljeni na nove širitve

V proizvodni hali smo povečali podest, ki je namenjen pripravi oziroma sušenju materiala ter razvodu od sušilcev do strojev. Vse razdelilne postaje, ki so bile prej pod podesti, smo preselili na podest. S tem smo kar najbolje izkoristili prostor in pridobili dovolj površin za nadaljnje širitve, poleg tega pa smo izboljšali tudi nad-

zor pri menjavah, saj se vsa manipulacija opravlja na enem mestu.

Zmogljivejši hladilni sistem za hlajenje olja strojev bo po vsej verjetnosti zadostoval tudi, ko bo proizvodnja delovala s 100-odstotno zmogljivostjo. Novi adiabatni hladilci imajo moč 400 kw. Hkrati pa smo uredili še izkoriščanje odpadne toplote kompresorja, s katero pozimi dogrevamo pisarne. V načrtu je še povečanje zmogljivosti hlajenja orodij.

Obnovili smo še vodovodni sistem, ki nam je v preteklosti povzročil precej dodatnih nepotrebnih stroškov, načrtujemo tudi ureditev jedilnice in razdelilnice hrane ter obnovo vratarnice. V njej bodo predvidoma tudi prostori za sprejem obiskovalcev in voznikov tovornjakov.

► **Janez Novak**

NOVOSTI V PROCESIH SO ZAPOSLENI SPREJELI BREZ TEŽAV

Vse stroje v proizvodnji smo povezali v nadgrajeni informacijski sistem Hydra. Gre za velik in pomemben preskok v tehnologiji, ki so ga zaposleni zelo dobro sprejeli in hitro osvojili.

Nadgradnja sistema je zelo pomembna za povečanje kakovosti in učinkovitosti, omogoča t. i. industrijo 4.0 – torej popolni nadzor proizvodnih procesov.

Zaradi drugačnega, neposrednega zajema podatkov je manj napak. Tako se na primer ne more več zgoditi, da se na monitorju izpisani podatki o številu izdelanih kosov ne ujema z dejansko narejeno količino izdelkov.

Hkrati s programskim paketom je bilo treba uvesti tudi kar nekaj sprememb v postopku dela. Zaposleni, ki pripravljajo tehnološke postopke in kosovnice, morajo biti veliko bolj natančni, sistematični, kakršen koli proces se zažene le, če je jasno razvidno, kdo ga je vnesel.

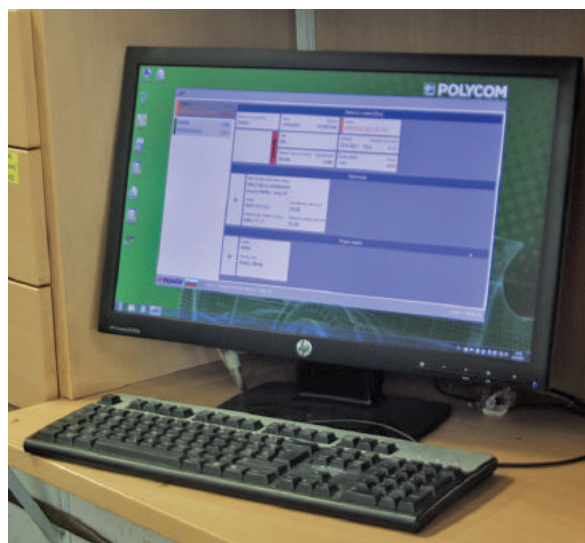
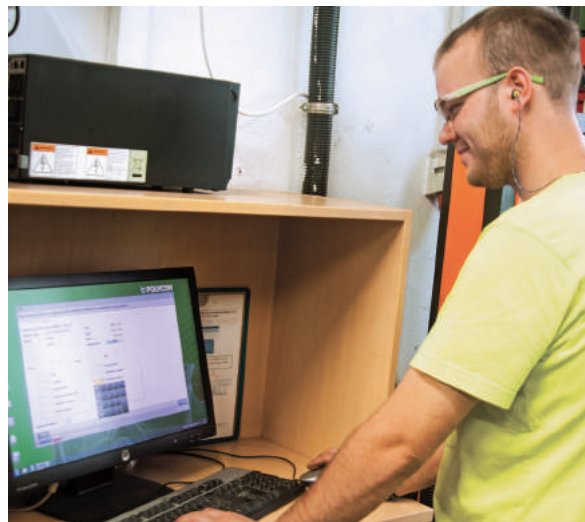
Na drugi strani delavcem za stroji ni treba več posvečati toliko pozornosti določenim podatkom, za katere so zadolženi njihovi nadrejeni, hkrati pa imajo boljši in enostavnejši pregled nad dogajanjem na stroju, ki ga upravljajo. Na primer: v kolikšnem času bo narejena določena količina izdelkov, koliko je izmeta...

Naslednji korak je e-dokumentacija

Zdaj se usmerjamo še v e-dokumentacijo. Fizične dokumente, na podlagi katerih potekajo posamezni procesi, bodo zaposleni kmalu imeli na voljo v brezpapirni obliki, pomembno pa je, da bo to dostop do originalnih e-dokumentov, kar bo ponovno zmanjšalo možnost napak.

Novi sistem omogoča natančno spremljanje (tudi v realnem času) za vsak stroj posebej, kdaj in kako je potekal določen proizvodni proces ter kdo ga je izvajal, ali in kdaj so bili zastoji. Z analizo podatkov se lahko zastoje vsaj do določene mere preprečuje.

Uvedba sistema je za zaposlene pomenila kar nekaj sprememb, zato smo izvedli izobraževanja, delavnice. Novosti so hitro in brez večjih težav sprejeli, v prvih 14 dneh so se še pojavljale manjše napake, po mesecu dni pa je že vse teklo gladko. Posebej želim pohvaliti poslovno enoto v Črnomlju, kjer nam šolanja sploh ni bilo



Zaposleni že uspešno uporabljajo informacijski sistem Hydra

treba izvesti. Zaposleni so sami preštudirali navodila, ki smo jih pripravili, vodje so poskrbeli za to, da je prehod na novi sistem potekal brez kakršnih koli zapletov.

► **Simon Oman**

SODELAVCI Z DEGUSTACIJAMI IZBRALI PONUDNIKA HRANE

Na novi lokaciji v Poljanah bomo uredili jedilnico in razdelilnico hrane. Zagotovljen bo topli obrok za zaposlene, s tem pa prihaja do nekaterih sprememb pri malici.

Hrana bo organizirana za vse tri izmene, in sicer med 9.30 in 12. uro za dopoldansko izmeno, med 17.30 in 18.30 za popoldansko izmeno ter med 1.30 in 3.30 za nočno izmeno. Topli obrok bo praviloma zagotovljen tudi ob sobotah, v nedeljo pa t. i. lunch paket (hladna malica) – odvisno od števila ljudi, ki bodo delali.

Prehrana na delovnem mestu bo prilagojena vsem zaposlenim, razen za tiste, ki zaradi zdravstvenih težav in s tem povezano dietno prehrano ne bodo smeli zaužiti nobenega od menijev. Za to bo treba v kadrovsko službo prinesiti zdravniško potrdilo specialista.

Ker bo delodajalec zagotavljal topli obrok med delovnim časom, zaposleni ne bomo več prejemali dodatka za prehrano v celoti, ampak razliko med ceno izbrane malice pri ponudniku in zneskom, ki ga izplačujemo zdaj.

O izbiri ponudnika

Veliko pozornosti smo namenili izboru ponudnika hrane – Poycom bo zagotavljal prostore in opremo kuhinje ter jedilnice, ponudnik pa bo zunanji. Na podlagi referenc smo pripravili nabor petih ponudnikov, pretežno iz lokalnega okolja. Med kriteriji za izbiro so bili poleg kakovosti ter pestrosti menijev tudi odzivnost, bližina in izdelan sistem naročanja ter poudarek na doma pridelanih sestavinah. Pri izboru so sodelovali tudi sodelavci, na podlagi postopka degustacije, pomemben pa nam je bil tudi splošni vtis ponudnika. Na koncu smo izbrali podjetje Reina iz Kranja.

Direktorica Reine Vesna Frelj: »Kakovost hrane zagotavljamo z izbiro kakovostnih surovin, ki jih obdelujemo po sodobnih postopkih. Surovine so pretežno slovenske in lokalnega izvora, kar nam omogoča, da lahko pripravimo zdrav obrok. Hrana ne vsebuje ojačevalcev okusa, vege ter natrijevega glutaminata.«

Vsak dan osem menijev

Zaposleni bodo vsak dan lahko izbirali med klasičnim mesnim menijem, enoločnico, vegetarijanskim menijem, vital menijem, več vrstami solatnih krožnikov, več vrstami sendvičev, izborom sezonskega sadja. Delavci

v nočni izmeni bodo prejemali hladni obrok, t. i. lunch paket. V vsakem meniju je tudi pijača.

Vsak zaposleni bo moral najmanj dan vnaprej in največ 30 dni vnaprej sporočiti, kateri meni želi. Naročila bomo oddajali prek sistema POS elektronček oziroma spletne strani. Na ta način bomo malico tudi odjavljali za čas med dopustom in drugimi odsotnostmi ter jo pred povratkom tudi prijavljali.

► **Mateja K. Šenk**

Z DEGUSTACIJE

Mihaela Peternej Pivk: »Vsak dan v času malice, pet dni zapovrstjo, se je skupini več kot deset izbranih zaposlenih, ki smo prihajali skoraj z vseh oddelkov, predstavil en ponudnik. Spoznali smo različne menije, pojasnili so nam, kako si zamišljajo organizacijo, od kje in kakšne surovine uporabljajo. Praviloma je vsak poskusil malo od vsakega menija, tako da smo dobili čim bolj popolno sliko, potem pa smo hrano ocenjevali po različnih kriterijih. Na primer, ali je dovolj topla, ali je prekuhana, preslana, presladka ... Tako je vsako podjetje zbralo določeno število točk, na koncu tedna pa smo podali še splošno oceno ponudnika. V ožji izbor sta prišla dva in na koncu je bil izbran tisti, ki je tudi pri naši testni skupini dobil najvišjo oceno.«



DOMA POZORNEJE LOČUJEMO ODPADKE KOT V SLUŽBI

Raziskava, ki sem jo opravil v okviru študija na Be-B Vi-soki šoli za trajnostni razvoj, je pokazala, da smo v službi veliko manj pozorni, kako ločujemo odpadke, kot doma.

V anketi sta sodelovala 102 anketiranci, od tega jih je bilo približno 15 odstotkov iz Polycoma. Skoraj 80 odstotkov anketirancev je bilo starih od 21 do 40 let, 18 odstotkov je bilo starih od 41 do 60 let, ostali so bili mlajši.

Med drugim nas je zanimal odnos anketiranih do ravnanja z odpadki doma in v delovnem okolju. Izkazalo se je, da je doma na to pozornih 81 odstotkov oseb, v službi pa 68 odstotkov, medtem ko jih 32 odstotkov na delovnem mestu ne pazi, koliko odpadkov naredi.

Doma iz lastnih interesov ločuje odpadke 70 anketirancev, na delovnem mestu pa 57 odstotkov. Da upoštevajo pravila na delovnem mestu, je odgovorilo le 11 odstotkov vprašanih. Zaposleni večinoma doma bolj odgovorno ravnaajo z odpadki kot v službi, zato je smiselno, da podjetja s programi ali delavnicami poskrbijo za večjo osveščenost delavcev. Boljša seznanjenost z ravnanjem z odpadki pripomore k zmanjšanju nastanka odpadkov in poveča motivacijo za ločevanje. To pa pomeni tudi manj stroškov za podjetje.

► **Denis Oblak**

DONACIJE (1. 6.–31. 8.):

Podjetje Polycom sodeluje v številnih družbeno odgovornih projektih v lokalni skupnosti ter aktivno podpira različne izobraževalne, športne, kulturne in dobrodelne organizacije ter dogodke, ki jim nameni več tisoč evrov pomoči letno.

19.VISOŠKI TEK

RAAM 2017

PLESNA SKUPINA STEP

DRUŠTVO JASA

OŠ IVANA GROHARJA

RADIO CERKNO

KULTURNO DRUŠTVO DR. IVAN TAVČAR POLJANE

KK GORENJA VAS

FOTOGRAFSKA RAZSTAVA LUMEN 2017

RADIO GORENC

ŠD BRLOG

ATLETSKO DRUŠTVO ŽELEZNIKI

DPM ŠKOFJA LOKA

ŠD POLJANE

PGD DOBLIČE

PGD DRAGATUŠ

RD ALPLES ŽELEZNIKI

Novo zaposleni za nedoločen čas (1. 6.–31. 8.):

GREGOR ARSIČ, vodja operativne proizvodnje

TATJANA KOKALJ, prodajnik

SABINA JEREB, administrator v proizvodnji

IVO REJC, operater na stroju v ORO

BRIGITA FRANKOVIČ, proizvodni delavec

MOJCA BEBAR, proizvodni delavec

BOŠKO VUČIČ, orodjar vzdrževalec

ROMAN KUZMA, operater plastikarne

LEOPOLD ŠMIT, projektni vodja

NOVO ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO



Gregor Arsič je v Polycomu zaposlen od julija, in sicer kot operativni vodja proizvodnje v Poljanah in Črnomlju. Ima tudi mednarodne izkušnje z vodenjem in vzpostavitvijo organizacijske strukture v velikih podjetjih kot sta na primer Veyance (Good-year) in Continental.

Kakšen je vaš izziv v Polycomu?

Hkrati sem imel na mizi več ponudb različnih podjetij, za Polycom sem se odločil zaradi ljudi. Poleg profesionalizma sem tu dobil občutek, da sem tudi Gregor. Zelo pomembno in velika prednost podjetja se mi zdi, da tu ni enostranskega odločanja, da ima poleg lastnika pomembno besedo celoten kolegij. V podjetju vidim velik potencial, ima zdravo jedro, veliko pridnih ljudi, tehnično znanje. Dejstvo pa je, da izjemna rast zahteva tudi organizacijske spremembe in tu vidim izziv zase. Ko podjetje preseže določeno število zaposlenih, je potrebna drugačna struktura in tu lahko pomagam s svojimi izkušnjami iz velikih

sistemov. Opravljanje določenih nalog, ki jih v manjšem podjetju lahko opravlja nekdo poleg svojega dela, zahteva cellega človeka, zato je treba vzpostaviti nekatere nove funkcije. Zdaj že postavljamo sistem v proizvodnji in tudi v podpornih službah, ki so nujno potrebne za doseganje optimalnega delovanja podjetja.

Kako boste uresničili načrte?

S sodelavci smo se dobro ujeli, lepo so me sprejeli in na vsakogar se lahko obrnem. Na tem mestu bi se vsem zahvalil. Tu se počutim dobrodošlega in da me podjetje rabi. S takšnimi občutki pa lahko narediš vse, v Polycomu zdaj zares uživam.



Tatjana Kokalj je v Polycom prišla junija, zaposlena je v oddelku prodaje. V prejšnjem podjetju je bila zaposlena 13 let, najprej v prodaji, nazadnje v kontrolingu.

Kako da se vračate v prodajo?

Po tolikem času se mi je zdelo, da je čas za spremembo in nove izzive. Priložnost, ki sem jo dobila tu v Polycomu, se mi je zdela super, saj gre za uspešno in hitro rastoče podjetje. Nenazadnje je tudi blizu (prihajam iz Škofje Loke) in spet lahko več časa posvetim družini.

Zelo rada delam z ljudmi. Hkrati je to področje, kjer se prepletajo ostali oddelki, se izmenjujejo informacije, kar pomeni, da ti omogoča širši vpogled v delovanje samega podjetja.

Kako lahko unovčite izkušnje iz kontrolinga?

Delo s številkami je zelo natančno. Tako sem vajena, da je sistem, s katerim delam, urejen in kar najbolj izkoriščen, da je čim manj ročnega dela, operativni del pa čim bolj poenostavljen. V tem času smo s sodelavci uvedli že kar nekaj izboljšav delovnih procesov, s katerimi prihranimo čas, kar je ob rasti prodaje zelo pomembno.

Zelo pomembno se mi zdi, da se s sodelavci dobro razumemo. Zelo težko je, če pri tem, kar delaš, nimaš podpore pri sodelavcih.

OKTOBER – MESEC VARNOSTI

Dvigujemo varnostno kulturo v podjetju. S selitvijo v nove prostore v Poljanah bomo bolj dosledno nadzirali uporabo osebne varnostne opreme. Na to želimo zaposlene čim bolj pripraviti, zato bomo oktobra temu posvetili več pozornosti.

Uporaba zaščitne varnostne opreme je za varno opravljanje dela in za zdravje zelo pomembna, vendar zaradi specifičnosti prostorov, skozi proizvodnjo hodijo tudi zaposleni iz drugih, pisarniških oddelkov, na zdajšnji lokaciji uporabe ne preverjamo tako dosledno.

V prihajajočih tednih in mesecih do selitve želimo sodelavce, ki opravljajo delo, za katerega je varnostna oprema predpisana, spodbuditi, da jo začnejo redno uporabljati. Na novi lokaciji, kjer bosta upravni in proizvodni del ločena, bomo namreč uporabo nadzirali. Tudi vsakdo, ki bo šel skozi prostore, v katerih bo neka oprema predpisana, si jo bo moral nadeti.

Večji nadzor nad uporabo zaščitne opreme

V septembru bomo najprej imeli predavanje o pomenu nošenja varnostne opreme, kar nam bo predstavil zunanji strokovnjak. Pojasnil bo, v katerih oddelkih oziroma na katerih delovnih mestih je neka oprema potrebna ter zakaj. Oktobra pa bo vodstvo začelo preverjati, ali zaposleni zaščitna sredstva uporabljajo, ter tiste, ki tega ne bodo delali, opozarjati. Tako bo vse do novega leta.

Na splošno lahko rečemo, da zaposleni že zdaj uporabljajo zaščitne čevlje, obleke in kape, če to zahteva delovno mesto, bistveno manj pa čepke za ušesa in zaščitne rokavice. Meritve so pokazale, da je hrup prekoračen v proizvodnji – plastikarni ter strojni orodjarni (ne pa v ročni orodjarni). V skladu s predpisi morajo torej vsi de-



lavci na teh dveh oddelkih uporabljati čepke, saj dolgoročna izpostavljenost hrupu dokazano vodi v okvaro sluha.

Kupili smo dovolj zaščitnih rokavic

Uporaba rokavic in zaščitnih očal je vezana na določeno delovno mesto oziroma delo. Na vsakem oddelku oziroma delovnem mestu so izobesena delovna varnostna navodila z informacijo o tem, katero zaščitno opremo mora zaposleni v konkretnem primeru uporabljati.

Spomnimo, da je podjetje investiralo v kakovostne čepke za ušesa. Vsak

delavec s pogodbo za nedoločen čas ima le-te narejene po meri, po odtisu ušesa. Čepki so precej dragi, a jih kljub temu delavci večinoma ne uporabljajo.

V zadnjem času smo kupili tudi dovolj kakovostnih zaščitnih rokavic, ki so odporne na temperaturo do 250 stopinj, da ima vsak zaposleni, ki jih potrebuje, svoje. Podatki kažejo, da so opekline ena najbolj pogostih delovnih nesreč v Polycomu, kar bi lahko preprečili z uporabo zaščitnih rokavic.

► **Denis Oblak**

DRUŽENJE NA REKI KOLPI

Zaposleni v Črnomlju so prevzeli organizacijo druženja za vse zaposlene v Polycomu. Spusta po reki Kolpi v napihljivih kanujih so se udeležili predvsem zaposleni iz Črnomlja, iz poljanske enote nas je prišlo osem. Namen je bil predvsem druženje, tako da je spust potekal v umirjenem tempu in z veliko medsebojne pomoči in še več smeha. Črnomaljški so tako nas, Gorenjce, oblekli v popolno reševalno opremo, sami pa so jo imeli spravljeno v sodih v čolnih. Na brzicah smo si pomagali z nasveti, da bi čim več ekip v mirno vodo priveslalo kolikor toliko suhih. Prijeten dan smo zaključili s piknikom.

► **Karla Smolej**



NA JADRALNEM TEAMBUILDINGU

Tudi letos smo Polycomovci Gašper Sever, Bojan Regouc, Tomaž Sajovic, Sebastjan Strnad in Miha Tušek nadaljevali nekajletno tradicijo in se odpravili na jadranje. Začeli smo v Šibeniku in krenili proti Dugemu otoku, na koncu smo se vrnili na izhodišče. Poleg jadrnanja smo pohajkovali po otokih in obiskovali razne znamenitosti in ruševine, za katere nam je povedal skiper Darko Pelhan. Uživali smo tudi ob dobri hrani in pijači.

Namen štiridnevnega druženja je bil povezati vodstveno ekipo s področja vodenja in razvoja projektov ter druženje zunaj delovnega časa, da bi se pogovorili tudi o stvareh, kot so družina, dopusti, gospodarstvo. Seveda pa tudi debate o službi ni manjkalo.

► **Miha Tušek**



KOLESARSKA DIRKA RAAM

Z ultramaratoncem Urošem Stoklasom čez ZDA

Kolesarska dirka med vzhodno in zahodno obalo ZDA s svojimi 4990 kilometri velja za najtežjo športno preizkušnjo na svetu. Tudi s podporo Polycoma je letos na njej nastopil ultramaratonec in osemkratni svetovni prvak v kegljanju Uroš Stoklas iz Trbovelj.

Začetek dirke je bil na obali Tihega oceana, v bližini San Diega, v obmorskem mestu Ocean Site, v katerem so snemali znameniti film Top Gun. Letos se je na štartu zbralo 265 tekmovalcev, od tega 39 v najtežji, »solo« kategoriji. Med njimi so bili tudi trije Slovenci: Uroš Stoklas, Marko Baloh ter Fredi Virag.

Po slavnostnem začetku dirke na mestni promenadi, ob peščeni tihomorski plaži, se tekmovalci že zelo hitro spopadejo s prvim vzponom in nato spustom proti puščavskemu mestecu Borego Spring, ki leži v depresiji, 56 metrov pod morsko gladino. Vročina do 50 stopinj Celzija, suh zrak, dolgi ter strmi vzponi, gost promet ter do dve uri spanca na dan so prve štiri dni dirke za tekmovalce največja ovira. V tem času prevozijo pot od Kalifornije prek Arizone in Kolorada do prve izločilne časovne postaje v mestu Durango. Pozneje razmere otežujejo še monotonost ravnih cest in različne poškodbe.



Uroš Stoklas z direktorjem Iztokom Stanonikom ob obisku v Polycomu

Na 3300 metrov visoko goro

Ena od značilnosti letošnje dirke je bil velik osip tekmovalcev, saj jih je v solo konkurenci odstopila skoraj polovica. Med zelo pogostimi razlogi je t. i. »Shermerjev vrat«, poškodba vratnih mišic, ki zaradi prevelikega napora preprosto popustijo. Zaradi tega glava zdrsne med ramena, kar praktično onemogoči normalen pogled na cesto.

Prav to se je po 1600 prevoženih kilometrih v slabih štirih dneh zgodilo tudi našemu Stoklasu. In to ravno pod vrhom najvišje točke dirke, pod prelazom Wolf Creek (3308 m n. v.), zaradi česar bi bil spust z gore, precej višje od Triglava, med drvečimi avtomobili in tovornjaki, zelo nevaren. Na tej dirki je bilo že veliko hudih nesreč, tudi smrtnih, zato je bil odstop, navkljub nesebični pomoči zdravnikov iz drugih ekip, edina logična izbira.

Dirka čez Ameriko, ki je zaradi svoje ekstremne dolžine, vremenskih pogojev ter fizičnih in psihičnih naporov po točkovanju težavnosti daleč pred ostalimi, tudi pred havajskim triatlonom, je tako vsem nam pokazala svoje zobe. Tako so se nam tudi uspehi legendarnega petkratnega zmagovalca RAAM Jureta Robiča pokazali v pravi luči. Prekolesariti Ameriko v osmih dneh in nekaj urah zahteva izredno telesno pripravljenost, za zmago pa je potrebna tudi ekstremna psihična pripravljenost.

Kljub vsemu se na to dirko kolesarji vračajo in jo poskušajo prevoziti v predpisanih dvanajstih dneh. Tudi Uroš Stoklas se bo naslednje leto vrnil – verjetno kot edini Slovenec.

► **Matjaž Mazzini**

POMOČ BREZDOMNIM ŽIVALIM

V Polycomu že nekaj časa sodelujemo z Društvom za zaščito živali Kranj. Iz podjetja smo tudi tri članice Društva: Kristina Primožič, Anja Čukman in jaz.

Društvo za zaščito živali Kranj je bilo ustanovljeno februarja 2010. Konec lanskega leta je imelo 37 rednih članov. Namen društva je seznanjanje in osveščanje članov, širše javnosti o tej problematiki in pomoč pri oskrbi brezdomnih živali ter posredovanju pri iskanju novih domov za njih.

Kako lahko pomagata društvu? Vsak mesec se na Facebooku odvijajo javne licitacije, kjer lahko najdete uporabne izdelke za kosmatince, zase ali za svoj dom ter odlične slaščice, ki nastanejo izpod rok naših pridnih prostovoljk. Na spletni strani si lahko naročite kar nekaj izdelkov: majice društva, koledarje, ročno izdelane magnetne ter igrače za živali. Prav tako lahko namenite delček dohodnine, imamo pa tudi dobrodelne akcije.

Papir bomo zbirali 7. oktobra

Prav v teh akcijah sodeluje tudi naše podjetje. Dvakrat na leto se v Kranju odvija akcija zbiranja odpadnega papirja. Dogodek poteka cel dan, prostovoljci že zgodaj zjutraj začnejo pripravljati šotor s stojnico, kjer lahko kupite kar nekaj ročno na-



Članice društva za zaščito živali Kranj

rejenih uporabnih izdelkov. Na vsaki akciji je tudi srečolov, kjer lahko zadenete naše promocijske izdelke. Kako pa poteka naš dan? S Kristi-

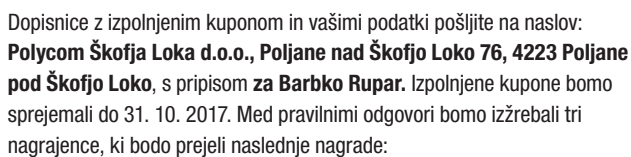
no in Anjo vse leto zbiramo odpadni papir, ki ga nam pripravijo naši zaposleni, in ga vozimo v naše »skladišče«. Dan pred akcijo se po službi zberemo pred podjetjem in začnemo natovarjati kombi, ki ga nam odstopi Polycom. Ponavadi vozilo napolnimo že v enem popoldnevu in čakamo na jutro, da smo med prvimi na »kraju zločina«.

Kombi nam precej olajša delo, saj ga napolnimo in spraznimo vsaj trikrat. V zadnji zbiralni akciji smo skupaj zbrali 63.030 kilogramov papirja. Ves izkupiček zbranega denarja gre za oskrbo brezdomnih in zavrženih živali.

Me se že veselimo naslednje akcije, ki bo v soboto 7. oktobra. Dobrodošli!

► **Tija Pivk**





- Nagrajenci prejšnje križanke: 1. nagrada: **Anica Dolinar**,
2. nagrada: **Helena Hren**, 3. nagrada: **Valter Prezeli**.

KUPON	
IME:	
PRIIMEK:	
NASLOV:	
GESLO:	