

Drage sodelavke, sodelavci

Za nami je naporno leto, pa ne zato, da bi se morali boriti za obstoj podjetja, ne! Z zavihanimi rokami smo iskali nove priložnosti, se spoprijemali z izzivi, se učili, spoznavali bodoče kupce, hodili po svetu in ugotavljali, koliko Poljanske doline, Poljan in Polycorna lahko izvozimo tja, kjer nas še ne poznajo.

Delo, ki smo ga opravili, je zahtevalo brez števila delovnih ur, marsikatero neprespano noč. Veliko časa smo porabili za dogovarjanja, usklajevanja, odpravljanje napak ter za veselje, če nam je uspelo. Naperi so prinesli tudi obilo zadovoljstva. Včasih se nam zdi, da smo podobni gorniku, ki si oprta nahrbtnik in se poda v nemogočih vremenskih razmerah na vrh gore. Ko stoji na vrhu, je zmaga podobna naši: neizmer-no sladka.

Skupaj smo ustvarjali, skupaj se lahko, če dovolite, soočimo tudi z nekaterimi številkami. Skupna vrednost izvoza v lanskem letu 2012 je bila 10.892.235 EUR, največ smo sodelovali z državami EU, v številkah je to 9.762.746 EUR, preostanek, 1.129.489 EUR pa predstavljajo tako imenovan tretji trgi.

Nadaljevanje na 2. strani



nadaljevanje s 1. strani

Lansko leto smo izvoz povečali za neverjetnih 37,26 %. Za letošnje leto smo si zadali nalogo, da se bo izvoz gibal okoli zneska 12.000.000 EUR, mislim, da ga bomo dosegli.

Nekoč je nekdo dejal, da nič več ne bo tako, kot je bilo. Zelo se moram strinjati z njim, kajti tudi za nas, ki delamo v Polycomu, še kako velja, da si ne moremo privoščiti, da bi počivali na minulih rezultatih. Mnogi se izgovarjajo na krizo, pa na recesijo - mi ne. Lansko leto smo se z malo manjšim povpraševanjem soočali le v Evropi, posel pa je, nasprotno, cvetel v Latinski Ameriki in na Kitajskem. Potrudili smo se in poskušali razširiti seznam naših izdelkov, za te, slednje trge.

Pridejo trenutki, ko se moramo tudi pohvaliti. Vsak človek si pohvalo zasluži, podjetje kot je naše, pa prav tako.

Pred kratkim smo si zaslužili laskavi naslov najboljšega dobavitelja pri kupcu Stabilusu. Tega častnega naziva smo se zelo razveselili, saj nam med drugim pove marsikaj, kar se skriva tudi med vrsticami. Največji proizvajalec amortizerjev na svetu je to nagrado podelil prvič. Izbrali so na zelo zanimiv način, ki je vreden posnemanja. Niso ustanovili komisije, pač pa so izbrali preprostejšo a bolj učinkovito pot. Vsi njihovi podizvajalci so med vsemi dobavitelji, ki jih imajo, izbrali neodvisno in po lastnih izkušnjah.

Vsi Polycomovci se zato lahko čutimo počaščene in ponosne, saj je vsak izmed nas k tej izbiri pripomogel s svojim delom.

Želel bi omeniti še en dosežek: v roke smo si segli z enim novim kupcem, imenovanim Tayco Electronic. Za sodelovanje z njimi smo "garali" precej časa. Le-to pa se je poglobilo lansko leto, z njihovim prvim obiskom v Poljanah. Nato se je zgodila prva pozitivna presoja, nakar smo se usedli za mizo in se pogovorili o naši pripravljenosti, kako ugoditi njihovim visokim zahtevam in standardom. Bili smo zadovoljni, ko so nam ponudili tudi možnost, da si ogledamo del njihove proizvodnje na Češkem. Priložnost smo izkoristili in si zelo natančno ogledali obrat, organizacijo dela v njem, ter bili pozorni smo bili na vsako malenkost, ki smo jo zaznali. Ob vrnitvi domov, se je tudi za nas pričelo "garaško delo", saj smo v Polycomu morali spremeniti marsikaj, kar se nam je do tistega trenutka zdelo samo po sebi umevno. Če omenim le eno "malenkost": označiti smo morali,

na primer, vsako orodje, zanj pa poiskati tudi ustrezno mesto. Ob tem smo se ogromno naučili, tudi v lastni, osebni rasti podjetja smo naredili korak naprej, kar opazijo tudi drugi kupci, ki trkajo na naša vrata. Povem naj še, da se trenutno pripravljamo na paket prenosa orodij v našo proizvodnjo.

Z drugačnimi, bolj drznimi koraki v poslovni svet, smo pričeli že leta 2008. Takrat smo se zavestno odločili, da moramo povečati prodajo, ojačali razvoj ter aktivno iskali nove kupce.

Lep primer nadgradnje našega dela, se nazorno vidi pri sodelovanju z avstrijsko firmo Mahle. So eden največjih proizvajalcev filtrov v avtomobilski branži. Zanje smo najprej izdelovali orodja, potem smo ta posel nadgradili še z brizganjem plastike, nakar smo sodelovanje razširili z njihovimi tovarnami v Romuniji in Nemčiji. Letos smo se dogovorili za sodelovanje z Mahle v Franciji in trudimo se, da bi že naslednje leto vstopili tudi v Mahle v Angliji. Zelo nas veseli, da se v minulih letih nismo pretirano navezali le na enega kupca. Mrežo le teh smo nenehno širili in prav širitev je pogoj za našo samostojnost in neodvisnost.

Takšne cilje odobrava tudi naš največji kupec Stabilus.

Na tem mestu želim v nekaj besedah izpostaviti zagnanost zaposlenih v našem razvojnem oddelku, ki je kronana z veliko uspehi. Letos smo se (po štirih letih) lotili skupnega projekta s firmo Mubea, kjer izdelujejo napenjalice za polnjenje akumulatorjev. Zanje smo v našem razvoju izpopolnili ležaj. Po treh letih testiranj je proizvodnja stekla. Tudi za kitajski Bosch and Siemens smo za kavni avtomat, ki ga izdelujejo, razvili poseben zapah. Podvig je vreden, da razvojnikom čestitamo zanj. Včasih se zgodi, da imajo tisti, ki se s prodajo posredno ne ukvarjajo, o tem, kako tržiti naše izdelke, napačne predstave. Ciklus, da pridemo do novega kupca in produkta, je precej dolg. Veliko se moramo izobraževati, prilagajati, potovati po svetu, itd. Naši komercialisti, na primer, te dni potujejo v Belorusijo. Biti moramo prisotni povsod, vztrajni in dosledni. Pa prijazni. Poznati moramo navade ljudi v tujih krajih, kajti le tako se nam odpirajo vrata v svetove, ki jih ne poznamo, tudi na Kitajskem. Povečujemo izvoz v Latinsko Ameriko, v Mehiko. Medtem ko mnogi tarnajo, da se v avtomobilski industriji čuti upad proizvodnje, mi razmišljamo

drugače. V povprečju smo letos prodali več kot lansko leto.

Velikokrat sem že poudaril, da največja skrivnost naših uspehov tiči v močni ekipi razvoja in med zaposlenimi, ki živijo s Polycomom in mu pripadajo ne le osem ur (ko smo v službi), ampak tudi sicer.

Letos smo že uspeli pridobiti za okoli 2.100.000 EUR novih poslov za plastikarstvo. To so projekti, ki bodo nadomeščali "stare" izdelke in zagotavljali našo rast. Ne hlepimo po tem, da bi bila rast ekstremna kot je bila lanska, pač pa bomo zadovoljni, če se bo gibala med 5-10 %. Takšno lahko obvladujemo.

Bilo bi narobe, če ne bi omenil nekatere problemov, ki pa nam, sem in tja, vseeno delajo sive lase. Tako smo za investicijo v višini 1.000.000 EUR, želeli dobiti kredit za novo opremo (projekt Pokolpje). Sami bi prispevali 25 %, država bi nam nudila 40 %, za preostanek pa bi najeli bančni kredit. A se je zapletlo pri bančnih, precej nemogočih pogojih. Tudi obresti ne spodbujajo ne rasti podjetij, ne vlaganj v nove projekte. Nesramno so visoke in zelo neprijazne do nas.

Kupci, ki prihajajo iz tujine, se čudijo ne le lepotam Poljanske doline, temveč tudi spoznanju, da smo v majhni vasi sposobni ustreči zahtevam tako BMW-ja, Audija, Mercedesa in drugih svetovnih velikanov. Ko pa vidijo robote v proizvodnji, ki jih delavci obvladajo, pa včasih tudi nejeverno kimajo.

Z našim vrhunskim delom jim lahko na svoj način povemo, da kraji na koncu sveta, pač niso zmeraj podrejeni majhnosti, kajne?

Drži, da je potrebno vlagati v robote, a verjemite, zavedam se, da nikoli ne smemo zaobiti delavca, ki z njim upravlja. Trudim se in k temu spodbujam tudi ostale, da se poslušamo, pogovarjamo, da si prisluhnemo tudi takrat, ko razmišljamo drugače. Upoštevati mnenje iz prakse se je včasih potrebno tudi naučiti.

Nismo takšni, da bi se hvalili navzven. Največja nagrada, ki jo dobimo, so zadovoljni kupci. Kajti od njihovega zadovoljstva, priznamo ali ne, imamo dela in tudi spodobno živimo. Posledično smo zadovoljni mi, ker radi prihajamo v službo, zadovoljna pa je tudi naša družina. S tem je krog bolj ali manj sklenjen.

Iztok Stanonik,
direktor Polycoma

Vinko Stanonik

V slovo

Po dolgotrajni bolezni nas je v 74-em letu zapustil član uprave podjetja - g. Vinko Stanonik.

Življenje pokojnega Vinka je zvenelo tako: ni poznal službe, temveč poklic, delo, ki mu je bil neizmerno predan. Že v rani mladosti je dodobra spoznal vse razsežnosti delavskega okolja, saj je po končani osnovni šoli, ki jo je obiskoval v Poljanah, živel v internatu v Ljubljani in se v Litostroju izučil za strugarja, kjer je dobil tudi prvo zaposlitev. Prav te izkušnje mu niso nikoli izšle iz spomina, ampak so ga po svoje oblikovale in obogatile. Ob delu je nadaljeval tudi s študijem. Kmalu je spoznal mlado dekle. Največ mu je pomenil urejen dom in družina, ki ju je ustvaril z ženo Marijo. Ljubil je svoja sinova, snahi, vnuke, pravnuke in sorodnike.

Ob slovesu se spominjamo, kako je vsa leta po upokojitvi vsako jutro z ženo Marijo prihajal v Poljane. Pripomogel je, da je podjetje Polycom postalo znano družinsko podjetje, prijazno do zaposlenih – ja postali smo kot ena velika družina.

Dokler teče življenje po vsakdanjih tirnicah in je naš gospodar le čas, se redko sprašujemo o večnem

Ko Vinko mogel danes bi še spregovoriti,
povedal bi nam misli te....

Ne jokajte na mojem grobu,
le tiho k njemu pristopite,
pomislite kako trpel sem
in večni mir mi zaželite.

Odgovor naš, predragi Vinko pa je ta.

Kako je hiša strašno prazna,
odkar tebe v njej več ni,
prej bila tako prijazna,
zdaj otožna se nam zdi.

Na zadnjo pot pospremili smo te,
a saj slovo, slovo od tebe ni dokončno!
Nekoč, nekoč nekje vsi snidemo se spet,
spet naše skupno bivanje bo sončno.

Naj bosta mir in Bog s teboj,
Vinko – uživaj blaženi pokoj.



življenju. Toda v nekem trenutku se čas ustavi za vsakogar. Žal mnogo prezgodaj, se je tudi Vinku ustavil čas.... Obdan je bil s svojimi najdražjimi, ki so zadnja dva meseca, ko je trpel, tako lepo skrbeli za njega. Umirajoč človek je vreden vsega spoštovanja – biti poleg in si dopustiti resnico, je očiščujoče za svoje in tudi za umirajočega.

Morda je za koga čudno, da ob smrti, ki nas normalno navdaja z žalostjo, upravičeno pri pokojnem Vinku rečemo, da je bilo za njega ob tako težki bolezni, slovo od zemeljskega življenja in srečanje z Bogom rešitev.

Spoštovani domači, vi ste to doživeli in lahko pričujete o tem. Mir, ki vam ga je pustil pokojni Vinko in mir, v kakršnem je tudi sam odšel, je vreden več kakor vsa bogastva sveta.

Ko se danes, spominjamo sodelavca, domačina, prijatelja, Krušinkovga Vinka, lahko rečem, da smo lahko hvaležni Bogu, da smo imeli priliko del svojega življenja preživeti z njim.

Tone Debeljak

Milena Miklavčič

Utrinki iz pogovora z Vinkom Stanonikom

Na ta način sem premikal svet

Čas pravzaprav ne more nikoli izbrisati trenutkov, ki jih preživimo s človekom, ki življenje razume, ga spoštuje, ceni. Od njega pa jemlje tisto in toliko, kot potrebuje zase in za bližnje.

Vinko Stanonik me je očaral že s stiskom roke in širokim nasmehom. O sebi, Polycomu, obeh sinovih, družini, preteklosti in prihodnosti je govoril zbrano, odločno, kot da mu bolezen ne bi krojila vsakodnevnega tempa s svojo prisotnostjo.

Rod, ki je imel zdrave korenine

„Moj oče je bil doma s Kovaškega vrha, po mamini strani pa smo Žirovci, Govekarji iz Čikaga. Oče je bil zelo deloven, do nas, otrok, zelo dober, moram reči, da je naredil vse, da bi družina čim lažje živela. Sam je šel že z osmimi leti služiti, tako da je poznal kalvarijo izgubljenega otroštva. Najbolj so se mi vtisnili v spomin njegovi zdravi, kmečki nauki. Nekoč je pred nami, otroki, vzel v roke palico in potem razložil, kako krhka in zlomljiva je ena sama. Če pa jih zložimo več skupaj, postanejo močne in neuničljive. Verjemite, zmeraj, ko sem bil na kakšnem razpotju, sem se spomnil njegovih besed.“

Pot v svet

Že kot otrok se je šel učiti v Litostroj. Bil je miren fant, manjše rasti. Po poklicni šoli je nadaljeval s študijem ob delu. Vse stroške si je sam plačal.

„Zmeraj sem želel biti trgovec. Tak- v trgovini. Še na srednji tehnični šoli sem sanjal o tem poklicu. Želja se mi je potem uresničila v LTH-ju, kjer sem skrbel za prodajo šankov po naročilu. Skoraj četrto stoletja je minilo, da sem se tega dela naveličal in se prezaposlil kot obratovodja in vodja obrata.“

Spominjam se anekdote, ki je povezana s Sarajevom. Tamkajšnje podjetje Otis je imelo podpisano pogodbo za opremo hotela v Jajcu z neko drugo firmo, pri nas so iskali le stroj za izdelavo sladoleda. Kot zakleto nismo imeli na voljo drugega kot tistega, ki smo ga po naročilu izdelali za nek drug hotel, ki smo ga prenavljali za namene Mediteranskih iger. Gostom sem predlagal, da si ga ogledamo. Z mojo predstavitvijo tega in še ostalih programov so bili zelo zadovoljni, že naslednji dan sem odpotoval v Jajce in si za sklenjen posel udarili v roke.“

Strast do novih izzivov, pa ni mogla zaobiti učenja in pridobivanja novih znanj. Kasneje, ko je že bil obratovodja, so včasih kakšen izdelek drugega proizvajalca razstavili na prafaktorje, ob tem se je poro-

dila marsikatera uporabna ideja, ki so jo uporabili v praksi.

„Ja, z velikim zadovoljstvom sem hodil v službo in navdušenje nad uspehi, ki sem jih doživeljal pri delu, sem prenašal tudi na otroke. Zmeraj sem jima govoril, dajmo se učiti, da bomo nekaj znali. Zdelo se mi je, da sta me fanta poslušala in vsrkavala besede vase.“

Gobica za kadilce

Zgodilo se je povsem slučajno. Nekoč so obiskali prijatelje na Dunaju in ob tej priložnosti je na mizi zagledal gobico za kadilce, ki mu je takoj padla v oči. Naprava, bolj igrača kot kaj drugega, je služila ugašanju cigaret.

„Pomislil sem, da bi kaj podobnega lahko izdelovali tudi doma, pa s tem zaslužili kakšen dinar. Poskusili smo, žal projekt ni zaživel, pa nič ne de. Duh je ušel iz steklenice, zato smo iskali nove možnosti za zaslužek. Pri nakupu prvega stroja nismo imeli sreče, kupljeno ni zadostovalo za naše potrebe. Prodali smo vse, kar je bilo v hiši vrednega, in kupili novo, sicer rabljeno, a dobro ohranjeno mašino. Zanj smo morali že najeti večjo delavnico. Izdelovali smo v glavnem ročaje za pohištveno industrijo. Dosegli smo dobro ceno in tudi to se nam je zdelo pomembno. Ves zaslužek je šel ponovno nazaj v investicije. Delali smo vsi skupaj, cela družina.“

Poročil sem se s Štajerko

„Bratje so me zaradi tega zafrkavali, (smeh) a ljubezen je ljubezen in ne pozna meja. Štiri leta sva se spoznavala. Ko sem končal šolanje, sva se poročila. Najprej sva živela v majhni sobici, v kateri je bilo stlačeno vse, od štedilnika do kavča. Še prej, preden sem šel v vojsko, sva v Škofji Loki pričela zidati hišo. Najprej se je nama rodil Iztok, čez leto in pol pa še Igor. Ko sem ju vzel v naročje, sem si najbolj želel, da ne bi trpela, da bi bili prijatelji, da bi se imeli radi in si pomagali. Želje so se mi, to moram odkrito povedati, bogato uresničile. Četudi kaj ni šlo po sreči, sem pomislil nanju, pa je bilo lažje. Na ta način sem premikal svet, verjemite.“

Nisem dovolil, da bi ju, ko sta bila otroka, kdo kaznoval. Zdelo se mi je, da se vse težave dajo preprečiti s pogovori, s sodelovanjem. Bila sta tudi športnika,



skakalca v Smučarsko-skakalnem klubu Alpina v Žireh. Zadovoljen sem bil, ker so skupaj z njima "odraščale" tudi njune delovne navade. Še kot osnovnošolca sta razvažala časopise, zmeraj sta si našla kakšno delo in če ne bi bila takšna kot sta, ne vem, če bi zmogli toliko, kot smo."

Zmeraj sem bil samostojen, samosvoj...

"Je še kakšna lastnost, po kateri vas je moč spoznati?" ga pobaram.

"Vztrajnost," odgovori.

"Če vidim, da nekaj takoj ne uspe, nikoli ne vržem puške v koruzo. Imel sem trdo življenje, ni mi bilo z rožicami postlano. Vseeno se ni zgodilo, da bi padel na kolena in se ne bi več želel dvigniti."

Potem ga pokliče žena in ko na kratko pokramljata, se vnovič obrne k meni, rekoč: "Poglej jo, no, še zmeraj misli, da delam." Zadovoljno se nasmehne, prikima in vidim, da se mu dobro zdi.

V Polycom je prihajal vse do zadnjega.

Rad se je sprehodil med delavci, postal pri enem in drugem, spraševal, svetoval, se učil in razmišljal obenem. Potem pa se je usedel za mizo in prebiral vse, kar mu je prišlo pod roke o tehnoloških procesih brizganja plastičnih mas. Spodbujal je tudi druge, da so počeli enako, učil je mlajše rodove.

"Vesel sem bil, ko sem videl, da sem Iztoka naučil vsega, kar sem vedel o plastiki in komerciali, Igorja pa o orodjarstvu. Veste, imam zlata sinova. Zlata! Ko sem sam, razmišljam o času, ko smo še več delali skupaj, druženje nam je bilo v zadovoljstvo, meni pa v čast. Ponosno sem ju opazoval, kako hodita po stopnjah, ki sem jih želel tudi zase. Še danes, ko sta že več korakov pred menoj, si izmenjujemo mnenja. Bom pa vesel, če zapišete še eno misel, ki sem se je zmeraj držal: ta pravi, da svojih otrok ne smemo nikoli utesnjevati, jih omejevati. Pustiti jim moramo svobodo. Pa da nimajo občutka, da je oče edini, ki je pri hiši pameten. Mladi razmišljajo bolj drzno in svobodomiselnost, izkušnje očeta so jim le za oporo. Dober oče med otroki nikoli ne vzbuja nevoščljivosti. Zavedati se morajo, da je tisto, kar dobijo od njega, četudi različno - enakovredno."

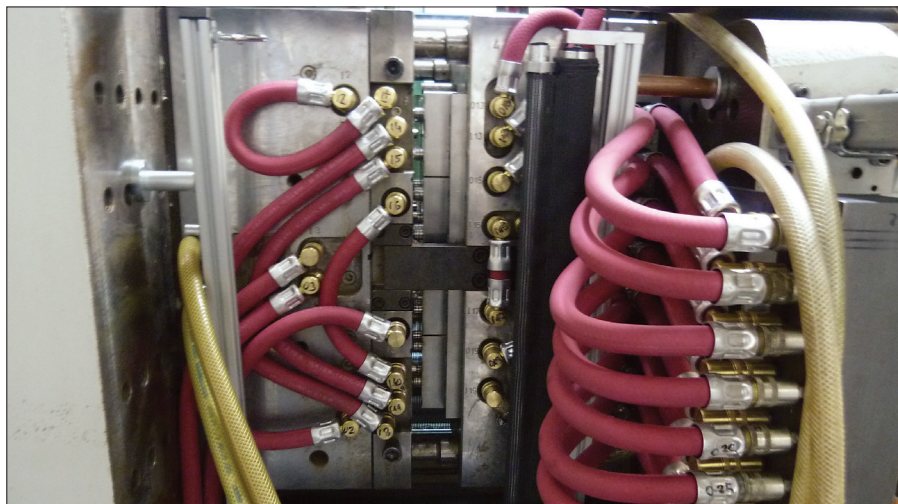
Slovo

O bolezni je govoril mirno, glas se mu ni niti za trenutek zatresel. "V življenju sem imel dovolj priložnosti, da sem se naučil trdnosti. In, seveda, vere, da se življenje enkrat začne in enkrat konča. Ko odhajam proti domu, sem vesel, da naši delavci živijo spodobno, da jim je mar za podjetje. Če vidim njihove zadovoljne obraze, me tudi manj skrbi za našo skupno prihodnost. Pa rad imam morje... tako široko je, prostrano, neskončno pravzaprav."

Uvedba metode 5S

V današnjih kriznih časih je zelo pomembno, da podjetja uvajajo različne metode, ki pripomorejo k višanju konkurenčnosti na globalnem trgu. Ena od teh metod je tudi 5S. S pomočjo te metode se izboljša preglednost, varnost, zmanjšajo se določeni časi ter znižajo stroški proizvodnje s prihrankom časa. Vsekakor pa metoda tudi pripomore k večjem zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.

- Pozdravljen, si mogoče za igro?
- Seveda! Igre poživijo telo in duha.
- Igrala se bova prepričevanje in uporništvo.
- Prebudil si v meni radovednost, le povej o čem se gre!
- Jaz bom prepričevalec ti pa upornik
- Kako si vedel, da imam uporništvo v krvi. Le nadaljuj, sama ušesa so me.
- Govora bo o **5S metodi**.
- Sliši se precej tehnično, in tudi neka-ko znano... Metode, oh nadležne metode, le koliko metod sem bil že deležen, a če v spominu malo pobrskam, nič več kot le bled spomin je ostal.
- Super, vidim da sva že v igri. Torej prepričan sem, da te bom tekom pogovora prepričal o uporabnosti 5S metode, kakor tudi bom pregnal tvoj neizmerno velik strah, nezaupanje in pesimizem.
- Oh kako pogumno, visoki so tvoji cilji... in moram te opozoriti, da tvoja zagnanost in pogum lahko privedeta v norost in razočaranje. Po drugi strani pa v bistvu niti ne rabim še enega bledega spomina o neki metodi, ki bi mi samo kalila moj notranji mir. Tako, da mi niti ni več do igre.
- V redu... ampak a ti smem nekaj drugega povedati, glede tvojega dragocenega časa.
- Ja točno tako! Ti samozvani modrec, dragocen je moj čas, tako da ne ovinkari in povej že, kaj imaš za povedati.
- Okoli 2.100 ur na leto.
- Kaj je zdaj to? Kaj okoli 2100 ur na leto?
- Ja, toliko ur nekako "pretrpiš" na svojem delovnem mestu v enem letu, in ta metoda ti ta čas naredi znosnejši. Ljudje se včasih ne zavedajo koliko časa preživijo v službi in prepogosto, si govorijo teh 8 ur na dan bom pa že, tudi če mi ni tako zelo "lepo" v službi. Nihče pa ne pomisli, da preživi recimo v 40 letih delovne dobe nekako 84.000 ur v službi oz 3.500 dni. Glede na to, da verjetno nisi nesmrten, bi rekel, da je ta čas še kako pomemben.
- Hudiča, tako pa še nisem pogledal na to reč... v redu... spet so me sama ušesa.
- Pa začniva... prvo, kar ti lahko povem je to, da to metodo že uporabljaš doma.
- Kako to misliš doma? To je vendar smešno, doma vsekakor ne uporabljam nobene metode, ki sodi v proizvodnjo plastike. Joj, joj že sedaj se te je lotila blaznost.
- V redu, pa dajva takole. Veš kje imate doma spravljene kozarce za vino, krožnike za juho, kladivo, copate, oblačila?
- Seveda vem kje imamo to shranjeno. Kakšno neumno vprašanje je pa to?
- Se opravičujem, ampak te prosim, da še malo potrpiš z mano. Torej greva naprej. Veš kdo pomiva posodo, kdo čisti hišo, kdo kosi travo in kdaj oziroma s čim?
- Tudi to vem. Samo ne razumem kaj hočeš povedati, ne filozofiraj.
- Recimo vsako leto verjetno odstranite iz hiše stvari, ki so nepotrebne.
- Jasno, da zavržemo stvari, ki jih ne uporabljamo več. Oziroma kakšno stvar peljem v drvarnico, ker pač določene stvari ne rabim v hiši vsak dan. Pa tudi malo določiva skupaj z mojo čudovito ženo, koliko kakšnih stvari bova imela v hiši. Saj razumeš ne rabimo cele drvarnice drv v kurilnici ampak ravno prav. Toliko, da ne zmanjka in toliko, da ni vse nasičeno, da niti mimo ne moreš.
- Te stvari, ki jih pelješ v drvarnico, jih verjetno prej spraviš na kup in kot si že sam rekel, skupaj z ženo odločita, kaj, kam in v kakšnih količinah.
- To pa, če ne drugega, moram vedno vprašati svojo ženo, saj veste kako je s tem. Pa vendar zdi se mi, da sva popolnoma zašla s to debato.
- Ne prav nič nisva zašla. Ravno kar sva delno opisala prve tri stebre 5S metode.
- Kako prve tri stebre? Ja koliko jih pa



je? Od kje sploh ta metoda?

- Ti bom razložil prve tri stebre in boš razumel. Stebrov je pet. Metoda pa izvira iz Japonske nekako iz leta 1950. Ampak takrat metoda še ni bila popolnoma izoblikovana.
- Kaj? Iz leta 1950? Ti pa si smešen! Tako starinske stvari se naj bi učili in to naše podjetje, ki je visokotehnološko razvito in ustreza visokim zahtevam avtomobilske industrije? Oh ti modrec, mar te nisem prej opozoril, glede blaznosti?
- Naj ti razložim. Zaradi vojne so imeli na Japonskem velike težave zaradi pomanjkanja surovin. Zato so morali nekako postaviti sistem, ki bi jim preprečeval napake, kajti izmeta si niso smeli privoščiti. Vsak delček surovine je bil še kako pomemben. In tako so skozi leta izdelali 5S metodo.
- Poslušam...
- Torej 5S metoda je usmerjena v **urejenost in čistočo delovnega mesta, organizacijo dela in standardizacijo postopkov. Gre za dolgoročno, trajnostno aktivnost.**
- Ja zelo lepo povedano, samo sliši se kot poceni teorija.
- Ti bom naštel nekaj koristi za zaposlene: **izboljševanje delovnih pogojev, povečanje reda, povečanje varnosti in čistoče, zmanjševanje napak, možnost za kreativno sodelovanje pri organiziranju dela, delovno okolje je bolj prijetno, poveča se zadovoljstvo pri delu.**
- Teorija ti gre lepo od rok, vendar še vedno me nisi prepričal, prav tako pa čakam, da mi razložiš kako prve tri stebre že izvajam doma.
- Veš ko si govoril, da letno pospravljaš odvečne stvari?
- Ja seveda vem, saj nimam spomina kot zlata ribica.
- Prvi steber govori ravno o tem.
- O čem? Spet filozofiraš.
- **Prvi steber**, ki ga Japonci imenujejo SEIRI prevedeno v naš jezik **“odstraniti”, pomeni odstranjevanje vseh stvari, ki onemogočajo normalno**

ter nemoteno delo. Torej stvari znesimo na en kup in potem določimo tim, da stvari razdeli glede na pogostost uporabe. Glede na **dnevno, tedensko, mesečno, letno** in tiste stvari, ki jih nikoli ne rabimo. Osnovno vodilo je “pustiti na delovnem mestu, kar je treba, v potrebnih količinah in ob pravem času”.

- Torej tako, kot smo mi spraznili hišo in sva z ženo kot tim določila, kaj kam in v kolikšnih količinah?
- Natančno tako. Pri tem stebru lahko sicer uporabimo tehnike kot so **3 vprašanja: Ali je predmet potreben? Če je potreben, v kakšni količini? Ali mora biti postavljen tukaj?** Kakor tudi metodo rdečih kartončkov, za tiste stvari, ki smo jih zložili na kup. Rdeči kartončki pa morajo vsebovati podatke kot so: datum, opis vsebovane stvari, lokacija, razlog za delitev, pogostost uporabe.
- Toliko v podrobnosti doma ne gremo ampak, vidim podobnosti in razumem, da za proizvodnjo morajo verjetno res biti bolj podrobne procedure. V redu, uspelo ti je toliko, da me zanima kako boš razložil še ostala dva stebra, in če se bosta res ujemala s tem, kar delamo doma.
- **Drugi steber** SEITON oziroma prevedeno **“organizirati, spraviti” pomeni organizacija in urejanje delovnega območja.** Da se predmeti nemoteno uporabljajo, hitreje najdejo in vračajo na svoje mesto, jih je potrebno pravilno **razporediti in označiti.** Prej smo stvari odstranili in delno sortirali sedaj pa sortirano organiziramo. Cilji, ki jih v tem stebru hočemo doseči so: shranjevanje orodja, kjer se uporablja. Pogosteje se stvari uporablja, bližje se jih hrani. Shranjevanje orodja v skupinah – orodje, ki se uporablja pri istih operacijah, se hrani na isti lokaciji in ima podobno funkcijo, enostavno jemanje in odlaganje elementov, delavec naj se ne bi pogosto obračal. Tukaj uporabljamo **nazorne prikaze** oz. **vizualne kontrole.** Uporabimo **talno označevanje** in **označevanje:** orodja, delov, šablon, označevanje shranjevanja orodja. **Pomeni, da so**

stvari urejene, da jih je lahko najti, koristiti in vrniti nazaj.

- Urejenost razumem, kajti doma imamo tudi vse urejeno in vemo kje je vsaka stvar. No tukaj imate prav, to je zelo smiselno delati in res to tudi prakticiramo doma. Vidim, da ste imeli prav, da uporabljamo to metodo, ko imamo določeno kje so hranjeni kozarci, krožniki, copate in tako dalje. Ampak označujemo pa ne, niti ne rišemo po tleh označbe.
- Imate pred hišo mogoče tlakovano pot in ob njen zelenico?
- O seveda in še sam sem položil tlakovce. Pa zelenica, oh ko bi jo videli. Žena vedno pravi, da če ne drugega vsaj za zelenico lepo skrbim. Samo ne razumem kaj ima to zveze z označbami.
- No vidite, ravno tako kot imate vi tlakovano pot, da vsak obiskovalec ve kje sme hoditi in ne hodi po vaši očitno prelepi zelenici, tako tudi v proizvodnji označimo transportne poti, da obiskovalci vedo kje lahko hodijo. Poleg tega pa so poti označene zaradi tega, da zaposleni

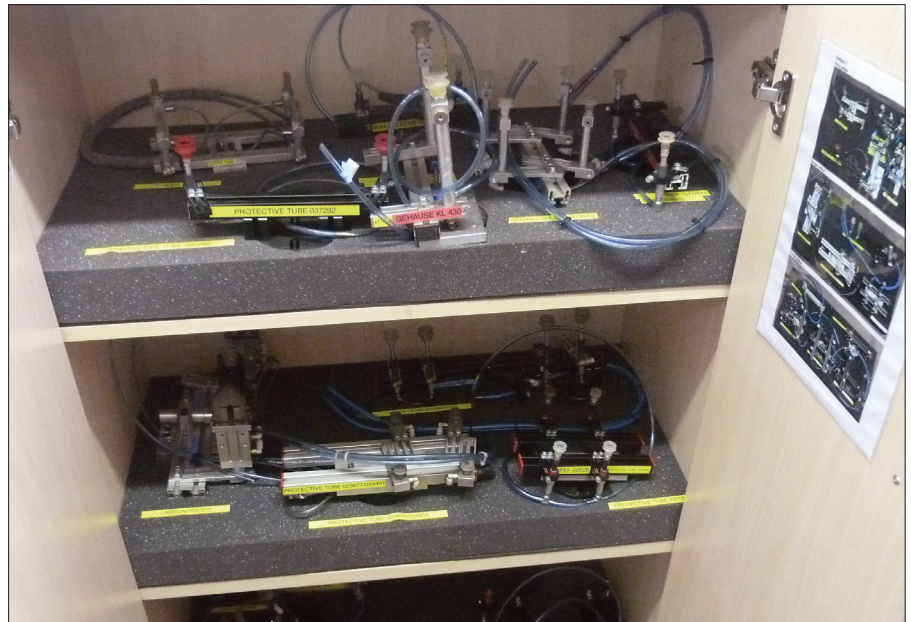


vedo, da mora biti pot vedno prosta, ker je s tem omogočen nemoten in varen transport.

► Moram priznati, da ste meli kar prav, glede tega, da uporabljamo to metodo tudi doma. In že malo predvidevam kaj bo tretji steber. Ampak vi kar povejte, da vidim, če sem imel prav.

► Torej **tretji steber** je SEISO oziroma prevedeno **“očistiti”**. Do sedaj smo stvari spravili v red in jih organizirali. Vendar nam nič ne pomaga, če je orodje umazano in se oprema pogosto kvari. Sledi očiščevanje površin. Glavni poudarek tega stebra je **odstranjevanje umazanije in prahu z delovnih površin**, tako da bo vsak zaposleni rad opravljal svoje delo. S tem stebrom se tudi **rešimo “enkratnih čistilnih akcij”**. Bistvena lastnost, ki jo v koraku čiščenja poskušamo vpeljati, je vsaj **minimalno preventivno vzdrževanje**. Ločimo lahko med čiščenjem proizvodnih prostorov in čiščenje delovnega mesta v proizvodnji. Po aktivnosti čiščenja se osredotočimo predvsem na **tri področja: zaloge** (surovin, polproizvodov, sestavljene komponente, izdelki), **oprema** (stroji, vozički, naprave, delovne mize), **prostor** (transportne poti, delovne prostore, stene, stopnice, stebri, okna). **Pričakovano je, da je za uspešno čiščenje treba izvajati tudi kontrole in preglede. In precej jasno je, da sprotno vzdrževanje čistoče zahteva najmanj napora.**

► Se moram pohvaliti, sem vedel da bo takšen tretji steber. In tudi tukaj vidim, da dejansko uporabljamo doma. V naši hiši je jasno določeno kdo je odgovoren za čiščenje določenih stvari. Otroci vedo, kje morajo pomagati materi, žena tudi ve kje sme in kje ne sme pospravljati. Saj veste, garaža in drvarnica je moja domena. Kadar žena pospravlja potem nič več ne najdem. Ampak ja, ko pričakujemo obisk tašče, imamo še vedno čistilne akcije. Tukaj nam verjetno še manjka samodisciplina. Glede vzdrževanja orodja pa tudi sam vem, da to moram delati, ker drugače se mi vse prehitro uniči. In vsi vemo, da človek v teh časih nima finančnih sredstev, da bi vsako



leto kupil spet vse novo orodje in ostale predmete.

► Me veseli, da imate porazdeljene odgovornosti. Če dovolite en komentar glede tako imenovane vaše “domene”. Veste če bi vi imeli v garaži in drvarnici stvari označene, z oznakami, tako kot govori drugi steber, potem bi vaša žena točno vedela kam mora posamezno stvar shraniti in ne bi meli nobenih težav. In če smo iskreni tudi vi v kuhinji ne veste točno kje so vse stvari hranjene.

► S tega stališča pa še nisem gledal, in ja mogoče imate pa prav. To glede garaže in označb bom definitivno poskusil. Zgolj iz radovednosti, se razume. Veste ste me v bistvu že skoraj prepričali glede dveh stvari, da metodo dejansko uporabljam doma in da mogoče bo res spremenila moje delovno mesto na bolje. Moram pa reči, da me pošteno muči radovednost glede četrte in pete metode.

► Me veseli, da imam sedaj vašo popolno pozornost. Torej **četrty steber** SEIKETSU, prevedeno **“standardizacija”** se precej razlikuje od odstranjevanja, sortiranja in čiščenja. Glavna razlika je, da metoda **služi ohranjanju prejšnjih korakov**. Naš cilj je, da ponovno ne preidemo v stanje, ko sta bila delovno mesto in proizvodnja neurejena. Da se držimo načrtanih ciljev, je treba **zaposlenim določiti naloge** 5S metode. Ko se v podjetju uvede prve tri stebre, se od zaposlenih pričakuje, **da vedo, kakšna je njihova odgovornost do dela in točno kdaj, kje in kako delo**

poteka. Tudi 5S metoda sledi eni osnovnih logik vitke proizvodnje, da je treba **stalno spodbujati izboljšave** na delovnem mestu. Mišljeno je predvsem, da **naredimo pravila in standarde, ki delujejo kot preventiva**, da ne pride do ponovnega kopičenja nepotrebnih stvari. Oziroma da ohranjujemo prve tri stebre. Drugi del četrtega stebra pa tudi govori o standardizaciji delovnega mesta. Torej vpeljemo 5S v že obstoječe procese glede na izdelek oziroma delovno mesto. Tukaj pri standardizaciji ima **vsak zaposleni možnost, da si sam kreira** svoje delovno mesto oziroma si ga **izboljša**.

► Torej če so določene odgovornosti in zaposleni vedo kaj morajo delati, bodo stvari tudi urejene. Hm, to ne vem če je tako, kajti moji otroci tudi vedo, kaj morajo storiti in tega ne storijo vedno. Zaradi tega imamo tudi te akcije, ko zremo, da pride na obisk tašča. Kot sem že omenil tukaj rabimo več samodiscipline. Je tudi o tem kakšna beseda v tej metodi.

► Vidiš tekom pogovora si sam postal strokovnjak za 5S metodo in že prej veš preden ti povem, kako si sledijo stebri.

► Mar res? Sem res ugotovil o čem je peti steber? Mislim, seveda da sem ugotovil, saj sem ja sposoben.

► Res, res... torej **peti steber** SHITSUKE prevedeno **“ohranjati, samodiscip-**

lina“ govori o **zagotovitvi ohranjanja**. Brez obveznosti do vzdrževanja čistoče bodo prednosti metode 5S, ki smo jih opisali v prvih štirih točkah, hitro izgubile pomen. Podjetje lahko ustvari vzdušje in ustroj, ki bo pomagal trajnostno ohranjati red in čistočo. **Tipi stanja**, ki so najbolj uporabni so: **ozaveščanje** (zaposleni morajo vedeti, kaj so stebri 5S in kako jih vzdrževati), **plan** (vodstvo mora imeti jasen načrt glede načina uvajanja), **nagrade in priznanja** (dodatna motivacija za trud), **zadovoljstvo** (vpeljava metode mora biti neobremenjujoča in koristna za zaposlene in podjetje), **vizualizacija** (označbe na tleh, označbe max. / min. potrebe, stanja prej in potem, pravilna stanja), **petminutno čiščenje**, **pregledi oziroma samoocenjevanje** (znotraj delovnih skupin). **Samodisciplina pomeni narediti navado vzdrževanja pravilnih postopkov skozi čas**. Za vzdrževanje aktivnosti 5S **morajo vsi odigrati svojo vlogo pri ustvarjanju pogo-**



jev in okoliščin, ki bodo pomagale vzdrževati voljo izvajanja 5S.

- Glede na to, da dejansko te stvari delam doma, in se doma počutim zaradi tega bolje, ne vidim razloga zakaj ne bi te stvari počel tudi v službi in se tudi v službi počutim bolje. Torej če se tega lotimo vsi, bomo naslednjih, koliko si že rekel, 84 tisoč ur življenja

imeli lepšega. Jaz bi rekel, da se tole precej splača. In moram reči, da tokrat metoda ne bo le bled spomin, ki kalila mi bo notranji mir, ampak bo tokrat metoda tista, ki prinašala mi bo notranji mir.

- Lepo, da sva enakega mnenja.

Denis Oblak

Vrh gora

Vrh gora ni podeljevanje navzočnosti višjega, ki gleda na tiste spodaj. Ni cilj potovanja, niti srečanje z razgledom širnosti daljave. Trud, ki nas privede do vrha je tisti, ki očisti nam naše misli in v globičini duše naredi prostor za veličastnost. Vrh gora, človeka zvijačno vara občutek vsemogočnosti in osebnega uspeha, nezavedujoč se, da mu manjka tisto nekaj, kar bi mu moralo zapolniti praznino misli. Trud vsekakor! Ampak trud zato, da doseže nekaj več, tisto brezmejnost, ki ni samo zemeljska. Tukaj šepet prodira, obliva telo in duha in resnice temelj žvenketa. Poudarek je na NEzemeljski stvarnosti. Kajti tisto nekaj, tisto več, je točno to, do česar smo prišli bližje, a ne dojemamo. Širna daljava pogleda, ki postavlja nas na sam vrh zemlje, ko oziramo se po zemlji in kjer spoznavamo, da zemlja je čudovito, modro, okrogel planet, ki zdi se neskončno velik. Vendar iluzorna je predstava, kajti resničnost veličine je tik pred našimi očmi, pa je ne vidimo. Pogled je globok le toliko kolikor globoka je naša želja po spoznavanju. Onkraj našega zemeljskega dojetja je tisto neskončno resnično prostanstvo, ki odzove se, ko nežno zašepetamo besedo veselje. Neskončna tema v kateri mežikajo božanski kristali svetlobe, nezavedujoč se, da je vsaka od teh pikic, ki je tako drobna, krh-

ka na pogled dejansko zvezda, ali celo... celotna veličastna galaksija, katere veličine naš um niti v sanjah, v celoti ne more dojeti. Vendar dovolj je to, da zbledi mu tisto, kar prej mu je napolnilo praznino, katero poprej napolnil je vrh gore. Ponovno počuti se prazen, neskončno žejen zapolnitve. Tako majhen, tako nepomemben, da skoraj izgubil bi poleg tistega zveličanega občutka tudi sam svoj skromni jaz, svoj bit. Bit, ki hrepeni po potrditvi lastnega obstoja. A če v srcu je kaj poguma in iskrica vsaj delno še žari, potem tudi v njemu nova želja se rodi. Želja, da spoznal bi tudi to, ki tako daljno se mu zdi, tako nedostopno, kakor prej vrh gore. Tu pa tudi pride njegova možnost, da zraste in postane resnično, neskončno velik. Da odpre se mu resnično veličasten pogled, ki spremenil bo njega kot bitje in postal bo luč drugim, ki ne vidijo. Svetil bo v temi, ki vlada med ljudmi! V mislih, do groba! Bo nosil tisti drobceni plamenček želje po spoznavanju, doživljanju. Zavedajoč se, da čeprav počuti se drobcen, je vseeno neskončno velik, kakor neskončno velik je delček mežikajoče pikice na nebu. Pikica svetlobe, ki nedolžno pleše skupaj z drugimi v temi, na neskončno čudovitem vesoljnem nebu.

Denis Oblak

Ponovna oživitev malih koristnih predlogov v podjetju

Mali koristni predlog (MKP), je vsaka najenostavnejša izboljšava, ki pomeni racionalnejšo rešitev od obstoječe in ki jo zazna okolje, da je v kakršnem koli pomenu in značaju koristna.

Te izboljšave niso omejene po vrsti nastanka, saj so možnosti za izboljšanje v proizvodnji, kot tudi v strokovnih in administrativnih področjih. MKP-je spremljamo preko izpolnjenih obrazcev zaposlenih.

V podjetju smo namestili 11 tabel namenjenih obveščanju zaposlenih o ciljih podjetja ter oddelkih, ki zajemajo tudi področje izboljšav, na katerem je zapisano število MKP po zaposlenih. Table so nameščene v posameznih oddelkih. Poleg tabel za obveščanje pa je pri vходу v podjetje nameščena tudi tabla, kjer je prikazano število podanih

in realiziranih MKP po oddelkih in mesecih.

V podjetju so na dveh lokacijah (pri vходу v podjetje ter pred oddelkom logistike) nameščeni stenski predalniki, v katerih lahko zaposleni prevzamejo prazne obrazce.

Izpolnjene obrazce zaposleni oddajo v nabiralnik, ki je nameščen pri vходу v podjetje. Obrazce kadrovska služba tedensko prevzame, jih vpiše v bazo ter odda v vednost in odobritev vodjem oddelka. Tiste MKP, ki prinašajo večjo gospodarsko korist nato preda še komisiji za inovacijsko dejavnost v obravnavo.

Za realizacijo MKP je zadolžen predlagatelj. V primeru, da vodja oceni, da predlagatelj MKP ne more zadeve realizirati sam, preko obrazca o tem obvesti

kadrovsko službo, ki skliče komisijo.

Za vsak realiziran MKP je predlagatelj nagrajen in sicer v obliki denarne nagrade, poleg tega pa spremljamo tudi najboljši oddelok, ki vsake tri mesece prejme praktično nagrado v obliki teambuildinga.

V prvem trimesečju so se najbolje izkazali zaposleni v Logistiki, ki so podali 3,14 predlogov na zaposlenega. Čestitke skupini.

Barbka Rupar

*"Nasmeh nas nič ne stane,
vendar čudežno deluje.
Obogati tistega, komur je namenjen,
in ne osiromaši tistega, ki ga poklanja."
(neznan avtor)*

Zmaga domačinke Eme Klinec na tekmi svetovnega pokala v smučarskih skokih

Tekmovalka, ki je junija dopolnila komaj 15 let, je na tekmi poletne velike nagrade v Courchevelu ugnala vso konkurenco, vključno s svetovno prvakinjo Američanko Sarah Hendrickson.



http://fr.wikipedia.org/wiki/Ema_Klinec

"Tekmo sem videla kot nekakšen izziv zame, da vidim kako je v resnici na takšnih tekmah. Vedela sem, da sem s temi dekleti že skakala, a ne na tem nivoju in pred kamerami. To je zame še ena izkušnja več. Trema je izginila po prvem skoku. Najbolj me je skrbelo, da mi prvi skok ne bo uspel, saj je ta zame odločilen. Nato sem se sprostila, saj veliko več nisem mogla pričakovati. Skoki so bili dobri, a si nisem predstavljala, da bi lahko tako hitro prikazala dva dobra skoka na prvi tekmi. Trenutno komaj dojemam, kaj se mi je zgodilo," je po tekmi povedala Klinčeva.

"Takšnega uspeha Eme seveda nismo pričakovali, kje pa! In seveda nismo pričakovali niti tega, da bo Ema po vodstvu v prvi seriji tako suvereno 'oddalala' drugo serijo, ko gre za ogromen pritisk na tekmovalca. Priznam, da je še mene presenetila s svojo zrelostjo in vsi smo veseli, da nas tako lepo preseneča," je o nastopu mlade debitantke povedal glavni trener reprezentance Jože Berčič.

**ISKRENE ČESTITKE IN VELIKO USPEHOV
NA NADALJNJIH TEKMAH**

Povzeto po:

<http://www.delo.si/sport/zimski-sporti/ema-klinec-ze-na-svoji-prvi-tekmi-do-zmage.html>

Tehnologija orodjarne

Orodjarstvo kot gospodarska panoga zahteva oddelke, ki skrbijo za tehnično izvedbo projektov, ki jih je podjetje pridobilo. V vsej tej verigi operacij je tudi tehnologija orodjarne. Tehnologijo orodjarne bi na grobo razdelili na dva dela, in sicer na organizacijski in programerski del. Ekipo v Polycomu sestavlja sedem tehnologov, ki kot eksperti na svojem področju tehnično, dokumentacijo orodij udeležujejo v življenju.

Kot vsi vemo je vsak proces potrebno obvladovati, organizirati in spremljati. V tem delu tehnologija veliko sodeluje s konstrukcijo, planiranjem in nabavo. Tehnologi s konstruktorji tesno sodelujejo pri zadnji stopnji konstrukcije orodij, kjer skupaj izberejo najboljše rešitve za kakovostno in učinkovito izdelavo sestavnih elementov v orodjarni. Tehnolog s planerjem orodjarne spremlja stanje zasedenosti kapacitet orodjarne in definirata postopke dela in ključne datume. Po tem posvetu sledi izdelava tehnološkega postopka. Tehnolog v programu Navision izbere zaporedje operacij, ki so potrebne, da se izdela določen element oz. del orodja. Tu pridejo do izraza izkušnje in natančnost tehnologa, kajti potrebno je izbrati optimalno rešitev v smislu kakovosti in ekonomičnosti izdelave. Tehnolog v sodelovanju z nabavno službo svetuje pri tehničnem delu nabavne službe, pripravi dokumentacijo in tehnične zahteve za zunanje podizvajalce. S skupnimi močmi skrbijo za kakovost in pravočasnost dobavljenih elementov orodij.

Kot vidimo je delo organizacijskega dela tehnologije zelo razgibano in zahtevno delo, ki poleg tehničnega znanja zahteva tudi dobre komunikacijske sposobnosti in osredotočenost na uspešno zaključevanje zastavljenih ciljev.

V nadaljevanju bom predstavil programerski del tehnologije. Stroji v orodjarni so računalniško numerično krmiljeni, tako da za svoje delo potrebujejo vrstice kode, ki povedo kaj naj stroj v danem trenutku naredi. Koda oz. program je končni produkt programerjev, ki svoje delo opravljajo na računalniku v namenskih programih. V prvi fazi projekta programerji pripravijo programe za grobo rezkanje. Posebnost grobega rezkanja je, da iz žaganih surovcev jekla pripravimo polizdelke, ki se dokončujejo skozi različne operacije v orodjarni. V drugi fazi tehnologi pripravijo programe za fino rezkanje in elektrode. Pri finem rezkanju grobi polizdelki dobivajo končno obliko. Poleg programiranja je v ta del tehnologije vključeno tudi modeliranje elektrod. Z elektrodami izdelamo končne dele

oblik, ki jih ni možno obdelati s finim rezkanjem, vendar nam sam izdelek to narekuje. To so predvsem vidni plastični deli, kjer matirana površina izdelku daje tudi neko višjo estetsko vrednost.

Delo tehnologa programerja zahteva natančnost, strokovnost in usmerjenost k ciljem. Ti s svojim kakovostnim programiranjem prispevajo znaten delež pri izdelavi sestavnih elementov orodij. V letošnjem letu je bila tehnologija orodjarne deležna tudi nekaterih novosti. Naradili smo prehod na novo programsko opremo PTC Creo in Mastercam. Skupaj z operaterji smo vpeljali tudi dva nova stroja, in sicer rezkalni HSC stroj in potopno erozijo, oboje proizvajalca OPS Ingersoll. Zadnji zaključen projekt je prenos merjenja korekcij elektrod v merilnico. S konstruktorji iščemo rešitve standardizacije nekaterih sestavnih elementov, tolerančnih barv na modelih in racionalnejše izdelave orodij. Kot pravi tehnologi vedno iščemo boljše rešitve, ki nam olajšujejo delo in dvigujejo konkurenčnost. V današnjih časih bi nam to morala biti bolj stalnica kot izjema.

Tehnologija orodjarne Polycom d.o.o.



Lepo se je gibati

Moje ime je Marko Oblak in sem v podjetju Polycom zaposlen že sedemnajst let. Poleg dela tehnologa orodjarne me veseli tudi aktivno preživljanje prostega časa. Največ časa posvetim teku in kolesarjenju.



Na kratko bi se predstavil. Sem poročen in živim v Hotovliji pri Poljanah. Sem oče dvema otrokoma. Po izobrazbi sem inženir strojništva. Moja prva zaposlitev je bila v podjetju Corona v Retečah. Bil sem konstruktor orodij. Kot zanimivost naj povem, da se je takrat risalo še ročno na risalnih mizah, risbe pa smo izdelali na prozoren papir s posebnimi pisali na črnilo.

V podjetju Polycom sem se zaposlil leta 1996 kot kontrolor. Kasneje sem delal v vzdrževalni orodjarni. Sodeloval sem pri prenosu orodij iz podjetja Pancon v naše podjetje, jih vzdrževal in pripravljaj za proizvodnjo. Leta 2003 sem začel delati v novo ustanovljeni orodjarni. Najprej sem delal v konstrukciji kot konstruktor elektrod, sedaj pa delam kot tehnolog orodjarne.

Prosti čas porabim pretežno za družino, urejanje hiše in okolice ter športne aktivnosti.

Z leti mi je rekreativno preživljanje časa priraslo k srcu, tako da lahko zase rečem, da sem dokaj aktiven športnik-rekreativec. Od vseh aktivnosti bi izpostavil tek in kolesarjenje.

Za tek so me navdušili sosede. Kot sami lahko opazite, je tek dan danes postal dokaj razširjena rekreacija, saj se vse več ljudi odloča za tak način preživljanja prostega časa. Izdatki za opremo so minimalni, je pa potrebno z daljšimi treningi preiti na kakovostno tekaško obutev. Med svojimi rezultati v letu 2012 bi izpostavil dva pretečena

maratona na 42 km, prvi v Radencih in drugi v Ljubljani, tek na 27 km v Logarski dolini in dveh malih maratonov na 21 km. Pretekel sem pa tudi gorski maraton štirih občin v dolžini 38 km z višinsko razliko 5300 m. To je bila kar težka preizkušnja.

Polega teka me navdušuje tudi kolesarstvo. Živim v kraju, ki ga obdaja veliko lepih hribov, ki jih je res potrebno obiskati. Skupaj z zaposlenimi iz nekdanjega podjetja Corona se vsako leto odpravimo na dvodnevno kolesarjenje s ciljem na Vršiču. Skupno prekolesarimo 235 km in opravimo približno 2000 m višinskih vzponov. Letos je bila to že triindvajseta izvedba. Semptembra se dogovarjamo tudi za ponovitev izvedbo vožnje zaposlenih podjetja Polycom na Mangart. Upam, da tudi ta postane tradicionalna.

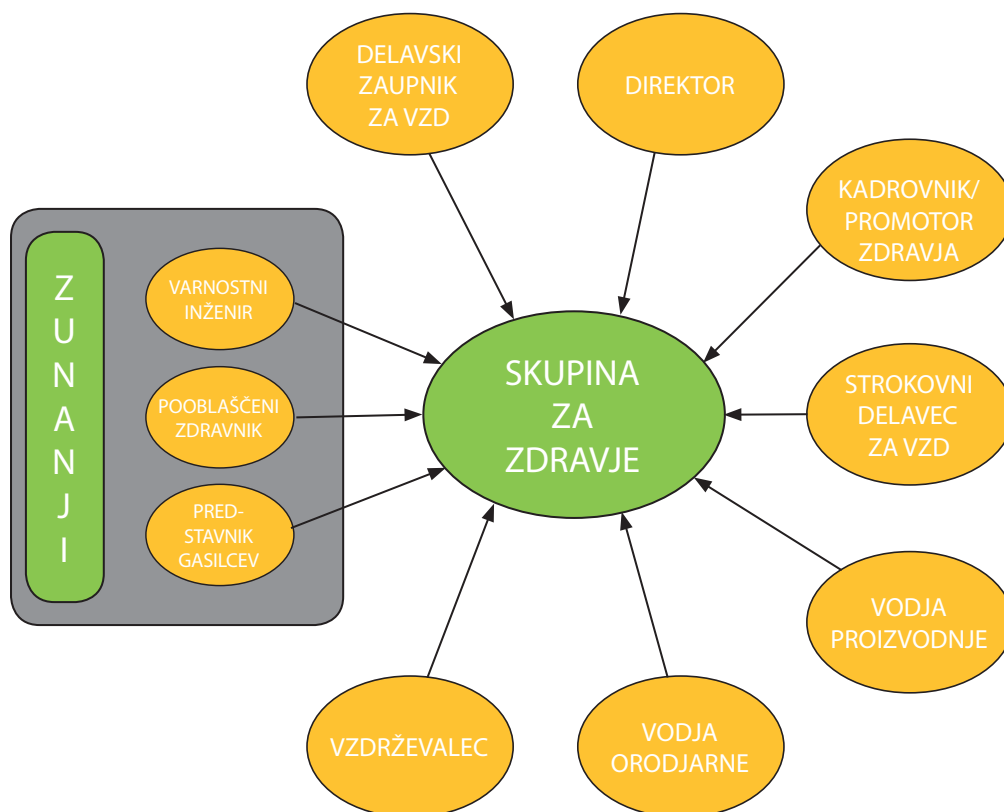
Pozimi pa rad smučam in tečem na smučeh, če je le dovolj snega. Kadar pa zima skopari s snegom, je ravno tako aktualen tek, kjer si nabiram moči za novo tekaško sezono. Poleti si privoščim dva tedna dopusta, ki ga preživim na morju. Z družino letujemo na hrvaških otokih. Ponavadi izberemo take kraje, da lahko zjutraj kolesarim. Rad sem v gibanju in ga priporočam tudi ostalim, naj bo to tek, kolesarjenje oz. karkoli, saj se človek veliko bolje počuti.

Marko Oblak



Promocija zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in počutja na delovnem mestu. Temelj promocije je ustrezno urejeno, varno in zdravo delovno mesto in delovno okolje ter sodelovanje pri njenem oblikovanju in izvajanju. V podjetju Polycom Škofja Loka skrbi za izvajanje programa strokovni sodelavec s področja kadrovske dejavnosti, v sodelovanju s timom.



Aktivnosti vezane na promocijo zdravja na delovnem mestu:

- 1) Ukrepi za izboljšanje organizacije v zvezi z zdravjem
- 2) Spodbujanje zdravega življenjskega sloga (spodbujanje gibanja, uživanja zdrave prehrane, preventiva/opuščanje odvisnosti)
- 3) Preprečevanje zdravstvenih okvar in poškodb pri delu
- 4) Osebnostni razvoj, dobri medsebojni odnosi in ohranjanje duševnega zdravja

Tokrat bomo podrobneje predstavili temo vezano na poškodbe na delovnem mestu.

STOP POŠKODBAM NA DELOVNEM MESTU

Skrb za varno delo in zdravje zaposlenih je eden od ključnih dejavnikov našega podjetja. Ne glede na to, pa še vedno

prihaja do nezgod na delovnem mestu, ki pa nikakor niso sprejemljive temveč so zelo nezaželene. Na podlagi izdelane analize smo ugotovili, da je ključni vzrok nezgod na DM nepazljivost pri delu ter neurejena okolica delovnega mesta, kar pomeni, da je potrebno vlagati tako v človeški faktor, kot v faktor okolja. Največja nevarnost za hude poškodbe



<http://www.napofilm.net/sl>

je v oddelku orodjarne in vzdrževalne orodjarne.

POVZETEK ANALIZE IN GLAVNE UGOTOVITVE

Za izdelavo analize dejanskega zdravstvenega stanja zaposlenih v podjetju Polycom Škofja Loka smo pridobili ter pregledali podatke pridobljene na Inštitutu za varovanje zdravja, interne podatke o zdravstvenem stanju zaposlenih, o poškodbah pri delu, invalidnosti, poklicnih boleznih ter o fluktuaciji, pregledali smo tudi stopnje tveganja na delovnih mestih ter pregledali poročila preventivnih zdravstvenih pregledov v petletnem obdobju.

Analiza je pokazala, da so najpogostejši vzroki nastanka bolniškega staleža predstavljajo poškodbe in zastrupitve izven dela, sledijo jim bolezni mišično kostnega in vezivnega tkiva nato nekat-

ere infekcijske in parazitne bolezni ter bolezni prebavil in bolezni dihal.

Druge ugotovitve:

1. % BS v podjetju Polycom je nižji od stopnje BS v Sloveniji, kot tudi od stopnje BS v panogi 22.290.
2. V BS so več ženske kot moški.
3. Poškodbe izven dela so močno povezane tudi s poškodbami na delovnem mestu.
4. Moški imajo več poškodb na DM kot ženske.
5. Največ poškodb na DM je v oddelku orodjarne.
6. Najpogostejše poškodbe na DM so bile vezane na ureznine ter opekline.
7. Najpogostejši poškodovani del telesa so roke (prsti in dlani).
8. Ključni vzrok poškodb na DM je nepazljivost pri delu ter neurejena okolica delovnega mesta.
9. V podjetju v zadnjih letih ni bilo primerov poklicne bolezni oz. z delom povezane bolezni
10. Stopnja fluktuacije je v zadnjih treh letih padla in sicer iz 19,61% (v letu 2009) na 8,18% (v letu 2011)

Rezultati analize nezgod pri delu so pokazali, da se je v zadnjem času število nezgod pri delu povečalo. Poleg tega so glavni problem, s katerim se srečujemo poškodbe izven delovnega mesta, ki pa so povezane tudi z poškodbami na delovnem mestu. To nam potrjuje tudi ugotovitev, da je ključni vzrok poškodb nepazljivost, ki je prisotna na delovnem mestu, po vsej verjetnosti pa tudi izven delovnega mesta.

Menimo, da bi bilo z uvedbo ukrepov, ki smo jih predlagali v nadaljevanju, možno zmanjšati število poškodb ter se čim bolj približati številu nič. Ker pa je pri tem zelo pomemben tako človeški faktor, kot faktor okolja, se zavedamo da omenjen projekt ne bo lahko izpeljati. Zato bo potrebno osveščanje, usposabljanje in izobraževanje vseh zaposlenih na vseh nivojih ne glede na spol, starost, oddelek itd.

Večji poudarek na omenjeno temo se nam zdi izredno pomemben, zaradi večih dejavnikov:

- V podjetju je največ nastopov bolniških vezani na poškodbe in zas-

trupitve izven dela, kar pa je povezano tudi s poškodbami pri delu

- Varno počutje zaposlenih v podjetju
- Varnost zaposlenih
- Dvig motivacije zaposlenih
- Podpora vodstva za izvedbo projekta, zaradi pomembnosti varnosti zaposlenih
- Širjenje obstoječe proizvodnje ter odprtje nove lokacije ter s tem večje možnosti poškodb pri delu v primeru neurejenih delovnih pogojev oziroma neseznanjenosti zaposlenih
- Pobuda s strani zaposlenih
- Izpolnitev zakonodajnih zahtev
- Ekonomski vidik
- Drugo



<http://www.napofilm.net/sl>

POLITIKA S CILJI NA PODROČJU ZNIŽEVANJA POŠKODB PRI DELU

Politika promocije zdravja kombinira različne, a komplementarne pristope, vključno z zakonodajo, finančnimi ukrepi, obdavčevanjem in organizacijskimi spremembami in s tem zagotavlja varnejše in bolj zdrave dobrine, boljše in varne usluge javnega sektorja ter čistejše okolje. Cilj oblikovanja zdrave javne politike je: bolj zdrava izbira naj bo lažja izbira.

Osnova kakovostnemu življenju in delu je zdravje. Zanj v podjetju skrbimo z zagotavljanjem varnega delovnega okolja, odgovornim ravnanjem in vodenjem, prepoznavanjem in odpravljanjem tveganj, upoštevanjem zakonskih in drugih predpisanih obveznosti.

Naš cilj je zadovoljstvo zaposlenih, kupcev in partnerjev.

V prvi fazi je izdelava programa promocije zdravja ob začetku novega leta. Omenjen program vsebuje vsebinske

vidike, terminski plan, odgovorno osebo ter ostale, ki aktivno sodelujejo pri realizaciji programa. Pri pripravi programa se upoštevajo naslednji dejavniki:

- Odgovornost vodstva
- Vključenost zaposlenih
- Stalne izboljšave
- Odločanje na podlagi dejstev
- Sodelovanje in družbena odgovornost

V okviru programa promocije zdravja smo si zastavili sledeče cilje:

- Znižati bolniški stalež zaradi nesreč pri delu za 5% do zaključka projekta v proizvodnji.
- Zmanjšanje števila nesreč pri delu za 10% v celotnem podjetju; cilj je potrebno doseči v času trajanja projekta.
- Zmanjšanje števila skoraj dogodkov za 5%; med zaposlenimi v proizvodnji brizganja plastike; cilj je potrebno doseči v času trajanja projekta.
- Povečanje uporabe osebne varovalne opreme pri zaposlenih v proizvodnji brizganja plastike na 100%; cilj je potrebno doseči v času trajanja projekta.

USPOSABLJANJE IN IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH

Eden glavnih dejavnikov za uspešno zaključen modul je izobraževanje, informiranje in usposabljanje zaposlenih. Zaposleni imajo ob zaposlitvi ter vsake dve oz. tri leta usposabljanje vezano na varstvo pri delu, kjer je prisoten poudarek na možnih nesrečah, zaščitni opreml, na kaj morajo biti pozorni, pazljivi, kako odreagirati v primeru nesreče in drugo. Usposabljanje je sestavljeno iz teoretičnega in praktičnega dela. Tudi v prihodnje bomo izvajali tovrstna usposabljanja, vendar pa bomo še večji poudarek dali na praktično usposabljanje.

V planu so tudi predavanja s strani pooblaščenega zdravnika za medicino dela ter varnostnega inženirja. Todi zaposleni imajo možnost predlagati usposabljanja iz tega področja.

Barbka Rupar

Blegoš

Plečati Blegoš je najvišji vrh Škofjeloškega pogorja. Njegove oblike so blage, skalnih prepadov tu ni. Gozdovi so se na vrhu umaknili prostranim travnikom, ki kar vabijo k lenobnemu posedanju in počitku na soncu. Razgled z vrha je veličasten, saj smo na najvišji točki daleč naokoli. Nanj se je lahko vzpeti z vseh strani. Le slabih 200 metrov zahodno pod vrhom je na

za svojo besedno ustvarjalnost. Le kdo ne pozna Cvetja v jeseni, ki je pravcati slavospev ljubezni in lepotam narave? Vzpon na vrh je sprva nekoliko strm, ko pa dosežemo vršne travnike, je hudo za nami. Ostane še razgleden sprehod med pisanimi travami na vrh, kjer je toliko prostora, da bi lahko celo nogomet igrali. Sestopili bomo po podobno odprtem svetu do koče, kjer se lahko okrepčamo.



Murovah postavljena Koča na Blegošu, kjer lahko tudi prenočimo. Zelo priljubljen je opisani vzpon s sedla Črni kal, kjer se stika kar šest makadamskih cest. Dve sta speljani navzgor čez severna in vzhodna pobočja Blegoša, drugi dve pripeljeta iz Poljanske doline, ena iz Selške, tu pa se tudi konča vojaška cesta, ki je bila zgrajena pred drugo svetovno vojno od Podpulferce pri Škofji Loki prek pobočij Lubnika, Starega in Mladega vrha ter Koprivnika. Po vrhu Blegoša je takrat potekala jugoslovansko-italijanska meja, zato se je tedanjim oblastem zdelo strateško pomembno zgraditi široko cesto čez hribovje za oskrbovanje betonskih bunkerjev, zgrajenih po pobočjih okoli Blegoša.

Blegoš pa je tudi Tavčarjeva gora. Pisatelj si je v Poljanski dolini kupil posvetilo in iz njegove okolice črpal moč

Izhodišče

V Poljanah zapustimo cesto Škofja Loka-Žiri. Peljemo se pet kilometrov do vasi Javorje, nato še tri do Gornjih Žetin. Od tam je do Črnega kala še dober kilometer gozdne ceste.

Opis

S črnega kala sledimo markirani poti, ki nas skozi gozd v strmih ključih popelje jugozahodno navzgor. Nekaj časa se dvigujemo po severnem pobočju nad cesto, potem pa se steza oprime poraščenega grebena. Približno na polovici vzpona nas markacije peljejo mimo ostankov bunkerja. Iz gozda stopimo po dobri uri hoje tik pod stranskim severnim izrastkom vršne gmote.

Sestop

Sestopimo na zahodno stran do koče, ki leži le slabih 200 metrov pod vrhom.

Nadmorska višina: **1562 m**
Višina izhodišča: **1103 m**
Višinska razlika: **560 m**

Najprimernejši čas

Primerno v kopnih letnih časih od aprila do novembra.

Nevarnosti

Na izletu je edina možnost za zdrs na ozki stezi v gozdu na kratkem odseku tik preden pridemo na vršne travnike.

Dolžina izleta

Črni kal – vrh 1.30 ure
Vrh – koča 20 min
Koča – izhodišče 1 ura
Skupaj 3 ure

Planinska koča na poti

Koča na Blegošu, 1391 m

Zemljevid

Škofjeloško in Cerkljansko hribovje, 1:50.000

Zanimivosti v bližini

Tavčarjeva domačija v Poljanski dolini, cerkev sv. Volbenka



Od nje se spustimo po gozdu proti severu do ceste in se po njej vrnemo na izhodišče.

Vir: Z otroki v gore, Družinski izleti Urška in Andrej Stritar; Sidarta 1998

						AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	PRI ORANJU NASTALI JAREK	APOTEKAR	NEČEDNA ZADEVA	TRENJE	NINO ROBIČ	IMETJE, PREMO- ŽENJE	PUŠČAV- SKI RIS
						ŠČITNIK NAD KOLESOM							
						SPREMEN- BA UREDITVE							
						ANGLEŠKA POVRŠIN- SKA MERA					OLGA REMS		
						MUSLIM.Ž. OBLAČILO				ŠTEVILO 2	DNINA- RICA		
						GUG, NIHAJ				GLEDALIŠ. UPODOBI- TEV OSEBE			
	KAMNITA PLOŠČA, SKRIL	ZELENICA V PUŠČAVI	DRAGO TRŠAR	ZORAN PREDIN		AVSTRAL. PLAVALEC THORPE				STRELNO OKENCE			
				IZDOLBINA		AZIJSKA DRŽAVA				MAZILLO, KREMA			
								VARNOST. RAZSTRE- LIVO ZA RUDNIKE KONTAKT					
MORALNO OČIŠČENJE							ZNOJNA KAPLJA					MENIH REDA, IME- NOVANEGA PO GORI KARMEL	KAR OBSTAJA KOT IDEJA
ROBERT ZEMEČKIS			SREČA, VESELJA							CURKI SVETLOBE VIOLINA (REZIJAN- SKO)			
			25. IN 1. ČRKA										
NERESNICA				ENOTA BESEDILA							BANJA ZA KOPANJE		
				ŠTEVILO 3,14...							KORIST		
POMOČ: ASO, CITIRA, INVAR, KABALA	IZDELO- VALEC PLATNA	GL.MESTO ZAHODNE SAMOE				GORSKE REŠEVAL- NE SANI JAPONSKI VULKAN				MRTVAŠKI ODER			
										IVAN CANKAR			
PAUL NEWMAN			ZLITINA ŽELEZA IN NIKLJA					TRAČNICA				MIRAN ALIŠIČ	
												JUDOVSKI SREDNJEV. NAUK	
IZRASTEK NA GLAVI				ZVIŠAN TON A IZGON, PREGNAN- STVO				KOLO					
								LOG					
IGRALEC						JEGULJA				ŠP.SLIKAR (SALVA- DOR)			
						PROSTOR ZA BOKS				ZAREBR- NICA			
TLAKO- VALEC						ORIENT. RIŽEVO ŽGANJE NAJVEČJI PTIČ					BISTVO, SRŽ		
											ODLIČNA OCENA		
NATAŠA ABRAM			SAMICA PRAŠICA						KRAJ PRI GORNJI RADGONI				
									ORNELLA MUTI				
ITALIJAN- SKI PEVEC CELEN- TANO			ROMAN URANJEK					SOODNOS- NI ČLEN, RELAT					
BRAT FIDELA CASTRA					GRACE JONES			MASTEN SLOJ NA POVRŠINI MLEKA					

Dopolnitve z izpolnjenim kuponom in vašimi podatki pošljite na n.
Polycom Škofja Loka d.o.o.,
Poljane nad Škofjo Loko 76,
4223 Poljane nad Škofjo Loko, s pripisom "za Barbko Rupar".
Izpolnjene kupone bomo sprejemali do 30.10.2013.

Med pravičnimi odgovori bomo izžrebali tri nagradence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

1. NAGRADA: kosilo za 2 osebi v gostilni na Vidmu,
2. NAGRADA: majica, kapica in dežnik
3. NAGRADA: rokovnik in kemični svinčnik

KUPON

Ime in priimek: _____

Naslov: _____

Geslo: _____



POLYCOM

Predelava plastičnih mas in orodjarstva