

september 2021 | številka 37

POLYANEC

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



Osrednja tema:

KADRI SO SREDIŠČE POLYCOMA IN TEMELJ USPEHA

VSEBINA

- 3 Projekt, ki je pokazal pot do uspeha
- 4 Projekt, ki potrjuje naš napredek pri zobnikih
- 5 Izzivi proizvodnje zaradi pomanjkanja kadrov in materialov
- 7 Rast podjetja prinaša nove zaposlitve
- 9 Naše vrednote sestavljajo besedo USPETI
- 10 Kdo je kdo v kadrovski?
- 12 Zaposleni so najbolj zadovoljni z medosebnimi odnosi
- 12 V Črnomlju bo dan odprtih vrat
- 13 Tudi letos s štipendijami spodbujamo razvoj mladih kadrov
- 14 Želimo biti blizu tudi štipendistom, vajencem ...
- 15 S povezovanjem s šolami do bolj izoblikovanih kadrov
- 16 Polycomteam – to smo mi vsi
- 17 Med inserti zdaj tudi magneti
- 18 Krepimo sodelovanje z BSH Hišnimi aparati
- 19 Naši izdelki tudi v premijskih kavnih avtomatih
- 20 V vročinskem valu smo hlajenje že preizkusili
- 21 Pripravljamo se na digitalizacijo kontrole
- 22 V iskanju alternativnih materialov
- 23 Zaživela je prenovljena spletna stran polycom.si
- 24 Prosimo za premislek o cepljenju proti covidu-19
- 25 Signalne lučke za podporo gluhonemim in naglušnim
- 26 Dejavno sodelujemo na dogodkih o polimernih zobnikih
- 28 Nabava po pandemiji
- 29 Uspešno izpeljali evakuacijske vaje
- 29 Sodelavci so se pomerili pod koši
- 29 Napredovanja v letošnjem letu
- 30 Za izobraževanje je vedno pravi čas
- 31 Poznavanje osebnostnega sloga zaposlenih je prednost za tim
- 32 Zaposleni se predstavijo
- 34 Andrej Dolenc, kolesar po srcu in duši
- 36 Jezikovni tečaji za otroke dobro obiskani
- 36 Polycom podprl letovanje vrtčevskih otrok
- 37 Zbornica predlaga ukrepe za lažje pridobivanje kadrov
- 38 Delegacija podjetnikov z avstrijske Koroške na obisku
- 39 Rotarijci na obisku
- 40 Križanka



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

UREDNIŠKI ODBOR: Iztok Novak, Iztok Stanonik, Mateja Karličar Šenk, Barbka Rupar, Andrej Kos, Matjaž Mazzini, Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek, Tina Dolenc

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): AV Studio, Nejc Pokorn, avtorji prispevkov, arhiv

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 37/2021, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Sodelavci, ki so se udeležili tekme v košarki, arhiv Polycom

PROJEKT, KI JE POKAZAL POT DO USPEHA

V letošnjem letu sem z navdušenjem opazoval delo ekipe, ki smo ji zaupali izvedbo strateškega projekta vpeljave nove spletne strani. Pristop, vodenje in izvedba so lahko zgled nam vsem, to je obraz podjetja, ki ga želimo. Zato dovolite tokrat nekoliko drugačen uvodnik.

Za uvrstitev nove spletne strani med strateške projekte smo se odločili konec lanskega leta, projekt je bil končan v nekaj mesecih. Ekipe me je ves čas navduševala. V projekt je vstopila z navdušenjem, in čeprav nihče razen enega člana ni strokovnjak za informatiko, se naloge ni ustrašila. Dela se je lotila strukturirano, ves čas je natančno vedela, kaj želi doseči, ter ustrezno načrtovala strategijo, ki je vodila do cilja. Za tehnično izvedbo so pridobili kakovostno ponudbo zunanjega izvajalca, za vse drugo so člani poskrbeli sami oziroma so znali s pravim pristopom privabiti k sodelovanju tudi druge sodelavce.

Pomembna vloga vodje

Izjemno vlogo je odigrala vodja projekta, ki je z odnosom do projekta in z načinom vodenja skrbela, da so bili člani ekipe še bolj predani nalogi, visoko motivirani, pozitivno naravnani in tudi prepričljivi ter samozavestni. Verjeli so v cilj ter zaupali, da je pot, ki so jo izbrali za dosego tega, prava. S postavljenimi vmesnimi cilji, ki so tudi pravi način za vzdrževanje motivacije, in časovnico so ves čas natančno vedeli, kako jim gre. Ko so naleteli na ovire ali pa so dobili dodatne zahteve glede projekta, so se odzvali in dejavno iskali rešitve ter bili sposobni najti alternative, prilagodili način dela – vse to z mislijo na cilj, ki je moral biti dosežen pravočasno.

Ob tem jih je ves čas odlikovala odličnost, naloge, ki so si jih zadali, so že prvič kakovostno izvedli, dosledno so sledili časovnici, ki so si jo zastavili ter se gibali v predvidenih finančnih okvirjih. Vtis, ki smo ga v vodstvu imeli ob poročanju o poteku projekta, je bil izjemen. Čutila se je enostavnost v



ekipi, timsko delo in sproščenost, ekipa je odsevala zaupanje, tako da niti za trenutek nismo pomislili, da projekt ne bi izpolnil naših pričakovanj. Pristop do projekta jim je omogočil, da so znali uporabiti svoja znanja in znanja sodelavcev.

Šola za naprej

Iz te zgodbe se niso veliko naučili samo člani ekipe, ampak tudi vodstvo ter vodje in drugi zaposleni. To, da je vodja projekta imela možnost sama sestaviti ekipo sodelavcev, se je izkazalo kot pravi pristop. Potrdilo se je, da odličnost, sistematičnost ter osredotočenost na cilj, kakovostna komunikacija v ekipi, pozitivna naravnost ter samozavest in prepričljivost pri delu prinesejo rezultate in da ima vodja kot motor in motivator ekipe pri vsem tem zelo pomembno vlogo.

Želimo si čim več tako uspešno zaključenih strateških projektov, da si bomo v prihodnje lahko zastavljali nove. Pri številnih smo na zelo dobri poti, ta primer pa naj nam bo v spodbudo.

► **Iztok Novak,**
direktor

PROJEKT, KI POTRJUJE NAŠ NAPREDEK PRI ZOBNIKIH

Ob izvedbi projekta polževo kolo za našega kupca BSH Hišni aparati na konkretnem primeru vidimo, kako zelo smo tehnološko in v znanju napredovali v desetih letih, odkar smo prvič razvijali orodje za ta zobnik.

Prvič smo naročilo za razvoj dobili konec leta 2011, osem let po tem, ko smo v Polycomu začeli izdelovati prve zobnike. Projekt je trajal več kot dve leti in pol, izdelali smo osemgnezdno orodje in potrebovali kar 20 preizkusov, da nam je uspelo doseči tolerance, ki jih je kupec zahteval. Izdelka sicer potem nismo proizvajali, smo pa naročniku vedno priskočili na pomoč v povezavi z orodjem, če se je obrnil na nas.

Čas razvoja smo skrajšali za petkrat

Zdaj smo obrnili nov list, kupec se je odločil za posodobitev orodja z enakimi tolerančnimi lastnostmi in oktobra lani ga je naročil pri nas. Drznili smo se spoprijeti z izzivom, da izdelamo 12-gnezdnega. In posebej sem ponosen, da je našim strokovnjakom orodje uspelo v celoti razviti v vsega pol leta, potrebovali so le šest preizkusov. Izdelek je že v serijski proizvodnji, v Dobju, na 160-tonskem stroju. Na letni ravni pričakujemo 360.000 evrov prihodkov s tega naslova, poudariti pa velja njegov velik potencial v prihodnosti, saj gre za standardni del, ki se uporablja v vseh aparatih.

Zobniki za razpršitev portfelja

Projekt je poleg tega, da nam je nastavil zrcalo, v katerem smo videli napredek, pomemben tudi z vidika dogajanja na trgih, ker ne gre za avtomobilsko industrijo. Trenutno je prodaja malih gospodinskih aparatov močno v razcvetu.

Poudaril bi še veliko tehnično zahtevnost izdelka – ima razred natančnosti devet, v Polycomu pa smo sposobni narediti že takšne z oznako osem, na slovenskem trgu je sicer mogoče dobiti razred dvajset. V zadnjih letih smo naredili res velike korake naprej na področju zobnikov. Vlagali nismo samo v razvoj, ampak tudi v merilno in preizkuševalno opremo, danes lahko z veliko gotovostjo trdim, da se uvrščamo med vodilne strokovnjake pri razvoju polimernih zobnikov v svetu. To potrjujejo tudi



potencialni kupci, ki nas velikokrat sami kontaktirajo, čedalje več projektov dobivamo tudi od podjetij, s katerimi že sodelujemo.

Zobnike kot tržno nišo imamo zapisane tudi v strategiji razvoja podjetja. V njih vidimo velik potencial, saj se pojavljajo praktično pri vseh izdelkih, kjer je potrebno premikanje. To je za nas zelo pomembno, saj s tem bolj razpršimo kupce in še zmanjšamo izpostavljenost do avtomobilске industrije.

Cene še vedno navzgor

Panogo še vedno kroji pomanjkanje in s tem tudi draženje materialov, kakor tudi za proizvodnjo avtomobilov nujnih polprevodnikov, ki jih proizvajajo v veliki večini v JV Aziji. Tam se dogaja, da zaradi posamičnih izbruhov covid-19 začasno zapirajo pristanišča, kar ustvarja pritiske na ladijski transport. V letu dni je cena za prevoz enega kontejnerja poskočila za desetkrat, na primer s 1.400 na 14.000 evrov. V pogovorih s kolegi iz poslovnih krogov ugotavljam, da se vsi srečujemo z enakimi izzivi, nekaterim je poleti uspelo realizirati zgolj polovično prodajo.

► Iztok Stanonik



Gašper Sever, vodja proizvodnje v Dobju



Damjan Rozman, vodja poslovne enote Črnomlju

IZZIVI PROIZVODNJE ZARADI POMANJKANJA KADROV IN MATERIALOV

Zaradi primanjkljaja kadrov je bilo že pred pandemijo treba izjemno skrbno načrtovati delo v proizvodnji. Leto in pol kasneje, ko naročila rastejo, pa se podjetje (enako kot druga) spopada še z nedostopnostjo materialov, nepredvidljivostjo dobav in trga. Izzive v proizvodnji sta predstavila vodja proizvodnje v Dobju Gašper Sever ter Damjan Rozman, vodja poslovne enote v Črnomlju.

Načrtovanje je bilo vsaj pred pandemijo eden pomembnih stebrov urejenosti proizvodnje. Kakšne spremembe je povzročil covid-19 in ali je načrtovanje še sploh mogoče?

Gašper: Da, načrtovanje je možno. Sprva smo imeli kadrovske težave, ki še ostajajo, jih pa dejavno rešujemo; kadre poskušamo pridobiti tudi v tujini. Zdaj je še večji izziv pomanjkanje materialov in s tega naslova imamo težave z načrtovanjem, poleg tega naročila precej nihajo.

Damjan: Tudi v Črnomlju bi potrebovali več delavcev, obreme-

nitve so velike, tega se zavedamo vsi. Želim pa poudariti, da so zaposleni kljub vsemu zdaj še bolj zavzeti kot pred pandemijo, bolj so se pripravljani prilagajati, delamo ob koncih tedna, več je menjav med izmenami. Če je kadra premalo, to lahko močno vpliva na proizvodnjo, ker stroji lahko ugasnejo in s tem trpi učinkovitost. Nekako se znajdemo iz tedna v teden, kajti ustrezne količine dobav in pravočasne dobave ne smejo biti pod vprašajem. Sodelavce je treba res pohvaliti.

Gašper: Se strinjam, tudi v Dobju so zaposleni močno obremenje-

ni, v nočni izmeni smo delali že tudi samo z dvema osebama. In pridružujem se pohvali zaradi prizadevnosti zaposlenih.

Kako pa se Polycom odziva na pomanjkanje kadrov s strateškega vidika?

Damjan: Strategija je, da se proizvodni del podjetja bolj širi v Črnomlju. Na eni strani, ker smo s prostorom v Dobju že zelo omejeni, medtem ko je v Črnomlju še precej kapacitet in tudi dostop do potrebnih kadrov je tam kljub vsemu lažji. Poleg tega imamo še neizkoriščen kadrovskega potencial, ki ga prinaša bližina Hrvaške. Tu lahko naredimo korak naprej.

Gašper: Naša naloga je, da v okolju, kjer delujemo, povečamo prepoznavnost podjetja, da naredimo vse, da se zaposleni pri nas dobro počutijo in da to potem tudi pokažemo navzven. V to moramo vlagati več energije. V splošnem bi rekel, da nam manjka malo timskega duha.

Damjan: V strategiji imamo zelo dobro napisane vrednote podjetja in pomembno je, da jih udeležujemo. To je edino jamstvo za zadovoljstvo zaposlenih in posledično za dobre rezultate.

Kateri pa so še izzivi, s katerimi se zdaj srečujete v proizvodnji v Dobju in Črnomlju?

Gašper: Zagotovo pomanjkanje materiala, rešitve tega vprašanja pa ne pričakujemo kratkoročno. Zato vpeljujemo alternativne materiale in mešanja materialov, za kar so potrebna vzorčenja in še nekateri drugi procesi. Vse to povzroča motnje za redno proizvodnjo in še dodatno delo, kar je zaradi pomanjkanja kadra še dodaten izziv. A brez tega žal ne gre.

Damjan: Potrebna je dodatna organizacija, zelo pomembno je, da imamo vsi v proizvodnji prave in aktualne informacije. Samo v enem tednu smo zamenjali material na 13 strojih, kar je za proizvodnjo pomenilo 13 vzorčenj, meritev, potrditev in sprememb dokumentacije, dodatno označevanje palet z nalepkami ... Zaradi vsega naštetega in ker ti procesi potekajo zunaj standardnih postopkov, se povečuje še možnost napak.

Pomanjkanje materiala vpliva tudi na planiranje. Z materialom, ki je na voljo, moramo zadovoljiti kupce, tako da je menjav več, serije pa so krajše, kar pomeni večje obremenitve menjalcev, gledano v celoti pa sta zaradi tega manjša učinkovitost ter dobičkonosnost.

Verjetno iščete rešitve, ki bi zmanjšale vpliv vsega naštetega na delo v proizvodnji in na podjetje?

Gašper: V resnici je to, da iščemo alternativne materiale, rešitev. Vedeti moramo, da je izvirna težava pomanjkanje materialov in vse, o čemer sva govorila, je posledica, stranski učinek tega.

Damjan: Tako je. Če pogledamo širše: nekateri naši konkurenti so zmanjšali prodajo in/ali obseg poslovanja, ker nimajo materiala, mi pa vseeno iz tega poskušamo izveči nekaj pozitivnega. V primerjavi z lanskim letom smo prodajo vidno povečali.

Gašper: S tem našim pozitivnim odnosom krepimo odnos s kupci, skupaj iščemo rešitve, krepimo se tudi naš sloves zanesljivega dobavitelja. Verjamem, da se nam bo to dolgoročno obrestovalo.

V preteklem obdobju ste ogromno vlagali v nove tehnologije, povezljivost, urejali procese, na primer v oskrbovalni verigi. Kako vam to pomaga pri soočanju z izzivi, o katerih govorita?

Damjan: Mislim, da zelo. Prav strateški projekt oskrbovalne verige, v okviru katerega je bila urejena fiksacija izdelkov na stroje, je zagotovil boljši pregled nad planom, nad napovedmi naročil, ki jih pošiljajo kupci, in nad dnevnimi naročili, nad kapacitetami, vemo, kje so ozka grla in tako naprej. Zdaj, ko imamo vse te informacije zbrane na enem mestu, lahko res vidimo, kje imamo težave in zato jih lahko hitro rešujemo. Če bi v takšno poslovno okolje, v katerem smo zdaj, padli pred petimi leti, mislim, da bi podjetje plačalo veliko višjo ceno. Imeli bi na eni strani veliko večje zaloge, morda tudi nekorantne (zaloge, ki ostanejo v skladišču, ker jih podjetje naredi na lastno pest, ker računa, da jih bo prodalo, potem pa kupec odpove ali zmanjša naročila).

Gašper: Rekel bi, da nam tehnologije, novi stroji in vse, kar je vezano na industrijo 4.0, pomaga, da vse skupaj obvladujemo lažje in z manj kadra. Ampak veliko teh sistemov, kot so avtonomni vozički, kolaborativni roboti, je še preveč v povojih. Pričakujem, da bomo videli rezultate vlaganj v te sisteme čez leto ali dve.

Damjan: Dolgoročno računamo na te sisteme, vključno z dodatnim razvojem proizvodnega informacijskega sistema, vpeljavo novih aplikacij v kakovosti ... Na eni strani nam bodo omogočili povečanje kakovosti izdelkov, na drugi se bo z avtomatizacijami zmanjšal delež delavca pri

stroju, povečalo pa se bo število zaposlenih, ki bodo upravljali te naprave.

Kakšni pa so obeti za proizvodnjo v bližnji prihodnosti?

Gašper: Na področju naročil je trenutno upad zaradi pomanjkanja elektro komponent na globalnem trgu. Je pa nekaj negotovosti, povezane z vprašanjem bolezni covid-19, in to tako s kaderskega kot finančnega vidika. Vidimo, kako število okuženih spet narašča, žal ugotavljamo, da je precepljenost slaba tudi med zaposlenimi v proizvodnji, višja je v drugih službah. Zbolevanje sodelavcev – upajmo, da bo tega čim manj – bo zagotovo vplivalo na naše delo. Bolniške in karantene bodo za tiste, ki bodo delali, pomenile še večje obremenitve. Skrbi me, kako se bo to odražalo v medsebojnih odnosih in pri vzdušju ... V vsakem primeru bomo morali zagotavljati dobavo v skladu z dogovori, sicer bi lahko v najslabšem primeru izgubili posle. Ob tem je vprašanje, kdo bo sploh kril nadomestila za odsotnost z dela zaradi karantene in zaradi bolniških. Želim spodbuditi tiste sodelavce, ki se še niso odločili za cepljenje, da še enkrat pretehtajo odločitev.

Damjan: Da, res bi bilo dobro, če bi se več zaposlenih, ki jim zdravje to omogoča, cepilo, sicer bomo lahko v težavah kot podjetje, kot družba, ne želimo si, da bi vse skupaj imelo še dodatni finančni vpliv na posameznika. Ob spremljanju dogajanja si mislim, da ljudje bolezni in razmer ne jemljejo zadosti resno. In strinjam se, da z ne/cepljenjem kažemo tudi odnos do sodelavcev.

► **Milka Bizovičar**



RAST PODJETJA PRINAŠA NOVE ZAPOSLOTITVE

Novi projekti, novi stroji in načrtovana občutna rast prodaje v prihodnjih letih so razlogi, da se bo tristočlanski kolektiv v Polycomu v prihodnjem letu še povečal.

Naš kolektiv je sestavljen iz pallele različnih poklicev, a prevladujejo predvsem tehnični poklici s področja orodjarstva in strojništva. Večina jih ima četrto ali peto stopnjo izobrazbe, tretjina pa jih ima najmanj šesto stopnjo, nekateri tudi doktorate. Vsak po svojih sposobnostih in znanju prispeva, da procesi tečejo in da izpolnjujemo visoke standarde kakovosti ter našim kupcem poleg izdelkov nudimo tudi vso potrebno podporo.

Potrebe vse večje

V prihodnjem letu pričakujemo, da bodo potrebe po novih sodelavcih vse večje, saj smo si zastavili ambiciozne cilje rasti prodaje. Tako v Dobju kot v Črnomlju bomo zaposlovali nove sodelavce, predvsem na področju

merilne in procesne tehnologije, tehnologije orodjarne ter v proizvodnji. Zaposluje mo zanesljiv kader, ki išče nove izzive, je pripravljen širiti svoje znanje in razvijati svoj potencial. Čeprav je morda na prvi pogled videti, da so delovna mesta bolj usmerjena v zaposlitev moških, želimo spodbuditi k tovrstnemu delu tudi ženske.

Najprej iz lokalnega okolja

Nove sodelavce iščemo tako v lokalnem kot širšem okolju, sodelujemo tudi z Zavodom za zaposlovanje Slovenije. Oglase objavljamo na različnih zaposlitvenih portalih, v septembru načrtujemo pot na Hrvaško, kjer bomo obiskali nekaj šolskih centrov ter zavod za zaposlovanje, prosta delovna mesta pa smo objavili

tudi na portalih v Bosni in Hercegovini. V naš kolektiv bi radi sprejeli dobre, perspektivne in razvoja željne kadre, a predvsem pri zahtevnejših delovnih mestih se pogosto srečujemo s pomanjkanjem ustreznih izkušenj, tehničnega znanja in izobrazbe.

Dobri pogoji za delo

V podjetju se trudimo zagotoviti dobre pogoje za delo. Delovni procesi so vedno bolj digitalizirani in robotizirani, skrb za varnost in zdravje je na prvem mestu, deluje tudi sistem nagrajevanja. Zaposleni veliko časa preživimo na delovnem mestu, zato so pomembni dobri medsebojni odnosi, klimatizirani in osvetljeni prostori ter različna izobraževanja in usposabljanja, za kar podjetje letno nameni en odstotek od pro-



daje. Vsem zaposlenim je na voljo topel obrok, pred stavbo je zagotovljeno parkirišče, organiziramo vrsto družabnih dogodkov, otroci zaposlenih se lahko med počitnicami v podjetju ali na daljavo učijo angleškega in španskega jezika. Zavedamo se, da le zadovoljni zaposleni, ki verjamejo v podjetje in svoje delo, prinašajo vrhunske rezultate. Zato stremimo k razvijanju dolgoročnega potenciala zaposlenih, redno spremljamo napredek ter spodbujamo razvoj kreativnih in inovativnih idej, ki jih tudi nagradujemo.

Poseči višje – tudi na delovnem mestu

Za nas je pomembno sledenje novim tehnologijam, vlaganje v razvoj in iskanje konkurenčnih prednosti, kar pa lahko dosežemo le s kariernim razvojem že zaposlenih in odpiranjem možnosti za njihovo napredovanje znotraj oddelka ali širše. Vsi zaposleni imamo tako enkrat letno redni letni razgovor s svojim vodjem, kjer lahko izrazimo svoja pričakovanja, želje po napredku, novih izzivih in pridobitvi novih znanj. Vodja nam predstavi svoj pogled na naše delo in kje nas vidi v prihodnosti. Na podlagi pogovora se določijo cilji za prihodnje leto ter izdela načrt izobraževanja za posameznika. V letošnjem letu smo pričeli tudi z

izvajanjem osebnostnih profilov PERSOLOG (DISK), v okviru katerega bomo pri vsakem posamezniku iskali talente in spodbujali, da izkoristi svoj potencial.

V ta namen poteka projekt Razvoj kariernih možnosti posameznika. Ob njegovem začetku so bili zaposleni še bolj zadržani in niso izrazili svojih interesov, v zadnjem času pa vidijo možnosti kariernega razvoja znotraj podjetja ter svoje želje in interese z več poguma sporočijo tako vodjem kot kadrovski službi. To je dolgoročen proces, ki se začne z izkazanim interesom sodelavca, nadaljuje pa z usposabljanjem, izobraževanjem, vsekakor pa sta bistvena tudi vztrajnost in pozitivna naravnost zaposlenega, da s tem nadaljuje.

Vzgajamo svoj kader

Že nekaj let veliko časa in sredstev namenimo za vzgojo lastnega kadra prek dela z mladimi – štipendisti, praktikanti, vajenci, dela prek študentske napotnice –, saj to dolgoročno pomeni zapolnitev delovnih mest. Trenutno imamo 23 štipendistov, za leto 2021/2022 pa smo razpisali dodatnih 15 štipendij. Vsako leto omogočimo opravljanje prakse tudi več kot 30 dijakom in študentom. Na

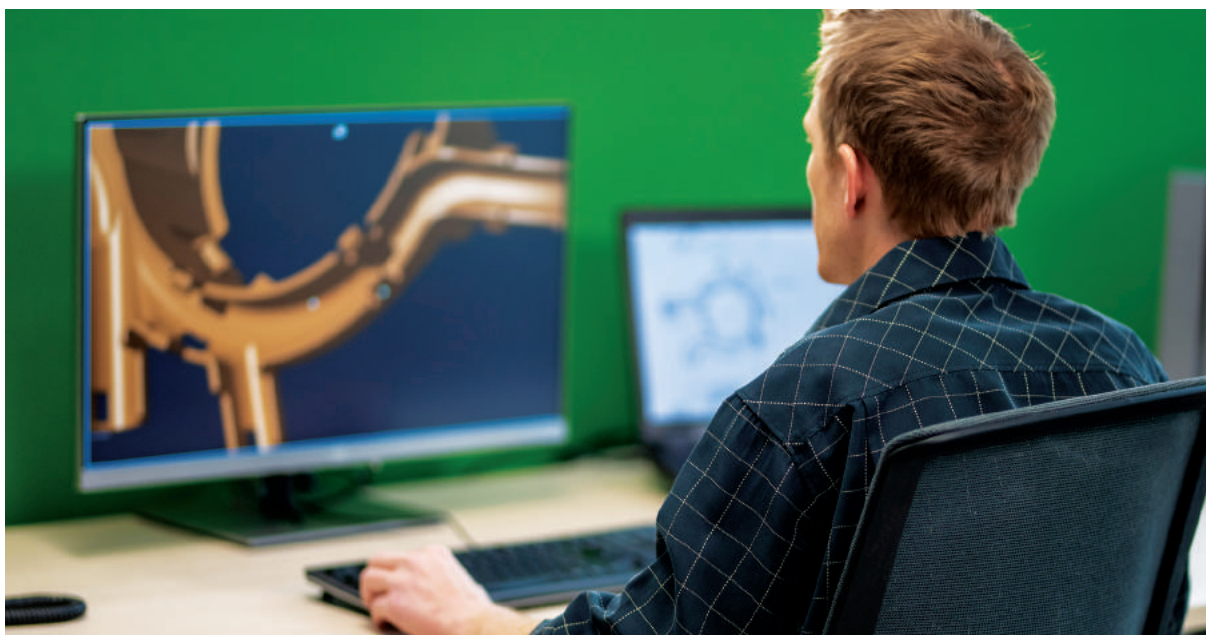
področju vajeništva zelo uspešno sodelujemo s Srednjo šolo za strojništvo. Eden od naših ciljev je, da tudi na lokaciji Črnomelj motiviramo mlade za vpis v program vajeništva.

Ker nam je ključnega pomena, da učna snov v šolah sledi napredku v industriji, sodelujemo tudi pri posodobitvi učnega sistema v srednjih šolah. Vse to delo je naložba za prihodnost, ko želimo postati najboljši zaposlovalec v panogi proizvodnje komponent v gorenjski in belokranjski regiji. To je naša vizija. Zavedamo se, da tega cilja ne bo preprosto doseči, prav tako ne obdržati, zato moramo sodelovati vsi zaposleni. Timsko delo, medsebojno spoštovanje, zaupanje, pozitivna naravnost, inovativnost, drznost, ekološka in družbena odgovornost ter ne nazadnje usmerjenost h kupcu in v prihodnost so naše vrednote in te nas bodo pripeljale do zastavljenih ciljev.

Družini prijazno podjetje

Da smo z načinom dela na pravi poti in da v Polycomu delamo stvari prav in dobro, pričajo tudi številni pridobljeni standardi, kot so avtomobilski standard IATF 16949, ki določa zahteve sistema vodenja kakovosti za načrtovanje, razvoj, proizvodnjo, montažo in servisiranje avtomobilskih izdelkov, mednarodni standard za vodenje kakovosti ISO 9001 in standard varovanja okolja ISO 14001. Načrtujemo tudi pridobitev certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec, s čimer bomo sprejeli še dodatne ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev in počutja zaposlenih.

► **Barbka Rupar**



NAŠE VREDNOTE SESTAVLJAJO BESEDO USPETI

Podjetje lahko dobro deluje, če ima jasno določene vrednote, ki jih poznajo vsi zaposleni in jih tudi udejanjajo. V Polycomu smo organizacijske vrednote združili v besedi USPETI.

U predstavlja našo USMERJENOST H KUPCU IN PRIHODNOSTI. Pomeni, da z osredotočanjem na želje in potrebe kupcev rešimo še tako zahteven izziv. Usmerjeni smo v razvoj in nenehne izboljšave tako na poslovnem kot tehničnem in proizvodnem področju. S stalnim vlaganjem v znanje sodelavcev pa skrbimo, da bomo tudi v prihodnje znali pravočasno prepoznati potrebe naših kupcev, poslovnih partnerjev ter jih dovolj hitro in učinkovito oskrbeti z izdelki.

S pomeni vzajemno SPOŠTOVANJE IN ZAUPANJE, tako v pod-

jetju kot z zunanjimi partnerji. To daje občutek varnosti, dobrega počutja in je osnova za nadaljnji razvoj podjetja in zaposlenih.

P predstavlja našo POZITIVNO NARAVNANOST in težnjo k pozitivnemu razmišljanju, kjer se veselimo izzivov in jih sprejemamo z odgovornostjo.

E stoji za našo EKOLOŠKO IN DRUŽBENO ODGOVORNOST. Skupaj gradimo družbo, odgovorno do sočloveka in okolja. Zavedamo se, da le zadovoljni zaposleni prispevajo kreativne ideje in predloge, zato skrbimo

za dobre delovne pogoje ter varna in zdrava delovna mesta. Z uporabo najnovejših tehnologij in materialov ter s principi in tehnikami oblikovanja poskrbimo za manjšo porabo surovin in energije. S tem odgovorno pripomočemo k zmanjševanju odpadkov in uresničujemo poslanstvo kot družbeno in okoljsko odgovorno podjetje.

T je naše TIMSKO DELO, s katerim pridemo do ekonomičnih, inovativnih in dovršenih rešitev.

I poskrbi za INOVATIVNOST IN DRZNOST v podjetju. Včasih si pač moramo upati več, preseči okvirje, da bi videli dlje, in z inovativnimi idejami orati ledino.

Vse to so naše skupne organizacijske vrednote, ki nas povezujejo in pripomorejo k boljšemu sodelovanju. Veliko tega že uresničujemo, zdaj pa smo dodali še nove in verjamemo, da jih bomo oza-vestili in udejanjali pri naših odločitvah in delovanju.

► **Barbka Rupar**



KDO JE KDO V KADROVSKI?

Z rastjo podjetja, ki že v sloganu poudarja, da je blizu ljudem, to je svojim zaposlenim, se večja kompleksnost dela v kadrovske službi, v kateri so od leta 2018 štiri zaposlene. Predstavljamo področja, ki jih pokriva vsaka od njih.



Barbka Rupar

Barbka Rupar

Vodja oddelka je Barbka Rupar, ki je v podjetju od leta 2008, ko je bilo zaposlenih nekaj več kot sto. V tem času se je zaposlilo približno 400 delavcev, nekaj jih je tudi odšlo, tako da zdaj s kadrovskega vidika skrbi skupaj s še tremi sodelavkami za približno 300 zaposlenih.

Njena osrednja odgovornost je strateško upravljanje s človeškimi viri ter vodenje ekipe sodelavk, hkrati pa opravlja še nekatere

operativne naloge. Tako pripravlja strategijo kadrovske službe ter skrbi, da so sodelavke ustrezno usposobljene ter informirane, skrbi za njihov napredek ter za to, da imajo orodja, s pomočjo katerih lahko strategijo skupaj izvajajo. Odgovorna je, da je v podjetju zaposleno optimalno število kakovostnih delavcev, da vsak zaseda delovno mesto, na katerem lahko izkoristi ves svoj potencial, da so jim omogočena kakovostna in učinkovita izobraževanja v skladu s potrebami delovnih procesov ter da lahko napredujejo. Za vse to je potrebnega veliko sodelovanja z vodji, ki so tudi vir informacij glede zadovoljstva zaposlenih.

Skrb za zadovoljstvo zaposlenih, za dobro organizacijsko klimo ter preprečevanje slabih praks, kot so denimo mobing, alkoholiziranost

na delovnem mestu, neutemeljena bolniška odsotnost, so pomembne naloge vodje kadrovske službe, ki glede na razpoloženo v podjetju pripravlja različne ukrepe in predloge za izboljšave. Kadre mora namreč privabiti ter tudi skrbeti za njihovo zadovoljstvo, da jih podjetje zadrži. V povezavi s tem je pomembno sodelovanje z drugimi podjetji in prepoznavanje primerov dobrih praks, v razmerah, ko delavcev primanjkuje, išče različne načine, kako jih privabiti, in to tako izkušene kadre kot z mislijo na prihodnost tudi tiste, ki se še izobražujejo. Pri njenem delu je pomembno neprestano spremljanje delovnopravne zakonodaje in pravilnikov, ki kakor koli zadevajo kadre, na primer v povezavi z zaposlovanjem, vodenjem različnih internih postopkov, jubilejnimi nagradami, izplačevanjem plač ..., da se podjetje lahko ustrezno prilagaja spremembam, pripravlja tudi interne akte in pravilnike. V času pandemije koronavirusa je bilo na tem področju veliko dodatnega dela.

Tija Blagotinšek

Leta 2017 je kot prva okrepitev v kadrovske službo prišla Tija Blagotinšek, ki je pred tem delala v komerciali. Nadomešča vodjo oddelka in je prisotna na razgovorih za zaposlitev. Zadolžena je za vse dejavnosti, ki se nanašajo na sodelovanje z mladimi, torej študenti, praktikanti, vajenci, štipendisti. Med drugim jim organizira delo v podjetju, vključno s počitniškim delom in obvezno prakso, sodeluje s šolami in je prisotna na predstavitev podjetja po šolah.

Je članica projektne skupine, ki se ukvarja z razvojem strategije, kako pritegniti mlade, jih spodbuditi za sodelovanje s podjetjem, tudi, da bi v čim večjem številu



Tija Blagotinšek



Alenka Cukjati



Špela Stanonik

kandidirali za kadrovske štipendije, ki jih razpisuje Polycom. Tiste, ki so že v podjetju, pa bi radi bolj povezali z ekipami in jih vključevali v dogajanje. Zanje v kadrovski službi urejajo evidence, da bodo na podobni ravni, kot so tiste od zaposlenih, za ključne štipendiste uvajajo tudi letne razgovore.

Kot ključna uporabnica za kadrovsko službo sodeluje v projektu vpeljave novega poslovnega informacijskega sistema v podjetje. Pripravljen mora biti tako, da bo omogočil čim večjo avtomatizacijo dela tudi v kadrovski službi, da bo prenos podatkov med evidencami čim bolj učinkovit.

Zadolžena je tudi za oblikovanje oglasov in vizitk zaposlenih, skrbi za del marketinga in sodeluje pri urejanju družbenih omrežij, pripravlja prispevke za *Polyanca*.

Alenka Cukjati

Leta 2017 se je v kadrovskem oddelku Polycoma zaposlila Alenka Cukjati. Sprva se je ukvarjala predvsem s poučevanjem angleščine in tudi španščine med zaposlenimi, skrbela je za prevode dokumentov v tuje jezike. Poleg teh obveznosti, je prevzela tudi področje usposabljanja in razvoja zaposlenih. To zajema organizacijo internih in zunanjih izobraževanj, od usklajevanja terminov in prijave zaposlenega do skrbi za poravnavo stroškov. Občasno pripravlja gradiva za udeležence internih izobraževanj.

Vodi tri strateške projekte. Eden je že omenjeni razvoj mladih štipendistov, drugi je povezan z uvažanjem spletnega učnega okolja Moodle kot platforme za izobraževanja zaposlenih, tretji pa je na temo usposabljanj zaposlenih in mentoriranja. V okviru projekta se vzpostavlja sistem za prepoznavanje primanjkljaja kompetenc zaposlenega v primerjavi z zahtevami delovnega mesta, ki ga zaseda.

Sodeluje še pri nekaterih drugih projektih, med drugim v projektu Talent Journey, ki je namenjen razvoju talentov. Zelo dejavna je v še enem, z evropskimi sredstvi podprtem projektu, v katerem Polycom sodeluje v svetovalnem odboru. DanubePeerChains poteka v državah Podonavja in spodbuja udeležence na trgu dela k posodabljanju znanj in veščin zaposlenih v skladu s potrebami sodobnega trga dela.

Alenka Cukjati je zadolžena tudi za prijavo na razpise, vezane na izobraževanja, ter pokriva vse dejavnosti v povezavi s tem, sodelovala je pri vzpostavitvi kadrovskega sistema za opravljanje letnih razgovorov z zaposlenimi, za katerega zdaj tudi skrbi, sodeluje pa tudi pri presojah, saj presojevalce pogosto zanima tudi izobraževanje zaposlenih.

Špela Stanonik

Leta 2018 se je ekipi kadrovske službe pridružila Špela Stanonik in prevzela odgovornosti, vezane na

zagotovitev osebne varovalne in delovne opreme skladno z internimi akti podjetja, vodenje evidence zadolžitev zaposlenih, organizacijo internih poslovnih ter družabnih dogodkov, kot so timbilingi, dnevi odprtih vrat, različna praznovanja in druga druženja, Dedek Mraz. Prav tako organizira obiske zunanjih gostov, od različnih poslovnih delegacij, združenj, izobraževalnih ustanov do skupin drugih zainteresiranih za ogled našega podjetja, skrbi za arhiviranje dokumentacije, za urejenost personalnih map ter komuniciranje z zaposlenimi.

Špela je prva oseba v podjetju, ki stopi v stik z novozaposlenimi osebami. Kandidate, ki se prijavijo na prosto delovno mesto, povabi na razgovor ter uskladi termin. Ob zaposlitvi za novozaposlene osebe pripravi kratko predstavitev podjetja, jim zaželi uspešno delo in dobro počutje v podjetju ter jim izroči simbolično darilo.

V zadnjem času ima veliko dela tudi z urejanjem dokumentacije, vezane na covid-19, saj je treba za zaposlene pripravljati različna potrdila in izjave, skladne z zakonodajnimi zahtevami.

Občasno tudi nadomešča sodelavko na recepciji, z novim letom pa bo vodila projekt pridobivanja certifikatov Družini prijazno podjetje in Družbeno odgovoren delodajalec.

► Milka Bizovičar



ZAPOSLENI SO NAJBOLJ ZADOVOLJNI Z MEDOSEBNIMI ODNOSI

V začetku leta smo prvič opravili redne letne razgovore z zaposlenimi s pomočjo orodja ELOR. Ta omogoča med drugim tudi anonimno merjenje organizacijske klime, kar smo tudi izkoristili.

Sistem ELOR poleg ciljev, kompetenc in razvoja sodelavca omogoča, da zaposleni izpolnijo anonimno anketo. Z njo smo se osredotočili na organizacijsko klimo in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju.

Kot se je izkazalo, so zaposleni zelo zadovoljni z osebnimi odnosi in sodelavci v svojih organizacijskih enotah, prav tako tudi z vodenjem neposredno nadrejenega, z zgledom, ki ga daje, ter z njegovim načinom motivi-

ranja sodelavcev. Zadovoljstvo je izrazilo več kot 70 odstotkov zaposlenih.

Posamezniki so prav tako zadovoljni s svojimi delovnimi mesti in delom, ki ga opravljajo, s komuniciranjem in informiranjem neposredno nadrejenega, z delovnimi pogoji, s svojim statusom, z možnostmi za usposabljanja, izobraževanje in strokovni razvoj in tudi z možnostmi napredovanja in razvojem delovne kariere.

Največ izzivov oziroma možnosti za izboljšave zaposleni vidijo pri sistemu nagrajevanja znotraj organizacijske enote in tudi pri organizaciji delovnih procesov.

Informacije, ki smo jih prejeli, so za nas zelo pomembne, saj nam omogočajo vpogled v zadovoljstvo zaposlenih tako na ravni podjetja kot posameznega oddelka. Pomembno nam je namreč, da se zaposleni dobro počutijo na delovnem mestu, s pomočjo dobljenih podatkov lahko prepoznamo izzive ter določimo ukrepe za izboljšave.

► **Barbka Rupar**

V ČRNOMLJU BO DAN ODPRTIH VRAT

V soboto, 13. novembra, bomo organizirali dan odprtih vrat v Črnomlju. Obiskovalci bodo imeli priložnost videti, kako potekajo najnovejši procesi predelave plastike.

Predstavili jim bomo podjetje Polycom, našo dejavnost, še posebej pa črnomljski obrat in jih popeljali na ogled proizvodnje.

Prikazali bomo najnovejše procese predelave plastike, predstavili možnosti zaposlitve in z veseljem odgovorili na vprašanja.

Veseli bomo prav vsakogar, ki ga zanima ogled podjetja. Še posebej pa želimo povabiti mlade, njihove starše in iskalce zaposlitve, saj bodo imeli lepo priložnost поблиže spoznati podjetje in pridobiti dodatne informacije o možnostih sodelovanja. Tudi zaposlene vabimo, da povabite svoje družine, prijatelje, znance na ogled našega podjetja.

► **Barbka Rupar**



TUDI LETOS S ŠTIPENDIJAMI SPODBUJAMO RAZVOJ MLADIH KADROV

Polycom že vrsto let aktivno spodbuja izobraževanje mladih in jih nagraduje s štipendijami. Trenutno imamo 23 štipendistov, je seni pa želimo podeliti 15 novih štipendij.

Za novo šolsko oziroma študijsko leto 2021/2022 je razpisanih 15 štipendij, in sicer za srednješolsko izobraževanje, strojne ali elektro smeri višješolski študij strojništva ter za prvo ali drugo stopnjo fakultete smeri strojništva, informatike in ekonomije. Štipendije bodo podeljene za obe lokaciji podjetja, tako za Dobje kot Črnomelj.

Kandidate, ki so oddali vlogo, bomo povabili na razgovor in z izbranimi sklenili pogodbo o štipendiranju, ki traja do zaključka njihovega izobraževanja. Merila za izbiro so poleg ustrezne smeri in letnika

študija, zagotovo tudi povprečna ocena, dosedanje delo na projektih, osvojena priznanja in dobro znanje angleškega jezika.

Študentsko delo in dodatna izobraževanja

Štipendistom Polycom nudi mnogo več kot le mesečne štipendije. Dobijo tudi možnost opravljanja počitniškega dela v podjetju, ki je dodatno plačano, znanja pa lahko širijo na različnih izobraževanjih, na katera jih napoti Polycom. V podjetju imajo mentorja, ki jih usmerja, in v primeru težav pri študijskih obveznostih jim nudimo inštrukcije. Štipendisti so, tako kot vsi zaposleni, vključeni v kolektiv in vabljeni na družabne dogodke, ki jih organiziramo.

Možnost zaposlitve

Dobrodošlo je, da v podjetju opravljajo projektno delo in zaključno nalogo ter tako še podrobneje spoznajo delovanje ali iščejo rešitve za različne izzive, s katerimi se srečajo pri delu. Tako že med izobraževanjem dodobra spoznajo naše podjetje, da se po zaključku izobraževanja lažje usmerijo na tisto področje, ki jim predstavlja nadaljnjo karierno priložnost. S tem v Polycomu dobimo novega sodelavca, ki je že vpet v delovne procese in pozna organizacijsko kulturo, štipendisti pa redno zaposlitev.

► Barbka Rupar

ŽELIMO BITI BLIZU TUDI ŠTIPENDISTOM, VAJENCEM ...

Med strateškimi cilji Polycoma sta pomladitev vodstvenega kadra ter kot delodajalec postati prva izbira mladih talentov v lokalnem okolju, kjer stojita tovarni. Da bi to dosegli, smo si zadali cilj ustvariti pogoje, ki bodo pripomogli k dvigu zadovoljstva mladih v našem podjetju.



To bomo dosegli z dejavnostmi v okviru strateškega projekta, ki smo ga poimenovali Razvoj mladih in štipendistov, v njem pa sodelujemo Mateja Demšar, Nina Lazanski, Tija Blagotinšek, Maša Stanonik in vodja Alenka Cukjati. Barbka Rupar kot mentorica usmerja naše delo in je povezava do vodstva.

Razvoj mladih na dolgi rok

V okviru tega projekta želimo zagotoviti uravnoteženo zastopanje mladih in izkušenih zaposlenih na vodstvenih položajih. To pomeni 25 odstotkov vodilnih, ki bodo mlajši od 35 let, prav tako četrtina, ki bodo stari med 35 in 45, ter polovica starejših od 45 let. Ta cilj smo že dosegli.

Želimo pa narediti vse, da bi se mladi pri nas počutili tako dobro in bi bili tako zadovoljni, da bi postali naši ambasadorji, da bi širili dober glas o podjetju med vrstniki, da bi ostali v Polycomu in bi se karierno razvijali.

Kot redno zaposleni

Prvi korak v to smer smo že storili z vključitvijo ključnih štipendistov v redne letne razgovore z oddelčnimi vodji. To je izkušnja, ki so je v podjetjih po navadi deležni le zaposleni, vemo pa, da lahko veliko pripomore k usmerjanju posame-

znika k doseganju njegovih ciljev, k njegovemu razvoju in k zadovoljstvu na delovnem mestu. Z veseljem tudi poslušamo njihove predloge izboljšav.

Tako kot za zaposlene bo tudi za vse mlade, ki pridejo na delo k nam, direktor pripravil predstavitve podjetja in dela, posodobili smo Polykodeks, ki je zdaj bolj všečen mladim, in pripravili informativne zgibanke, na katerih bodo našli pomembne informacije in osnovne podatke o podjetju, ki niso nujno vezani na proces dela. Izvedeli bodo, na koga se obrniti ob nesreči pri delu, kdo ureja opravljene ure, zemljevid podjetja, povzetek Polykodeksa ipd. Vse z namenom, da se čim lažje znajdejo v podjetju in se počutijo sprejete. Naše načelo *Blizu ljudem in usmerjeni v prihodnost* velja tudi v odnosu podjetja do njih.

Lokalno usmerjeni

V Polycomu zasledujemo trajnostne cilje in zaposlitev večjega števila mladih iz lokalnega okolja ima poleg vsega pozitiven vpliv tudi na zmanjšanje ogljičnega odtisa podjetja. Zavedamo se še, da mladi pogosto težje dobijo prvo zaposlitev, ko še nimajo delovnih izkušenj, zato želimo, med drugimi, povečati tudi število zaposlenih z manj kot petimi leti delovne dobe.

Prihodnje leto bomo mlade v podjetju anketirali, da dobimo boljši vpogled o učinkih naših dejavnosti v okviru projekta in kateri ukrepi so najbolj vplivali na te učinke. Želimo si tudi tesno sodelovanje z lokalnimi izobraževalnimi ustanovami, z možnostmi predstavitev podjetja tudi v osnovnih šolah v Gorenji vasi in Poljanah.

► **Alenka Cukjati**



S POVEZOVANJEM S ŠOLAMI DO BOLJ IZOBLIKOVANIH KADROV

Polycom sodeluje pri pripravi izobraževalnih programov ter tako svetuje šolskim centrom glede učnih vsebin za prihodnje generacije. Verjamemo, da bomo s sodelovanjem industrije in izobraževalnih ustanov dobili bolj izoblikovan in strokoven kader.

Dva od programov, ki sta sofinancirana iz evropskih sredstev, bosta predvidoma zaživela že jeseni, tretji pa je še v pripravi in ga nameravamo skupaj s Šolskim centrom Škofja Loka in tujimi partnerji na razpis prijaviti prihodnje leto. Prvi projekt poteka v okviru razpisa Danube PeerChains in spodbuja posodabljanje veščin v izobraževanju v skladu s potrebami sodobnega trga dela. Skupaj s Šolskim centrom Škofja Loka tako že celo leto na mesečnih sestankih oblikujemo nov kurikulum. Oni so bolj aktivni pri vsebinski pripravi projekta, mi pa smo v vlogi

svetovalca, saj poznamo smer razvoja, razmere na trgu dela, vemo, katere kadre in znanja iščemo, ter katera znanja bodo v prihodnje bolj iskana, da se temu prilagodi smer izobraževanja. Trenutno je najaktualnejši program robotike.

S Šolskim centrom Kranj pa sodelujemo pri projektu Talent Journey, s katerim želimo povezati različne deležnike in strokovnjake v neko platformo industrijskega interneta stvari (IoT). Oblikovati želimo module glede na potrebe trga dela, ki se nanašajo ne samo na naše področje

brizganja plastike in usmerjenosti v avtomobilsko industrijo, ampak tudi na druga področja.

Naš cilj pri teh projektih je, da se industrija in šolstvo povežeta. Tako bomo po končanem šolanju dobili bolj izoblikovane kadre, s katerimi bomo prek različnih oblik sodelovanja že v času izobraževanja lažje navezali stike. Udeležba pri projektu nam tudi omogoča sooblikovanje učnih programov, širjenje znanja, skupno rabo in pomoč pri nakupu opreme ipd.

► **Alenka Cukjati**

POLYCOMTEAM – TO SMO MI VSI

Posameznik zmore veliko, ekipa zmore (skoraj) vse. Sodelovanje in druženje sta pomembna dela vsakega kolektiva, pri nas ju udeležujemo v okviru Polycomteama.



Polycomteam je nastal povsem spontano in naključno ob odprtju novih prostorov v Dobju. Takrat smo bili vsi polni energije, veselja, pričakovanj, počutili smo se povezani in bili smo ponosni na to, da bomo dobili nove prostore. Tako smo besedo Polycomteam začeli uporabljati na vseh dogodkih, kjer pride timsko delo še posebej do izraza, kjer brez sodelovanja in medsebojnega zaupanja ni mogoče doseči uspeha. Vedno, ko jo izgovorimo, jo uporabimo s ponosom, saj želimo poudariti, da smo nekaj dosegli s skupnimi močmi.

Tudi za družinske člane

Polycomteam smo vsi zaposleni, ne glede na to, ali se vključimo v

kakšno dejavnost ali ne, ali delamo v Dobju ali Črnomlju ... Vemo, da lahko na delovnem mestu računamo na pomoč sodelavcev, da jih lahko prosimo za mnenje, ko smo v dvomu, in da s skupnimi močmi dosežemo več.

V sklopu Polycomteama organiziramo športne in družabne dogodke, kot so kolesarski izleti, pikniki, novoletne zabave, dan odprtih vrat, srečanja, športni dogodki, timbuildingi in drugo. O dogodkih obveščamo vse zaposlene po elektronski pošti in z objavami na oglasnih deskah. Želimo si, da bi se jih udeleževalo čim več zaposlenih in bi se tako tudi neformalno družili, krepili sodelovanje. Se pa zave-

damo, da v službi že tako preživimo veliko časa in da zato prosti čas radi namenimo družinam. Zato se v kadrovski službi trudimo organizirati tudi dogodke, na katere lahko povabimo tudi družinske člane, da skupaj koristno in v dobri družbi preživimo prijeten čas.

Imate predlog? Sporočite ga.

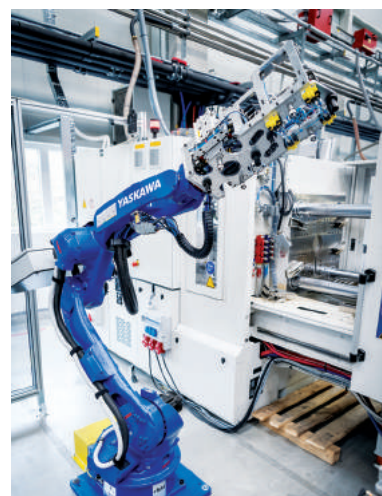
Veliko dogodkov, ki jih organiziramo, je utečenih in včasih že kar tradicionalnih, druge pripravimo enkrat, priložnostno. Ker pa tudi na družabnem področju velja, da več glav več ve, smo v kadrovski službi vedno veseli pobud in predlogov sodelavcev. Želje nam lahko posredujete na elektronski naslov.

Kaj nas čaka v prihodnje?

Za jesen pripravljamo več dogodkov. Poleg študentskega piknika bodo v nekaterih oddelkih organizirali tim building, kolesarski izlet ali pohod. Želimo, da bo čim več dogodkov potekalo v živo, če bodo epidemiološke razmere to le dopuščale, saj je druženje bistvenega pomena.

V prihodnjem letu pa bomo začeli projekt spodbujanja zdravja na delovnem mestu. Poleg izdelane strategije projekta bomo poskrbeli za implementacijo predlaganih pobud. Razmišljamo tudi o možnosti, da bi bili vsi zaposleni vključeni v program z možnostjo dostopa do vadbe po spletu, udeležbe na e-izobraževanjih o pravilni drži, varovanju zdravja, zdravi prehrani, obvladovanju stresa in drugem. Na tovrstni program lahko zaposleni povabijo vse družinske člane, saj se dejavnost lahko odvija kjer koli.

► **Barbka Rupar**



MED INSERTI ZDAJ TUDI MAGNETI

Lani smo dobili projekt, pri katerem v štirigvezdno orodje vstavljamo kar osem insertov. Njegova posebnost je, da je med inserti tudi namagneten magnet, kar je za Polycom nova izkušnja.

Projekt – gre za zobnik z gredjo in magnetom za kupca Valeo – je sicer še v razvojni fazi, preizkusili pa smo že avtomatizacijo, ki se nam je zdela smiselna glede na napovedane letne količine naročil. Tudi tokrat smo jo razvili skupaj s podjetjem Lovran. Proces poteka tako, da v orodje avtomatizirano vstavimo magnete in gredi, na katere se nato zabrizgajo zobniki. V enem ciklu nastanejo štirje izdelki. Zato, gledano na projekt kot celoto, lahko rečemo, da je kompleksen. Ob tem je pomembno, da je magnet pravilno vstavljen v orodje in tudi preverjanje magnetnega pola bo potekalo samodejno, v sklopu avtomatske celice. Kot zanimivost lahko povem, da proizvajalci obrizganih magnetnih delov magnetenje lahko izvajajo tudi po brizganju, odvisno od tipa magneta. Neodimovi so

močnejši, mi pa trenutno delamo s feritnimi.

Prijemalo, s katerim pobiramo izdelke z orodja, smo izdelali sami v Polycomu, ocenjujem pa ga kot enega najkompleksnejših, kar smo jih skonstruirali in sestavili. Zaradi teže ga ni mogoče vpeti na klasičnega kartezičnega robota, ampak smo posebej za ta projekt kupili šestosnega robota, ki smo ga nato sami montirali poleg stroja za brizganje in sprogramirali.

Posebna pozornost pri delu z magneti

Magnetenja ne opravljamo sami, pri dobavitelju kupimo že pripravljene magnete. Zaradi njihovih lastnosti je pomembno ustrezno rokovanje z njimi. Predpisano je, da morajo biti pakirani v plastič-

ne podolgovate tube, ki morajo biti zaprte, da magneti ne pridejo v stik z nečistočami, na primer opilki. Zaposleni jih morajo prijemati z rokavicami, orodje naj ne bi bilo iz inoksa. Vsi materiali, ki se jih dotikajo, pa morajo biti čisti in iz takega materiala, ki ga ni mogoče namagnetiti. To so posebne vrste inoksa, plastika ali aluminij. Samo ob izpolnjevanju vseh teh pogojev lahko avtomatizacija deluje brezhibno.

Dragocene izkušnje

Pričakujemo, da bo izdelek v redni proizvodnji od prihodnjega leta, ocenjujemo pa ga kot pomemben mejnik, ki nam odpira nove priložnosti na trgu. Magneti se namreč pogosto uporabljajo, tudi na več za nas zanimivih področjih, zato so izkušnje, ki jih dobivamo zelo dragocene.

Povpraševanja prihajajo, že lani smo dobili projekt od kupca, s katerim že sodelujemo, ki pa je nato nekoliko zastal zaradi spremembe oblike izdelka. Vseeno pričakujemo, da bomo tudi ta projekt v prihodnjem letu zagnali skupaj z avtomatizacijo na stroju za brizganje plastike.

► **Peter Mencin**

KREPIMO SODELOVANJE Z BSH HIŠNIMI APARATI

Podjetje BSH Hišni aparati je naš strateški kupec, v zadnjih letih sodelovanje močno poglobljamo. Trenutno zanj proizvajamo približno 65 izdelkov, ki jih vgrajuje v male gospodinjske aparate, vrednost prodaje dosega približno 2,7 milijona evrov.



BSH Hišni aparati so del mednarodnega koncerna BSH Home appliances Group, ki izhaja iz Nemčije in velja za vodilnega evropskega proizvajalca hišnih aparatov ter drugega največjega na svetu. Proizvodne obrate ima v 38 državah v Evropi, ZDA, Latinski Ameriki ter Aziji, s prodajnimi in storitvenimi dejavnostmi pa je prisoten na vseh celinah, piše na njihovi spletni strani.

Kot posebej poudarjajo, BSH upravlja poslovanje na svojih lokacijah po svetu z brezglednim odtisom. Skupaj zaposluje približno 60.000 delavcev, v letu 2020 je kljub pandemiji dosegel rekordne prihodke od prodaje, ki so dosegli 13,9 milijarde evrov, za raziskave in razvoj, kjer so osredotočeni na digitalne tehnologije, so namenili 5,1 odstotka tega.

Odlično poslovanje v pandemiji

Slovenija je bila skupaj z Grčijo ena prvih držav, kamor se je BSH širil, in sicer že v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. BSH

Hišni aparati Nazarje so specializirani za razvoj in proizvodnjo malih gospodinjskih aparatov za pripravo hrane in napitkov, kot del koncerna pa so s svojo prodajno službo v Ljubljani odgovorni tudi za prodajo bele tehnike v jugovzhodni Evropi.

Kot navajajo, so največji proizvajalec malih gospodinjskih aparatov v Evropi, eno največjih podjetij v Sloveniji in tudi med najpomembnejšimi v koncernu BSH. Zaposlujejo nekaj manj kot 1700 ljudi, lani so ustvarili več kot 377 milijonov evrov prihodkov od prodaje, kar je 11 odstotkov več kot v letu 2019. Tovarna v Nazarjah je proizvedla 7,5 milijona malih gospodinjskih aparatov.

17 let sodelovanja

Polycom z nazarskim podjetjem sodeluje že od leta 2004. Na začetku smo brizgali izdelke, v letu 2010 pa smo prejeli prvo naročilo za orodje. Kor prelomnico lahko označimo leto 2013, ko smo pridobili naročilo za izdelavo orodja ter proizvodnjo večjega sklopa

brizganih izdelkov za kavne avtomate. Gre za sklop približno desetih izdelkov s posameznimi sestavi, ki so del kuhalne enote avtomata. Kot zanimivost lahko povemo, da so najkompleksnejši kavni avtomati, ki jih izdelujejo v BSH, sestavljeni iz več kot 550 delov.

Začetna letna količina tega produkta je do danes narasla za več kot desetkrat – še posebej viden porast je bil v lanskem, koronskem letu, ko so ljudje pospešeno kupovali kavne aparate za domačo uporabo –, s tem pa tudi potreba po zmogljivejših orodjih. Začeli smo z dvognezdnimi, zdaj so v konstrukciji večgnezdnih orodja, ki bodo predvidoma prešla v uporabo v naslednjem letu. V prihodnjih nekaj letih se bodo glede na trenutne vrednosti naročene količine tega izdelka predvidoma še podvojile.

Za kupca iz Nazarj zdaj izdelujemo in razvijamo približno 65 izdelkov oziroma sklopov izdelkov, tako iz skupine produktov za napitke (kavni aparati) kot za predelavo hrane (palični mešalniki ipd.), kjer naročene količine prav tako naraščajo.

Še so priložnosti

Podjetje BSH Hišni aparati je za nas pomemben kupec tudi z vidika razpršitve portfelja, saj ne prihaja iz avtomobilske panoge.

Ob tem pa so izdelki, ki jih dobavljamo, zelo zahtevni in nekateri se lahko primerjajo tudi z zahtevami avtomobilske industrije. Pričakovano zanesljivost lahko jamčimo z določeno stopnjo avtomatizacije proizvodnih linij, prav tako vlagamo v avtomatizacije določenih montažnih linij, kar pa dolgoročno tudi nam prinaša določene prihranke. Prav tako se obrestuje tesno sodelovanje pri razvoju, nedavno smo skupaj našli tehnično rešitev za proizvodnjo enega od izdelkov z

orodjem 2K, ki bo močno povečala njegovo dodano vrednost.

Ocenjujemo, da sodelovanje lahko še poglobimo, saj v povpraševanjih BSH iz Nazarij zaznavamo veliko priložnosti v obojestransko zadovoljstvo. Ponudimo lahko razvoj in proizvodnjo zahtevnih, večkomponentnih izdelkov s potrebno visoko natančnostjo, pri čemer pa se dolgoročno ne želimo omejevati samo na izdelke, ki so v gospodinjstkih napravah skriti, ampak vidimo

priložnosti tudi v potrošniku vidnih delih npr. kavnih avtomatov.

Velja tudi poudariti, da ima podjetje BSH Hišni aparati proizvodnjo v Sloveniji, tako da je okoljski odtis v dobavni verigi kar se da majhen, za kar si prizadevamo v obeh podjetjih. Lani so prejeli naziv Tovarna leta v Sloveniji, odlikuje jih inovativnost in sledijo sodobnim trendom oziroma jih ustvarjajo.

► **Marjan Kranjc**

NAŠI IZDELKI TUDI V PREMIJSKIH KAVNIH AVTOMATIH

Za našega dolgoletnega kupca BSH Hausgeräte GmbH smo z majem začeli izdelovati nov izdelek, ki je vgrajen v različne tipe polno avtomatiziranih ekspreso aparatov. Gre za izdelek BUS Brewing Chamber Support II REL iz orodja RP21-1004. To je prvo orodje za brizganje, ki ga je BSH preselil v Polycom.



Izdelek se vgrajuje tudi v kavna avtomata premijskega razreda Siemens EQ.9 in Siemens EQ.500.

Podjetje BSH se je odločilo za zamenjavo dobavitelja tehnično zelo zahtevnega izdelka, ki je

vgrajen v polno avtomatizirane ekspreso aparate. Za novega dobavitelja so izbrali Polycom, kjer smo s prenosom orodja za brizganje od prejšnjega dobavitelja k nam v Dobje dokazali, da lahko hitro izpeljemo tudi tako zahtevno selitev. Ta je brez večjih zapletov potekala konec aprila, med prvomajskimi prazniki so naši sodelavci pripravili vse potrebno za izvedbo prvega brizganja, vzročno brizganje prvih kosov pa smo ob prisotnosti osebja iz BSH izvedli prvi teden maja.

Gre za visokotehnološko dovršeno enoto, ki v polno avtomatiziranem ekspreso aparatu omogoča



vzdrževanje pritiska pri izdelavi napitka, poleg tega pa mora zagotavljati mehanske preklone funkcije in prevajati rotacijsko gibanje v navpično. Skratka vse, kar je potrebno, da se voda in mleta kava spremenita v poživljajoči napitek.

Z BSH sicer sodelujemo že od leta 2010 na različnih razvojnih projektih, ki vključujejo izdelavo novih orodij in brizganje izdelkov.

► **Marko Lamovšek**



V VROČINSKEM VALU SMO HLAJENJE ŽE PREIZKUSILI

V črnomaljski enoti smo uredili nove pisarne za vodstvo in s tem sprostili prostor za povečanje merilnice. Vgrajen je tudi sistem za hlajenje proizvodnje, ki se je med avgustovskim vročinskim valom že izkazal.

Naložbe v preurejanje prostorov v obratu v Črnomlju in namestitve sistema hlajenja so bile nujne zaradi načrtovane širitve proizvodnje in zagotavljanja boljših pogojev dela. Dva od treh načrtovanih projektov smo že uspešno zaključili; zadnji, preureditev in povečanje merilnice, pa bo predvidoma končan do konca oktobra. Skupna vrednost vseh del je okoli 265.000 evrov.

Najprej selitev pisarniških prostorov

Nova merilnica v pritličju bo trikrat večja in se bo razširila še v sosednji prostor, kjer je bila pisarna vodstva proizvodnje, zato je bilo treba najprej urediti nove in jih preseliti. To je bilo sredi

avgusta dokončano in so se zaposleni že preselili vanje. Pri načrtovanju smo sledili ideji, da so prostori in oprema taki kot v Dobju, da tudi vizualno delujemo kot isto podjetje.

Presenečenje

Pri urejanju novih pisarn je bilo nemalo presenečenj. Pri rušenju predelnih sten so se pokazale razlike v višini tal, ki jih je bilo treba uravnati, v stenah smo odkrili žlebove, nad okni so bile pregrade s starimi napeljavami, zato smo vse zamenjali z novimi. Na hodnikih so zdaj novi stropi, nova razsvetljava in steklena vrata, steklene so tudi stene proti hodniku. Naleteli smo na precej izzivov, a nič od tega ni bilo

neizvedljivega, je pa to podražilo projekt.

Najbolj se je zavlekla izvedba sistema hlajenja proizvodnje. Ker smo po Gorenju in Danfossu že tretji uporabnik teh prostorov, je po stenah zelo veliko napeljav in dvigalna proga, ki so se jim morali izvajalci izogibati pri nameščanju novih napeljav. Večja dela so sicer opravili med vikendi in prazniki, kljub zamudi pri dokončanju del pa je hlajenje v poletnih vročinskih valovih že delovalo in zaposlenim v proizvodnji omogočalo veliko prijetnejše delovno okolje.

Izzivi pri urejanju merilnice

Vsa dela, na katera smo nepričakovano naleteli pri urejanju pisarn, smo zdaj predvideli tudi pri pripravi projekta povečanja merilnice, kjer bomo uredili strojne instalacije, z izdelavo dilatacij bomo izničili prenos treslajev, uredili bomo nov prezračevalni sistem, ki bo podobno kot v Dobju v prostoru uravnaval temperaturo in vlažnost ter tako omogočal boljše delovne pogoje. Dokupili bomo nove stroje in novo bo tudi pohištvo. Ostaja pa izziv, kako ob nemotenem delovanju merilnice izvesti potrebna gradbena dela. Verjetno bo kakšen dan neoperativna in si bomo morali pomagati s tisto v Dobju.

Načrti za naprej

V Črnomlju bodo po tem končanem projektu potrebna še druga vlaganja, kot so na primer ureditev univerzalnega ožičenja, prenova kuhinje in jedilnice ter ureditev hodnikov, skladišča orodij in materialov. Če bo na voljo dovolj razpoložljivih finančnih sredstev za tovrstne naložbe, bomo z deli nadaljevali prihodnje leto.

► Goran Blagojević

PRIPRAVLJAMO SE NA DIGITALIZACIJO KONTROLE

Novi poslovni informacijski sistem, ki ga uvajamo, področja kakovosti ne podpira v zadostni meri. Zato bomo z ustreznim modulom za kakovost nadgradili proizvodni sistem Hydra.



Na področju kakovosti smo v preteklem obdobju močno napredovali, vlagali v nove tehnologije in podobno, zdaj želimo stopiti še stopničko višje. Digitalizirati želimo vse postopke in procese, ki bodo olajšali delo zaposlenih, izboljšali učinkovitost ter, še posebej pomembno, izboljšali kakovost storitev in s tem izdelkov.

Kontrola v proizvodnji zdaj poteka tako, da vse podatke in ugotovitve, ki jih dobimo z meritvami dimenzij, opravljenimi med serijami, zaposleni beležijo na liste, ki se za vsak izdelek zbirajo po mapah. Za vodenje podatkov in računanje statistik v kontroli nato uporabljamo statistične programe. Z nakupom Hydrinega modula CAQ bomo vse te procese digitalizirali: v proizvodnji ne bomo več vpisovali podatkov na papirje, ampak bodo zaposleni uporabljali industrijske tablice. Na njih bodo s kliki označili, ali določen izdelek kakovostno ustreza ali ne, podobno bodo označevali tudi njegove posamezne karakteristike, na primer, ali je ustrežna barva, ali ima napako, iztise ipd...

Ker zaposleni sistem dela v Hydri že uporabljajo, verjamemo, da jim uporaba dodatne aplikacije ne bo predstavljala posebnega izziva. Zelo praktično je, da CAQ omogoča tudi nalaganje slik, kar pomeni, da bodo zaposleni lahko s tablico enostavno fotografirali izdelek in sliko dodali v sistem.

Nič več zamudnega brskanja

Podatki se bodo samodejno shranjevali in podobno bodo tudi zaposleni v procesni kontroli, ki neposredno izvajajo meritve na strojih, podatke vnašali neposredno v novo aplikacijo. S tem bomo imeli na enem mestu zbrane vse podatke, kar nam bo olajšalo analitiko, ki jo opravljamo na zahtevo kupcev in tudi zase, da lahko izboljšujemo procese.

To bo pomenilo, da bodo samo z vnosom šifre v aplikacijo takoj dosegljivi vsi podatki in opažanja v procesu proizvodnje nekega izdelka, na primer, kako se giblje dimenzijsko, ali so bile težave pri proizvodnji in kakšne, kakšne so vizualne karakteristike. Do njih pa bodo lahko dostopali vsi, ki

jih pri delu potrebujejo, ne da bi morali čakati na papirno dokumentacijo. Zdaj je za del teh podatkov treba listati po fasciklih in iskati, kar lahko vzame res veliko časa in še vedno je obstajala možnost napake, veliko časa gre tudi za analitiko.

Več odgovornosti zaposlenim

Pomembna vrednost CAQ bo, da bomo lahko zelo hitro videli, na primer, na katerih strojih oziroma pri katerih izdelkih se pogosteje pojavljajo težave in kakšne so ter se začeli sistematično ukvarjati z reševanjem tega. Posledično bodo izdelki kakovostnejši, manj bo reklamacij, proizvodnja pa učinkovitejša.

Sistem bo zaposlenim dal večjo odgovornost za to, da bodo izdelki, ki nastajajo na 'njegovih' linijah, ustrezni, oziroma, da bodo spremljali njihovo kakovost, saj bo v sistemu vidno, kdo je kdaj upravljal stroj. Tudi pri kuhanju kosila hrano poskusimo, preden jo postavimo na mizo, in ne čakamo, da bi nam jedci povedali, če smo morda pozabili soliti.

Najprej Infor

Sistem je zdaj še v razvoju ter poteka v tesnem sodelovanju vodje proizvodnje, vodje oddelka kakovosti ter mene kot ključnega uporabnika v oddelku in informatike, vključujemo tudi širšo ekipo proizvodnje. Namen je, da aplikacijo pripravimo tako, da bo zaposlenim čim bolj olajšala delo in bo prijazna za uporabo. Zagnali jo bomo lahko takoj, ko bomo v podjetju začeli uporabljati novi poslovni informacijski sistem Infor, predvidoma bo to prihodnje leto.

► Dejan Pellis

V ISKANJU ALTERNATIVNIH MATERIALOV

Pandemija na vseh področjih spreminja ustaljene načine delovanja. Težavam pri zagotavljanju potrebnih materialov se želimo v prihodnje izogniti z alternativnimi.



Do razmišljanja o iskanju alternativnih virov nas je privedla pandemija covid-19, ki je za nekaj mesecev zmanjšala gospodarsko dejavnost ter obseg proizvodnje plastičnih granulativ in kovinskih insertov. Po ponovnem zagonu proizvajalci materialov zaradi pomanjkanja surovin in drugih dejavnikov niso mogli slediti povpraševanju. Rezultat tega je bil dvig cen materialov, dobavitelji pa so zaradi nezmožnosti izpolnjevanja naročil material začeli svojim kupcem dodeljevati po »kvotah«. Glavno vprašanje tako ni bilo več cena, ampak dobava materiala.

Dva cilja

To nas je spodbudilo, da spremenimo nabavno strategijo, saj strokovnjaki predvidevajo, da bo

takšnih izrednih stanj v prihodnje vse več in nanje želimo biti pripravljeni. Naša želja je, da imamo za ključne strateške materiale pripravljene tudi alternativne materiale oz. enak tip materiala drugega dobavitelja.

Z iskanjem alternativnih materialov želimo doseči dva cilja: zmanjšati tveganja za nezadostno in nepravočasno oskrbo z materiali, ki bi lahko vodila v zaustavitev proizvodnje in neizpolnjevanje naših obvez do kupcev. Kot drugo pa želimo zmanjšati število različnih materialov, ki jih uporabljamo, in hkrati konsolidirati dobavitelje ter okrepiti sodelovanje z njimi. Tako bi zmanjšali skupne zaloge vhodnih materialov, zaradi večjih količin pa bi pri dobaviteljih dosegli boljša pogajalska izhodišča.

Sodelovanje različnih služb

A takšna menjava ni preprosta in zahteva aktivno sodelovanje različnih služb znotraj Polycoma; poleg nabave tudi prodajo, oskrbovalno verigo, razvoj, proizvodnjo, kakovost. Skupaj smo pripravili matriko plastičnih granulativ in primerljivih nadomestnih materialov. Naše predloge je treba zdaj pravilno predstaviti našim strankam in čim hitreje pridobiti vzorce alternativnih materialov. Šele po privolitvi stranke lahko začnemo postopek testiranja in validacije materiala.

Uspešno smo že rešili tri primere, kjer smo menjali začetne materiale z alternativnimi, in pridobili potrditve strank. Odprtost kupcev za zamenjavo materialov je na naše zadovoljstvo zdaj precej večja kot v preteklosti, saj se vsi želimo izogniti točki, ko ne bi bili več sposobni pravočasno dobaviti dogovorjenih izdelkov. Naš dolgoročni cilj je, da pri čim več kupcih povečamo kredibilnost in postanemo njihov razvojni dobavitelj, kar pomeni, da bi mu pomagali tudi pri izbiri materialov.

Enake tehnične lastnosti

Alternativni material mora imeti enake tehnične in predelovalne lastnosti ter se pri predelavi obnašati enako kot pred tem uporabljeni material. Pomembna je zadostna razpoložljivost in tudi cena ne sme preveč odstopati od te, ki smo jo imeli v izračunih. Vsaka takšna menjava mora čim manj vplivati na proizvodne procese, kljub temu pa to zahteva izdelavo celotnega validacijskega procesa posameznega izdelka, kar terja dodaten čas in povzroča nenačrtovane stroške.

► Majda Trček, Franc Udovč

ŽAŽIVELA JE PRENOVLJENA SPLETNA STRAN POLYCOM.SI

Konec maja smo na spletu objavili prenovljeno spletno stran podjetja www.polycom.si, s katero nagovarjamo kupce, dobavitelje, potencialne zaposlene, študente/dijake, lokalno okolje.

Prednosti nove spletne strani so tako tehnične kot vsebinske.

Naša osnovna besedila smo preoblikovali s pomočjo profesionalne tekstopiske. Vsebine, ki smo jih vključili, pa so zelo pomembne za vse ciljne skupine, ki jih nagovarjamo. So pa med seboj povezane, imajo rdečo nit, in predstavljene na različne načine, odvisno od tega, kateri ciljni skupini so namenjene.

Obiskovalci spletne strani dobijo vpogled v izdelke, za katere smo se specializirali, kako potekajo raziskave in razvoj v podjetju, kakšne so naše dejavnosti in kompetence na področju orodjarstva, izpostavimo znanja na področju avtomatizacij in možnosti, ki jih v povezavi s tem nudimo kupcem, predstavimo tudi, kako upravljamo kakovost. Posebno

Hkrati s spletno stranjo smo pripravili tudi novo, sodobno predstavitev podjetja ter vitrino z izdelki v naši recepciji v Dobju.

pozornost namenjamo potencialnim kadrom, tako mladim, ki jim na enem mestu predstavimo različne možnosti sodelovanja, kot tudi drugim.

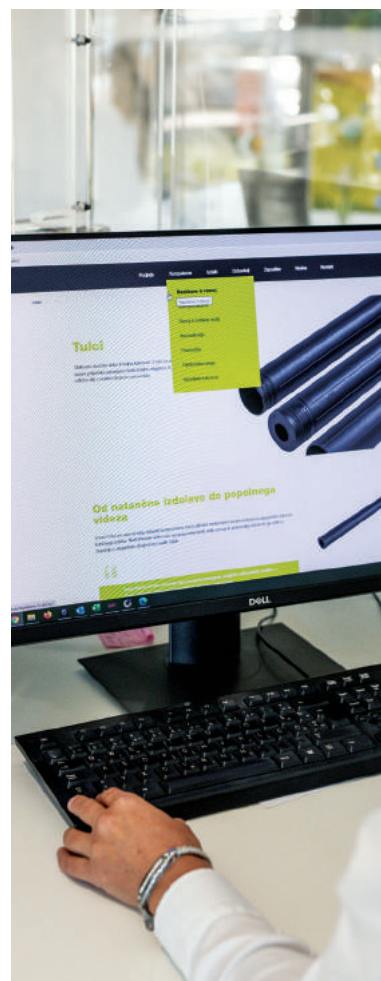
Tehnično dovršena

S tehničnega vidika ima nova spletna stran celo vrsto prednosti, začnši s to, da je hitrejša. Veliko pozornosti je bilo namenjene njeni optimizaciji (t. i. SEO-optimizacija), da se uporabnikom spletnih brskalnikov ob vpisu določenih besed ali besednih zvez naša stran prikazuje višje med zadetki. Ob vnašanju novih vsebin je pomembno, da se pravil optimizacije držimo tudi vnaprej.

Spletna stran je urejena tako, da je uporabnikom prijazna in odzivna, kar pomeni, da se oblikovno ustrezno prilagaja glede na to, s katere naprave dostopajo. Dodali smo povezave do naših družbenih omrežij in kanala YouTube.

Pomemben vpogled v statistike obiskovalcev

Za podjetje je zelo pomembno tudi, da imamo s pomočjo



Googlovega orodja za analitiko možnost vpogleda v različne statistike v povezavi z obiskanostjo naše spletne strani, spremljamo lahko, kje se obiskovalci zadržujejo, kaj jih posebej zanima, kaj konkretno iščejo. S tem jih bomo lažje razumeli in tudi vsebine ustrezno nadgrajevali.

Odgovorna za izvedbo projekta vzpostavitve nove spletne strani sem bila Mateja Demšar, v ožji ekipi pa sta bila še Mateja Šenk in Iztok Černalogar. Pri posameznih vsebinah so pomagali tudi ostali vodje, saj je bil projekt zelo obsežen, zbrati je bilo treba veliko podatkov, informacij, različnih gradiv.

► **Mateja Demšar**

PROSIMO ZA PREMISLEK O CEPLJENJU PROTI COVIDU-19

S skrbjo se oziramo v prihodnje tedne in mesece. Virus, s katerim se borujemo že leto in pol, je močno posegel v vse pore našega življenja, v gospodarstvu občutimo njegove posledice na mnoge načine. Tudi zaposleni in tudi v Polycomu.



V podjetju delamo za varno delovno okolje vseh zaposlenih in sodelavce kot tudi vse naše goste pozivamo k upoštevanju ukrepov za preprečevanje širjenja bolezni, ki jih predlaga stroka. V mislih imamo nošenje zaščitnih mask, upoštevanje medsebojne razdalje najmanj 1,5 metra, redno razkuževanje, zračenje prostorov, higieno kašlja. Se je pa po navedbah gospodarske zbornice v prejšnjih epidemičnih valovih izkazalo, da je prav delovno okolje tisto, v katerem se okužbe najhitreje širijo in se prenašajo v domače okolje.

Pravica in prevzemanje odgovornosti

Verjamemo stroki, ki poudarja, da se kot družba lahko zdaj virusu še najbolj zoperstavimo z zadostno precepljenostjo. Tako smo tudi v podjetju organizirali cepljenje za zaposlene – žal je bil odziv skromen –, v septembru bomo organizirali tudi strokovno predavanje, na katerem boste lahko strokovnjaku zastavljali vprašanja.

Zavedamo se, da je zdravje osebnostna stvar in odgovornost vsakogar zase ter za svojo družino. In tako tudi, da je izbira, ali se cepiti ali ne, stvar osebne odločitve. A posameznik je tudi del skupnosti. V luči skrbi za kolektivno zdravje in z vidika podjetja, ki mu je poleg zdravja zaposlenih pomembno, da lahko kupcem pravočasno dostavlja naročeno, pa želimo pozvati k ponovnemu premisleku o cepljenju proti covidu-19.

Trenutno je po podatkih, ki so nam na voljo, cepljena slaba polovica zaposlenih v Polycomu. V klicnem centru za covid so nam v sredini avgusta pojasnili, da osebam, ki so polno cepljene in pridejo v stik s potrjeno okuženo osebo (pozitivni test PCR), ni treba v karanteno, razen če to same želijo.

Bolniški dopusti večajo obremenjenost ostalih

V podjetju smo kljub pandemiji zelo uspešni pri prodaji, kar je dobra novica za podjetje in

zaposlene. Potrebe po delavcih so se zato povečale, vemo pa, da kadra primanjkuje, kar občutimo vsi zaposleni. Dodatne bolniške odsotnosti pomenijo, da že tako obremenjeni sodelavci, ki so na delovnem mestu, morajo opraviti še dodatne naloge. Ni namreč mogoče pričakovati, da bi čez noč dobili nadomestni kader, kupci pa pričakujejo pravočasno dostavo naročil. Izkušnje s tem imamo iz lanskega novembra ter letošnjega aprila in maja, ko je covid-19 močno pretresel našo organizacijo dela.

Pomembno se nam zdi opozorilo združenja delodajalcev, ki je ocenilo, »da podjetja ob morebitnem ponovnem zapiranju države zaradi širjenja bolezni verjetno ne bi več mogla pričakovati dodatne pomoči iz proračuna, če bi se kriza zaostila, kar bi lahko pomenilo konec poslovanja številnih podjetij in dodatno izgubo delovnih mest«.

'Naši' občini podpovprečno cepljeni

Slika o razširjenosti virusa v Sloveniji sredi septembra, ko zaključujemo pripravo Polyanca, ni optimistična. Skoraj vsak dan je število novo odkritih primerov okužb večje od dneva prej, raste število hospitaliziranih. Po podatkih sledilnika covid-19 je bilo prvega septembra, ko je bilo v državi polno cepljenih 907.873 ljudi, z virusom potrjeno okuženih 6052 oseb, v bolnišnicah so jih zdravili 162, od tega v intenzivni terapiji 37 in na respiratorju 25. V bolnišnični oskrbi je bilo necepljenih in delno cepljenih 3,5-krat toliko kot polno zaščitnih s cepljenjem.

V občini Gorenja vas - Poljane je bilo 1. septembra potrjeno

okuženih 26 oseb, od izbruha virusa pa 1016 oseb od 7665 prebivalcev (13,3 odstotka vseh). Trenutno je na tem območju polno cepljenih 39,5 odstotka prebivalcev (v Sloveniji 43 odstotkov), kar je drugi najmanjši delež na Gorenjskem in tudi med najnižjimi med slovenskimi občinami. V Črnomlju, ki ima 14.308 prebivalcev, je bilo prvi šolski dan potrjeno okuženih 31 oseb, skupaj od izbruha virusa pa 2074 (14,5 odstotka). Polno cepljenih je 38,2 odstotka prebivalcev.

Ne gre samo za okužbo

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofund je na podlagi ugotovitev ankete med 46.800 posamezniki iz 27 držav EU sporočila, da je bil spomladi 2021 brez dela vsak deseti Evropejec, ki je bil pred izbruhom virusa zaposlen (v Sloveniji 7 odstotkov). Več kot 40 odstotkov žensk in 20 odstotkov moških z otroki, mlajšimi od 12 let, je povedalo, da so

pogosto preveč utrujeni, da bi opravili gospodinjska dela, a tudi med ženskami, ki nimajo otrok v tej starostni skupini, je bil delež preutrujenih žensk le malo nižji, med moškimi pa je bil nekoliko višji. Tveganju za depresijo je bilo po oceni svetovne zdravstvene organizacije izpostavljenih med 50 in 60 odstotkov odraslih. Vsak peti Evropejec (v Sloveniji vsak četrti) je povedal, da v času od začetka pandemije ni dobil ustrezne zdravstvene obravnave v času od začetka pandemije, kar pomeni, da niso mogli opraviti specialističnega zdravljenja ali preventivnega pregleda, predstavljena je bila njihova operacija, niso dobili ustrezne zobozdravniške oskrbe.

Zgled in vpliv družbenih omrežij

Ob tem so v Eurofundu zapisali, da je »zaskrbljujoče, ker 27 odstotkov Evropejcev zavrača cepljenje (v Sloveniji več kot 40 odstotkov). Širjenje napačnih in-

formacij na družbenih omrežjih je ovira za to, da bi dosegli čredno imunost proti koronavirusu,« so zapisali. Ugotovili so namreč, da več kot 40 odstotkov posameznikov, ki pogosto uporabljajo družbena omrežja, zavrača cepljenje.

Tudi sam sem se ga bal, saj je bilo veliko informacij o stranskih učinkih v medijih in na družbenih omrežjih. Vendarle morda lahko črpamo pogum tudi iz življenjske izkušnje Iztoka Stanonika, ki se je upal cepiti le dobro leto po izjemno zahtevni operaciji pljuč.

Seveda je zelo težko nagovarjati sodelavce k cepljenju, ko obstaja minimalno tveganje zapleta. A vsi vodstveni delavci v podjetju smo se cepili, ker čutimo, da je tako prav. Verjamemo, da je to dobro tako za družbo kot za nas osebno. Nikakor si vas ne bi upali nagovoriti, dokler nismo pometli pred lastnim pragom.

► Iztok Novak

SIGNALNE LUČKE ZA PODPORO GLUHONEMIM IN NAGLUŠNIM

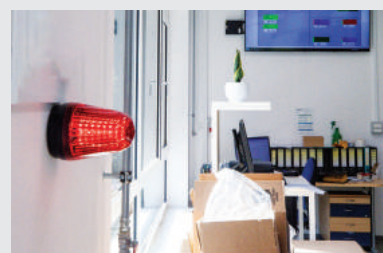
V oddelku montaže so trije zaposleni sodelavci gluhonemi, dva sta naglušna. S prilagoditvami delovnega okolja jim poskušamo olajšati delo.

Tako smo namestili signalno lučko, ki sporoča, da je zaboju poln oziroma opozori na zastoj na montažni liniji. Na novem velikem zaslonu v montaži pa se prikazujejo zastoji na montažnih linijah. Kombinacija signalizacije in zaslona je odlična rešitev za vse zaposlene v oddelku montaže.

Sodelavci so se sicer na delovno okolje dobro privadili in tudi brez

težav osvajajo nova opravila, le nekoliko več časa morda potrebujejo, kadar gre za bolj zapletene procese.

To potrdi tudi Maja Sojer, ki je gluhonema in je pri nas zaposlena tri leta. Dela na montažnih ter brizgalnih strojih. Ekipa, v kateri dela, prav tako tudi delovno okolje, se ji zdita odlična, za gluhoneme je dobro



poskrbljeno. »Pri sporazumevanju nam gre kar dobro, če se kje zalomi, pa napišemo ali narišemo in delo spet steče. Odkar imamo signalno lučko, lažje delam na montažnih strojih. Ta pridobitev je za nas velik plus,« je povedala Maja, ki ji je delo v Polycomu všeč, ker je razgibano.

► Milanka Oblak

DEJAVNO SODELUJEMO NA DOGODKIH O POLIMERNIH ZOBNIKIH

Polycom je bil eden od soorganizatorjev mednarodne konference o polimernih zobnikih. Namen je bil povezati raziskovalce iz akademske sfere in industrije, ki delujejo na področju polimernih zobnikov in njihovih aplikacij.

Konferenca je potekala v okviru razvojno-raziskovalnega projekta Mapgear: »Napredni materiali, metodologije in tehnologije za razvoj lahkih komponent za prenos moči v pogonski tehniki«, ki ga sofinancirata Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Evropski sklad za regionalni razvoj. Partnerji pri projektu smo Polycom, Podkrižnik, Razvojni center orodjarstva Slovenije (Tecos), ljubljanska fakulteta za strojništvo in Fakulteta za tehnologijo polimerov (FTPO) iz Slovenj Gradca.

Dogodka, ki je potekal v živo na FTPO (glavni organizator) in prek videopovezave, so se udeležili raziskovalci iz 18 držav iz Amerike, Evrope in Azije. Na konferenci je bilo predstavljenih 25 predavanj oz. prispevkov domačih in tujih vrhunskih strokovnjakov iz raziskovalno-izobraževalne sfere in industrije. Izmed teh 25 je bilo tudi osem vabljenih predavateljev.

Področje polimernih zobnikov je v zadnjih letih postalo zelo zanimivo predvsem po zaslugi e-mobilnosti, saj ta pred proizvajalce zobnikov prinaša nove izzive, zahtevo po večjih

obremenitvah, daljši dobi trajanja in s tem povezano večjo kakovost ozobja ter uporabo naprednih polimernih materialov, so poudarili na konferenci.

Osrednji izziv je točnost izdelave

Konferenca je pokrila celotno področje plastičnih zobnikov, glavne teme so bile neposredno povezane z raziskavami, ki jih opravljamo pri projektu Mapgear, in sicer: simulacije tečenja, napredni materiali, inovativne tehnologije, orodja za brizganje, karakterizacije zobnikov in materialov, tribologija in aplikacije. Ne preseneča, da je bilo največ prispevkov na temo simulacij tečenja za napovedovanje čim

bolj optimalnih procesnih parametrov ter simulacij kontaktnih analiz pri ubiranju s klasičnimi ali prilagojenimi profili zobnih bokov z namenom ugotavljanja temperaturnega prirasta in porazdelitve kontaktnega tlaka. S simulacijami namreč lahko močno pospešimo razvoj in predvidimo morebitne omejitve.

Veliko prispevkov je bilo povezanih s trajnostnimi testi in vplivi na življenjsko dobo polimernih zobniških parov (kontaktna analiza, različni pari materialov, različni dodatki k osnovnim materialom ter vpliv geometrije). Kot so predavatelji večkrat poudarili, je težava polimernih zobnikov slabša točnost izdelave, kar povzroča



Zobnik z gredjo in magnetom iz naše proizvodnje

povečan hrup ter višje napetosti v korenu zoba, to pa zmanjšuje življenjsko dobo zobniških parov. V povezavi s tem je bil predstavljen tudi prispevek o optimizaciji zobnih bokov, ki s svojo geometrijo že vnaprej nadomestijo napako ozobja zaradi skrčkov.

Na pravi poti pri zobnikih

S stališča Polycoma je bila konferenca zelo koristna, hkrati pa smo veseli, da je pokazala, da smo v podjetju na pravi poti. Na eni strani smo dobili potrditev, da je to področje, ki bo v prihodnje postajalo čedalje pomembnejše, saj

se polimerni zobniki čedalje bolj uporabljajo. In na drugi strani, da so naša prizadevanja po čim večji točnosti geometrije pravi fokus, saj na tem področju potekajo številne raziskave na globalni ravni.

► Gašper Bergant

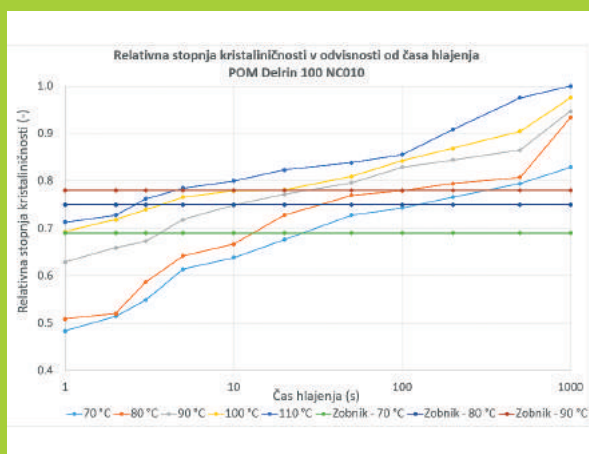
Predstavitev na industrijskem forumu

Junija smo se udeležili industrijskega foruma IRT 2021, ki vsako leto poveže industrijo in raziskovalne ustanove z njihovimi projekti s preteklega leta in omogoči, da jih predstavijo širši javnosti. S kolegi s Fakultete za tehnologijo polimerov smo pripravili prispevek o optimizaciji brizganja polimera POM na primeru brizganih zobnikov, in sicer z uporabo metode Flash DSC. Z diferenčno dinamično kalorimetrijo (DSC) lahko zasledujemo toplotne prehode polimernih materialov in pripadajoče entalpije ter kristalizacijo polimernih materialov. Z metodo popisujemo kinetiko kristalizacije termoplastičnih materialov, proučujemo njihovo morfologijo, določimo minimalno hitrost ohlajanja materiala pri predelavi, da izdelek ustrezno kristalizira. V raziskavi smo

določili relativne stopnje kristaliničnosti materiala, ki smo jih dosegli pri brizganju z različnimi temperaturami orodja in časi hlajenja v orodju ter jih primerjali z rezultati simulacij. Slednje služi kot osnovna orientacija za optimalno izbiro čim krajšega cikla in najprimernejše temperature orodja, pri katerih še dosežemo maksimalno možno kristaliničnost oz. boljše mehanske lastnosti ali najkrajši možen čas hlajenja izdelka v orodju pri še vedno zadovoljivi kristaliničnosti. Odvisno od zahteve izdelka.

Raziskave so pokazale, da lahko občutno znižamo temperaturo orodja ter čas cikla, pri tem pa ne poslabšamo prekomerno mehanskih lastnosti materiala. To predstavlja prihranke pri času in energiji.

► Gašper Bergant



Slika iz prispevka – meritve kristaliničnosti in vzorec izdelka ter materiala



NABAVA PO PANDEMIJI

Dvodnevne nabavne konference 2021 s podnaslovom Nabava po pandemiji, ki je potekala junija v Portorožu, smo se prvič udeležili tudi iz Polycoma.

Na nabavni konferenci se vsako leto zbere in mreži približno 200 nabavnih strokovnjakov in menedžerjev, govorcev iz vodilnih slovenskih in regijskih podjetij. Letos je bil ključni poudarek, da lahko proaktivna in dobro vodena nabava, ki tesno sodeluje z drugimi funkcionalnimi področji v podjetju in dobavitelji, pomembno vpliva na poslovni rezultat in rast podjetja.

Predavanja, ki so se delno odvijala tudi hibridno, lahko strnemo v štiri večje sklope. Prvega, o

denarni politiki in trenutnih ekonomskih trendih, sta predstavila guverner Banke Slovenije Boštjan Vasle in profesor dr. Martin Wagner. V drugem sta Swen Novak iz podjetja Delivery Hera in dr. Jožko Peterlin iz Smartfina spregovorila o nabavi v hiper rastočem okolju ter o finančni uspešnosti, učinkovitosti in varnosti v rokah nabave. V tretjem delu so predavatelji iz podjetij Preis, Adria Mobil, SIJ, Helios in BSH spregovorili o prilagajanju nabavne strategije v času covid-19, v zadnjem sklopu pa je predstojnik Centra za nalezljive bolezni NIJZ dr. Mario Fafangel predstavil nasvete za življenje s to boleznijo.

Dobro smo izkoristili tudi odmore med predavanji, ki so bili namenjeni druženju, mreženju, spoznavanju novih stanovskih kolegov in izmenjavi dobrih praks. Konec prvega dne je komisija izbrala tudi nabavnega menedžerja 2021, to je postal Luka Rutar iz podjetja Danfoss Trata zaradi profesionalnih dosežkov v mednarodnem okolju in dolgoletnih izkušenj z delom v nabavi.

► Franc Udovč

USPEŠNO IZPELJALI EVAKUACIJSKE VAJE

Konec pomladi smo v skladu z zakonodajo organizirali praktično usposabljanje za evakuacijo iz objekta.



Predpisi podjetjem nalagajo, da evakuacijske vaje izvedejo vsako leto, mi smo to storili maja v Dobju in Poljanah, julija pa še v Črnomlju. Pri tem smo sodelovali s podjetjem Sinet. Ob praktičnem preizkusu evakuacije vseh zaposlenih iz prostorov je bil tudi prikaz gašenja. Predstavili so nam različna gasilna sredstva, njihove lastnosti in namene uporabe, kako mora potekati evakuacija, kje so evakuacijske poti in izhodi, kako pri tem poskrbeti za

varnost. Pri tem so nas spomnili na zbirna mesta, kamor se moramo zaposleni zateči, če bi v objektu zagorelo.

Za odgovorne osebe smo organizirali tudi posebno usposabljanje, tako da imamo na vsaki lokaciji v vsaki izmeni zadostno število ljudi, ki so posebej usposobljeni za uspešno izpeljavo evakuacije ob požaru v objektu.

► **Alenka Cukjati**

SODELAVCI SO SE POMERILI POD KOŠI

V avgustu se je skupina sodelavcev ob glasni podpori s tribun pomerila v košarki.

Idejo za tekmovanje so dobili sodelavci, ki se v prostem času ukvarjajo s tem športom. Tekmovanje je potekalo na šolskem igrišču v Poljanah, sodelovalo pa je približno deset sodelavcev (fotografija s tekme je na naslovnici).

»Odziv je bil za prvič kar v redu, tekmovanje, kot je bilo to, pa bi radi še kdaj ponovili, saj to lahko močno prispeva tudi našemu

sodelovanju v službi,« je povedal pobudnik Anže Primožič in pohvalil tudi podporo s tribun.

Po odigrani tekmi so se sodelavci pomerili še v metu trojk in metu s sredine igrišča, pri katerem je zmagal Dragan Grgić. Za najbolj borbenega tekmovalca je bil izbran Andrej Kozan.

► **Tija Blagotinšek**

Napredovanja v letošnjem letu

V podjetju spodbujamo karierno rast zaposlenih na vseh ravneh. Objavljamo seznam zaposlenih, ki so v letošnjem letu napredovali.

Denis Željko, tehnični projektni vodja

Luka Podgoršek, namestnik vodje proizvodnje

Boštjan Martinčič, oddelkovodja

Kristina Primožič, administratorka v proizvodnji

Sabina Božič, planerka proizvodnje

Anže Primožič, namestnik vodje vzdrževalne orodjarne

Nina Kristan, skupinovodja

Tadeja Klemenčič, procesna kontrolorka

Denis Mržljak, oddelkovodja





ZA IZOBRAŽEVANJE JE VEDNO PRAVI ČAS

V poletnih mesecih se je zvrstilo nekaj manj izobraževanj, kot je to običaj med letom, a kljub temu je bilo organiziranih kar nekaj zelo pomembnih.

V začetku julija je potekalo dnevno izobraževanje vodstva in tehničnih projektnih vodij o razvoju timov, ki je potekalo po principu *Gung Ho*. Udeleženci so morali za pripravo na izobraževanje prebrati istoimensko knjigo, v nadaljevanju pa so spoznavali pomen timskega dela, zaupanja, vrednosti zdravega konflikta, zaveze in odgovornosti ter osredotočenosti na rezultate. Za vodje je namreč ključno, da obvladajo veščine timskega dela in znajo dobro voditi ter spodbujati sodelavce. Po prvem dnevu izobraževanja so udeleženci timski duh preizkusili na svojevrstnem timbilingu v peki na žaru in izpolnjevanju zanimivih nalog.

Standardizirani procesi

Interno zelo pomembno izobraževanje je potekalo od konca junija do sredine avgusta, ena

skupina pa ga bo imela še septembra. Razdeljeni v šest skupin so vodje oddelkov, tehnični projektni vodje, konstrukterji, specialisti raziskovanja in razvoja, njihovi vodje, prodajniki ter razvojni, procesni in merilni tehnologi poslušali predstavitev navodil za delo in razvoj novih izdelkov in procesov. Direktor Iztok Novak in vodja orodjarsko-razvojnega centra Andrej Kos sta predstavila standardizirane procese vodenja razvoja izdelkov in procesov.

Ključno je namreč, da je z vsebino tega internega dokumenta seznanjenih čim več zaposlenih, saj se le z doslednim izvajanjem teh procesov lahko zagotavlja visoka in predvidljiva raven kakovosti razvoja izdelkov in procesov, ki potekajo znotraj časovnih in finančnih omejitev, ter se ohranja konkurenčnost podjetja.

Vsaka skupina je imela posebne delavnice, na katerih so še posebej predelali dele dokumenta, ki se navezujejo na njihovo področje dela.

Dejavni tudi v drugih oddelkih

Več zaposlenih se je udeležilo tudi različnih drugih izobraževanj. Dva iz oddelka za avtomatizacijo sta bila na zunanjem izobraževanju, zaposleni iz vzdrževalne orodjarne pa so bili na seminarju Metodologija nastanka novega orodja in vzdrževanja. Sodelavci iz nabave so na izobraževanju spoznavali metode uspešnih pogajanj, proti koncu avgusta pa smo za oddelke proizvodnje na obeh lokacijah organizirali dva modula – osnove in nastavitve tehnologije brizganja ter odprava težav pri brizganju plastičnih izdelkov.

V začetku septembra je potekalo tudi interno izobraževanje tehnologov v Črnomlju, eden izmed naših sodelavcev pa je začel obiskovati izobraževanje za svetovalca za promocijo zdravja pri delu.

► Alenka Cukjati

POZNAVANJE OSEBNOSTNEGA PROFILA ZAPOSLENIH JE PREDNOST ZA TIM

Vodja kadrovske službe Barbka Rupar se je udeležila usposabljanja za analizo osebnostnega profila po modelu persolog. Ta omogoča prepoznavanje vedenjskega sloga ljudi in njihovo prekrivanje z vedenjskimi zahtevami delovnega mesta ter prepoznavanje vedenjskega potenciala.



Izobraževanja je vodil Janez Hudovernik. V sklopu pridobitve certifikata persolog osebnostni model (znan tudi pod generičnim imenom DISK ali mednarodno DISC) je Barbka Rupar pripravila analizo osebnostnih profilov za direktorja, namestnico, nekaj vodij ter kolegice iz kadrovskega oddelka, vsi pa so bili navdušeni nad dobljenimi rezultati.

Ti pokažejo, kakšna osebnost je posameznik (lahko je dominantna, iniciativna, stabilna ali korektna), kakšni so njegovi cilji (na primer doseganje rezultatov, biti všeč drugim ...), kaj ga motivira, kaj so njegovi strahovi, kakšna so njegova vedenjska nagnjenja, kje ima omejitve, katere so njegove vrednote, kako se odzove v

določenih okoliščinah (kako obvladuje konflikte, kako se odzove na pritisk, kakšen je kot vodja skupine in kakšen kot njen član), kakšne so njegove strategije za učinkovitost in še mnogo več.

Zelo zanimiva je tudi primerjava med človekovo javno in zasebno samopodobo, torej kakšen se želi pokazati na delovnem mestu v primerjavi s tem, kakšen je v resnici in kakšen je njegov potencial. Če so med obema samopodobama velika odstopanja, pomeni, da se oseba na delovnem mestu večkrat znajde v stresni situaciji.

Načrti profiliranja zaposlenih

»Analiza testiranih kandidatov nam omogoča podroben pogled

v razumevanje profila posamezne osebe. Zdaj načrtujem delo s 40 novimi kandidati, predvidoma bom končne analize zanje pripravila do konca leta. Delo trenutno poteka tako, da najprej zaposlenemu predstavim metodo dela, nato izpolni vprašalnike, ki jih nato skupaj pregledamo in opredelimo njegov osebnostni slog, nato pa sama pripravim podrobnejšo analizo in predloge zanj,« je načrte predstavila Barbka Rupar.

Ob koncu delavnice udeleženci prejmejo antistresno žogico v njihovi barvi (rdeča predstavlja dominantno osebnost, rumena iniciativno, modra korektno in zelena stabilno), ki jih bo spominjala na njihovo osebnost in jim v stresnih situacijah pomagala pri sprostitvi.

Opravljen bo tudi analiza delovnih mest

Osebnostne teste Barbka Rupar opravlja tudi pri novih zaposlitvah na zahtevnejša delovna mesta, načrtuje pa tudi analizo delovnih mest, ki bo podrobneje prikazovala, kakšna oseba je najprimernejša za določeno delo. »Seveda tu delo še ni končano. Na podlagi izdelanih osebnostnih profilov posameznikov lahko že v prvi fazi oblikovanja timov zagotovimo primerne članke. Delo v timih je eno najpomembnejših oblik dela in razvoja in če želimo imeti usklajen tim, morajo biti usklajeni tudi njegovi člani,« je poudarila in izrazila željo po več tovrstnih delavnicah. Tovrstno znanje se ji zdi zelo koristno, res pa je, da uvedba tega v prakso zahteva dodaten napor in čas.

► Tija Blagotinšek

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Tina Kušar se je Polycomu pridružila septembra 2013. V računovodstvu je ob pomoči sodelavk spoznala in opravljala vse naloge, ki se izvajajo v oddelku. Čeprav imajo s sodelavkami v oddelku zdaj delo porazdeljeno, z veseljem pomaga in nadomešča v času odsotnosti, saj delo opravlja z največjim veseljem.



Tina Kušar

Za dodatno »popestritev« dela, to je spremljanje objavljenih sprememb zakonodaje, je poskrbela pandemija covid-19 in vseh osem sprejetih protikoronskih zakonov. Vsak mesec posebej je bilo treba pri obračunu plač zaposlenim prilagoditi programske nastavitve in upoštevati spremembe. »Kljub malce bolj napornemu obdobju sem vesela in hvaležna, da je podjetju kljub težkim časom uspelo pridobiti nove posle in ohraniti delovna mesta,« je izpostavila.

A Tina ni vedno sanjala o tem, da bo delala s številkami. Kot otrok je namreč želela postati policistka in

šele v srednji šoli jo je zelo stroga profesorica navdušila za računovodstvo, ki je potem postalo njen najljubši predmet. Želja in hobijev ima v življenju precej, večina pa je povezanih z naravo. V prostem času se tako najraje odpravi na sneg z alpskimi ali tekaškimi smučmi, poleti pa kolesari. Če razmere dopuščajo, se občasno odpravi na kakšno aktivno potovanje, najlepše in najbolj doživeto pa je bilo tisto po Kanadi in parkih. Verjetno pa je Tina tudi ena redkih sodelavk, ki je stopila na širitisočaka. »To sem si zelo želela in ga tudi osvojila,« je še dodala.



Gašper Debeljak

Gašper Debeljak se je v Polycomu zaposlil marca 2007, malce prej, kot se mu je rodila prva hčerka. Takrat je iskal službo bližje domu in s prijaznejšim delovnim časom, kar je našel v Polycomu. Izdelke in način dela je že poznal, saj je tako kot večina domačinov v podjetju že opravljal počitniška dela v proizvodnji. Zaposlil se je kot vodja v oddelku logistike in bil že v začetku postavljen pred izziv, saj se je kadrovsko zamenjal skoraj ves oddelek, ki ga je moral v kratkem času postaviti povsem na novo. »Glede na to, da je večina takratne ekipe še vedno v podjetju, lahko rečem, da je bilo to narejeno uspešno,« je ponosen Gašper, ki je zadnjih sedem let



Ulrik Oblak

zaposlen v oskrbovalni verigi kot strokovni sodelavec za ključne kupce. Skrbi za približno 50 strank – od njihovih naročil do naše prodaje. »Četudi sta zadnji dve leti zaradi epidemije zelo stresni, sem v oddelku zelo zadovoljen, še posebej, ker se res super razumemo s sodelavci,« je dodal in pripomnil, da mu občasno uspe sodelavce tudi nasmejati. Kot pravi, je dan brez smeha izgubljen.

Gašper večino prostega časa nameni družini, ki mu pomeni največ, je pa tudi velik ljubitelj športa. »Zelo cenim delovni čas, ki ga imamo v podjetju, saj to pomeni, da lahko po službi v popoldanskem času počneš še kaj, kar te veseli.« To je pri Gašperju že dobro desetletje tek, zadnji dve leti tudi kolesarjenje. S tekom je povezan tudi njegov velik dosežek. Pred leti je namreč aktivno sodeloval v dobrodelnem projektu Never Give Up, kjer so na atletskih stadionih v krogih tekli čisto prave maratone in s tem zbirali denar za ranljive skupine otrok. »V najboljših letih smo v desetih dneh, kolikor je trajal projekt, zbrali tudi po 15.000 evrov in več v dober namen,« je pojasnil Gašper.

Ulrik Oblak je strokovni sodelavec s področja varnosti in zdravja pri delu, varstva okolja in kakovosti. Na tem mestu je zadnjih šest let, prej je opravljal že vrsto drugih del. V Polycomu se je zaposlil leta 2006 kot proizvodnji delavec, kjer je že naslednje leto napredoval v operaterja 1 in nato v namestnika

izmenovodje. Kasneje je postal pomočnik oddelkovodje in potem še koordinator dela v proizvodnji. Ker so si bila delovna mesta med seboj zelo različna, Ulrik pove, da je bilo izzivov vedno veliko. Tudi sicer v življenju išče nove izkušnje in izzive ter želi pridobivati nova znanja, saj ga, kot pravi, »nezahtevne stvari in rutina hitro začnejo dolgočasiti. V življenju štejejo vsi dosežki, tako mali kot veliki. Pomembno je le to, da napredujemo, ne glede na to, kako velik je napredek.«

Glede na to, da je Ulrik zadolžen za zdravje in varstvo pri delu, je pandemija vplivala tudi na njegovo delo in spremembo delovnih obveznosti. Manj pomembne projekte je moral prestaviti na kasnejši čas in dnevno spremljati razmere, povezane s pandemijo, in po potrebi ukrepati. »Zato imamo interni dokument covidnih ukrepov, ki se po potrebi spreminja in objavlja na naših internih kanalih za komuniciranje z zaposlenimi. Varnost in zdravje morata biti na prvem mestu v vsakem podjetju. V podjetju Polycom skrbimo, da se raven varnosti in zdravja izboljšuje, predvsem z nadgradnjo ocene tveganja in z internimi presojami varnosti in zdravja pri delu, ki jih izvajajo za to usposobljene osebe,« je še dodal Ulrik, ki v prostem času najraje odkriva lepote slovenskih gora ali pa se sprehaja po prostranih gozdovih.

► Tina Dolenc



ANDREJ DOLENC, KOLESAR PO SRCU IN DUŠI

Andrej se je Polycomu pridružil konec leta 2015 kot sistemski administrator. Zadolžen je za zagotavljanje pravilnega delovanja strojne in programske opreme, omrežja, strežnikov, obenem pa nudi podporo uporabnikom.

Pravi, da njegov poklic zahteva odgovornega, dinamičnega in komunikativnega človeka, ki dobro prenaša stres. Pri delu je najboljši občutek takrat, ko so težave rešene in napake odpravljene ter vidiš, da sistemsko stvari tečejo kot morajo, hkrati pa da so zadovoljni tudi sodelavci, ker lažje in hitreje opravijo svoje delo. Poudaril je, da se mu zdi vsak poklic v podjetju pomemben delček v mozaiku uspeha podjetja, zato je lahko slika popolna šele takrat, ko ljudje opravljajo svoje delo s srcem.

V prostem času veliko časa preživi na kolesu. V mlajših letih sta ga zanimala nogomet in tek, na koncu so ga prijatelji privabili v kolesarjenje. Z gorskim kolesarjenjem se je začel ukvarjati leta 1992, že leto kasneje je sedel na specialko.

Kot dijak in študent se je do leta 2012 redno udeleževal amaterskih kolesarskih dirk, v povprečju jih je prevozil 25 v sezoni in dosegel vidne rezultate. Posebej se mu je vtisnila v spomin dirka od Vidma do Trbiža v Italiji, ki je v tistem času veljala za eno izmed amatersko najbolj prestižnih klasik. S prijateljem Alešem Hrenom sta se takoj na štartu pognala v 85 kilometrski beg. Na koncu sta bila uspešna in si razdelila prvo in drugo mesto, progo pa sta kljub nenehnemu rahlemu vzpenjanju prevozila s povprečno hitrostjo več kot 43 km/h.

Z leti si bolj vzdržljiv

»Na tiste čase imam prelepe spomine, zdaj pa dirkam za svoje veselje, hkrati pa rad vzdržujem telesno pripravljenost in skrbim za svoje zdravje. Z leti dobiš več izkušenj in se naučiš drugače voziti, znaš varčevati z energijo, bolj si vzdržljiv, nisi pa več tako



eksploziven. To je za daljše dirke dobro, še dodatno pa pomagajo k doseganju dobrih rezultatov izkušnje in sposobnost imeti dober pregled nad tekmo. Vseeno je na koncu potrebne nekaj sreče, da uspe dober rezultat,« pravi Andrej.

Leta 2017 je bil v ekipi Stoklas – Polycom racing teama, ki se je udeležila ameriške ultramaratonske preskušnje RAAM. Bil je spremljevalec in voznik, zato je lahko od blizu videl, kako zahtevna preizkušnja je bila to za Uroša Stoklasa in ostale tekmovalce. Zanj je bila to zanimiva izkušnja, vendar pa se sam takšnega izziva ne bi lotil.

Spet na treninge

Letos je spet začel z resnejšimi treningi. Od novega leta se skoraj vsak večer, ko ima čas, usede na kolo in treningu nameni približno dve uri. Do zdaj je tako na trenažerju in zunaj, na cestnem kolesu, prevozil že približno 11.000 kilometrov. Izkazalo se je, da je še lahko konkurenčen najboljšim, zato se bo naslednje leto lotil bolj načrtnih priprav, saj je potrebnega nekaj časa, da kolesar doseže neki ritem po daljši prekinitvi, velikega pomena

pa je pri tem tudi teža in s tem posledično tudi prehrana.

Na letošnjem Maratonu Franja je v skupni razvrstitvi zasedel 23. mesto. »Čeprav sem bil vse od štarta dirke in do Sovodnja v begu s trojico kolesarjev, med njimi je bil tudi končni zmagovalec, nekdanji profesionalni kolesar Johnny Hoogerland, moram biti z rezultatom zadovoljen,« je povedal. Rezultat na Franji mu je prinesel uvrstitev na svetovno amatersko prvenstvo v Sarajevu. Vsi treningi in priprave zdaj potekajo z mislijo na to, da bi se prvenstva, ki bo v začetku oktobra, tudi udeležil.

Z Andrejem na kolo

Že nekaj let Andrej skrbi za organizacijo Polycomovih internih kolesarskih izletov za sodelavce. »Všeč mi je, da lahko delim svoje veselje s sodelavci. Tempo teh kolesarskih izletov vedno prilagodimo, zato so primerni za vse. Vesel bom, če se nam bo ob naslednjem izletu pridružilo še več sodelavcev,« je povabil.

► Tija Blagotinšek

JEZIKOVNI TEČAJI ZA OTROKE DOBRO OBISKANI

Kot že vrsto let doslej smo tudi letos v podjetju organizirali tečaje angleščine in španščine pod vodstvom Alenke Cukjati.

Letos se jih je udeležilo 22 otrok naših zaposlenih, največ je bilo tistih do desetega leta starosti, pet drugih osnovnošolcev in dva srednješolca ter udeleženka s fakultete. V primerjavi z lanskim letom je bilo manj predšolskih otrok, vsako leto pa je več zanimanja za španščino – letos dvakrat več kot lani –, ugotavlja Alenka Cukjati. Prvič je tudi nekaj tečajev, približno polovica vseh, potekalo na daljavo, prek video povezave.

Tečaji so potekali kombinirano, nekaj je bilo skupinskih, večinoma pa so bili individualni. Na njih so otroci predvsem

dopolnjevali, ponavljali oziroma poglobljali znanje, ki so ga do sedaj dobili v šoli.

Kot je povedala Alenka Cukjati, je pri najmlajših delo potekalo predvsem prek igre, petja, plesa in barvanja. Pri starejših pa je bil poudarek na ustnem izražanju, za katerega v šoli, kjer so skupine velike, vsak nima toliko priložnosti. Izvajalka Alenka je želela tudi, da tečaji potekajo čim bolj sproščeno, da so naloge zanimive.

Pri individualnih tečajih, kjer je stopnja že zelo visoka, so udeleženci uporabljali tudi video vsebine, s čimer so nadgrajeva-



li slušno razumevanje, še večji poudarek je bil na ustnem izražanju, vsebine pa so bile bolj kulturno in dialektalno usmerjene, kar pomeni, da so obravnavali tematike, za katere v šoli po navadi ni časa. V nekaterih primerih so uporabljali tudi literaturo v tujem jeziku.

► **Tija Blagotinšek**

POLYCOM PODPRL LETOVANJE VRTČEVSKIH OTROK

Maja smo bili s predšolskimi otroki iz vrtca Agata na štiridnevnem letovanju v obmorskem letovišču Pacug. Udeležilo se ga je 49 otrok, starih od pet do šest let.



Otroci so se imeli lepo, domov pa so prišli bogatejši za nova doživetja in izkušnje. Pustolovščina se je pričela z vstopom na avtobus in nadaljevala ob spoznavanju novih krajev in obale, z vožnjo z ladjico, obiskom akvarija. Otroci so se udeležili tudi gusarske pustolovščine, iskali so zaklad, uživali so ob porcijah sladoleda, skupni večeri pa so bili prežeti z igro in smehom. Prigode in dogodivščine jim bodo zagotovo še dolgo ostale v lepem spominu.

Zahvaljujemo se podjetju Polycom, ki je z donacijo pripomoglo k tej lepi in bogati izkušnji za otroke.

► **Špela Režen,**
ravnateljica vrtca Agata

ZBORNICA PREDLAGA UKREPE ZA LAŽJE PRIDOBIVANJE KADROV

Avgusta se je v Polycomu mudila delegacija gospodarske zbornice Slovenije (GZS) pod vodstvom generalnega direktorja Aleša Cantaruttija. Pogovor je tekel okrog aktualnih vprašanj, s katerimi se srečuje podjetje.



Goste – poleg Aleša Cantaruttija še predsednica upravnega odbora Janka Planinc ter direktorica gorenjske regionalne zbornice Jadranka Švarc – smo sprejeli s solastnikom Polycoma Igorjem Stanonikom ter direktorjem Iztokom Novakom. Predstavili smo jim podjetje, našo poslovno strategijo ter izzive, s katerimi se srečujemo.

Govorili smo o digitalizaciji, v katero v Polycomu veliko vlagamo. Aleš Cantarutti nam je pojasnil, da se zdaj pripravljajo razpisi na podlagi Načrta za okrevanje in odpornost, prek katerih bodo podjetjem na voljo finančne spodbude za digitalizacijo.

V pripravi so tudi karijerne platforme, ki bodo omogočile izmenjavo kadrov z znanji s področja digitalizacije med gospodarstvom in izobraževalnimi institucijami.

Delegacijo smo seznanili z izzivi, ki jih imamo v povezavi s pomanjkanjem kadrov. V zbornici se zavedajo položaja slovenskega gospodarstva glede tega in so že podali predlog za debirokratizacijo in skrajšanje postopkov pridobivanja delavcev iz drugih okolij.

Govorili smo tudi o pomanjkanju materialov, ki prav tako zaznamuje širše poslovno okolje, ter se dotaknili trajnostnega vidika razvoja z razogljičenjem, ki je ena od prioritet v EU. Zbornica ima specialiste na tem področju, na katere se bomo po potrebi lahko obrnili, kakor tudi glede napovedi globalnega poslovnega okolja.

Sproščeno srečanje smo končali z ogledom naše tovarne.

► **Mateja Šenk**



Delegacija Koroška

DELEGACIJA PODJETNIKOV Z AVSTRIJSKE KOROŠKE NA OBISKU

Junija je bila na obisku v Sloveniji poslovna delegacija z avstrijske Koroške, v okviru katerega so predstavniki podjetij ter funkcionarji koroške Deželne gospodarske zbornice in Slovenske gospodarske zveze (SGZ) iz Celovca obiskali tudi Polycom.

Predstavniki SGZ so nas prvič obiskali v okviru dneva orodjarstva in bili nad našim delom ter razvojem močno navdušeni. Tako so se spomnili na nas, ko so hoteli podjetnikom z avstrijske Koroške predstaviti uspešno slovensko podjetje na področju predelave plastičnih mas in orodjarstva, ki svojo proizvodnjo uspešno digitalizira, avtomatizira in uvaja smernice industrije 4.0.

Z obiskom so bili zelo zadovoljni, tudi sami pa z veseljem sprejememo takšne delegacije, saj to pomeni še dodatno povezovanje s slovenskimi združenji v Avstriji in njihovimi člani.

Gospodarsko prepletanje

SGZ obstaja že 33 let in je pomemben most med slovenskim in avstrijskim poslovnim okoljem. Da se povezovanje in sodelovanje širita, kažejo tudi številke o blagovni menjavi in o številu ustanovljenih podjetij s slovenskim lastništvom v Avstriji. Naša severna sosedja je največji vlagatelj v Sloveniji, Slovenci pa so največji potrošniki avstrijskega blaga na

svetu na osebo. Vse to kaže na našo soodvisnost in povezanost.

Obisk smo izkoristili tudi za izmenjavo informacij, predvsem o spopadanju z izzivi covid-19 ter pomanjkanja kadrov. Kot so povedali gostje, je epidemija tudi avstrijska podjetja spodbudila k pospešitvi digitalizacije delovnih procesov. Predvsem družinska ter mala in srednje velika podjetja so spoznala, da bo treba nove koncepte ne le uvesti, ampak jih tudi ponotranjiti, kajti le tako je moč doseči optimalen učinek. Pri tem preskoku pa je opaziti, da podjetja in zaposleni procesa ne vidijo kot nujno zlo, ampak kot priložnost in orodje za doseganje konkurenčnih prednosti.

Izzivi s kadri

Avstrija za izobraževanje skoraj vseh obrtniških in rokodelskih poklicev koristi vajeništvo. Mladi od 15. oziroma 16. leta starosti naprej so v šolah le polovico učnega časa, drugo polovico pa se učijo v ustreznih podjetjih. Vajenci tako spoznajo poklic v

praksi, podjetja pa sama (so)izobražujejo želeni kader. To velja tako za mala, obrtniška podjetja, kot tudi za velika, ki na ta način izobražujejo tudi več kot sto učencev.

Tudi v Avstriji sicer primanjkuje dobrih tehničnih kadrov, covid-19 pa je to še zaostрил, saj je bilo izobraževanje v šolah in še posebej v podjetjih oteženo – delovne prakse v podjetjih pa ni mogoče nadomestiti z digitalnim načinom. Odpadli so tudi številni ustaljeni dogodki za poklicno orientacijo šolarjev (npr. sejmi), ki so pomembna stična točka med mladimi in podjetji. Številna vajeniška mesta so zaradi tega ostala prosta.

Vpliv covid-19

Tudi v Avstriji je pandemija vplivala na različne gospodarske sektorje zelo različno. Gostinstvo in

turizem sta bila zaprta pol leta, številne druge dejavnosti so poslovale brez večjih omejitev.

Poseben izziv pa je pandemija za podjetja, ki zaposlujejo velik del kadra iz sosednje države, ker so se predpisi za prestop meje hitro spreminjali – včasih iz dneva v dan. Javne podpore so učinkovite in omogočajo prav malim in srednje velikim podjetjem preživetje in poslovanje. Med ukrepi so čakanje na delo, nadomestila za fiksne stroške in/ali izpadli promet, sklad za osebni dohodek podjetnikov za podjetja do deset zaposlenih, premostitvene garancije ter odlog davka in znižanje predplačil davkov. Skupno je Avstrijo v letu 2020 to stalo približno 34 milijard evrov (20 milijard dodatnih stroškov in 14 milijard izpadlih prilivov).

► Tija Blagotinšek



ROTARIJCI NA OBISKU

V četrtek, 17. junija, smo ob predaji rotarijske verige gostili člane Rotary Cluba Škofja Loka.

V čast nam je, da smo lahko pospremili Katjušo Koprivnikar ob zaključku njenega predsedovanja Rotary Clubu Škofja Loka. Goste je sprejel direktor Iztok Novak, ki jim je najprej predstavil naše podjetje, nato pa jih je vodja proizvodnje Gašper Sever popeljal na ogled naših prostorov.

Gospe Katjuši želimo veliko uspehov pri novih izzivih!

► Mateja Demšar

					AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	RUSKI SREDNJE-VEŠKI SLIKAR (ANDREJ)	ZELO TANKA GLISTA, PODANČICA	ANNIE LENNOX	VOJNI ROMAN VITOMILA ZUPANA	IGRALKA RINA	ŠKOTSKO JEZERO S POŠASTJO (LOCH)	SLIKARSKA TEHNIKA Z VODENIMI BARVAMI NA PAPIR
					MOBILNO GOSTOVANJE V TUJINI							
					UKLETJE							
					BRITNEY SPEARS			AMERIŠKA VEŠOLJSKA AGENCIJA				
					BRUCE LEE			USA PO NAŠE				
										SEVERIN ŠALI DIRKALISCE F1 V ITALIJI		
											RAKITOVO GRMOVJE	AMERIŠKA ZVEZNA DRŽAVA Z GLAVNIM MESTOM TOPEKA
UTEMELJITELJ SLOVESKE NARODNO-ZABAVNE GLASBE AVSENIK	LETALSKA AKROBATSKA FIGURA	NEKDANJI GENERALNI SEKRETAR OZN (KOFI)	ZAHODNI DEL LJUBLJANE	URŠA VLAŠIČ			GOVOREC, GOVORNIK					
				OMAR NABER			PITJE DO DNA					
PESEM, KI KOGA SLAVI								KNJIŽNA SOVICA SVETLANE MAKAROVIC	LIK S POMENOM BALZACOV KNJIŽEVNI STRIČEK			
NEBESNI POJAV, KO JE LUNA V ZEMLJINI SENCI								PRIPOMBA				
SEVERNO-AMERIŠKI INDIJANEC				ZVIŠAN TON E				MAMILO IZ LISTOV KOKE STANJE, POLOŽAJ				
				SIGRID UNDET								
AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC DIESEL				OBČUTEK DRHTENJA ZARADI STRAHU TRZIŠČE			SANKE				TILDA SWINTON ROMBICNI KALCIJEV KARBONAT	
							SANJA GROHAR					
KATE NASH				LASTNOST TUJEGA IZDELEK ZA ZAŠČITO NOGE				OVČJI HLEV NA PLANINAH GLAS PRI PRELOMU				
JEGULJI PODOBNA MORSKA RIBA, UGOR				FRANC. SLIKAR, KIPAR IN GRAFIK DEGAS					GRŠKI BOG VOJNE DLAKASTA DIVJAD			
POMOČ: ARAGONIT OKSIUR ORLON RUBLJOV	GRM Z LEŠNIKI	BILL GATES POLIAKRILNO VLAKNO		NEZNANEC DNEVNO PLAČANO DELO NA KMETIJI			PRŠI ZNAMKA FOTO-GRAFSKE OPREME				KRONIKA, LETOPIS	RAZPIS GLAVNE OBRABE
AMERIŠKI PEVEC IN GLASBENIK REED				KANADSKA PEVKA (CELINE) LESENA TRSKA			GESLO PODJETJA					
							ČRTE, PRASKE					
PESNIK FRITZ					SIREK						ŽENSKI OSEBNI ZAJEMK MANJŠI FIAT	
					SADNA PIJACA							
STROKOVNJAKINJA ZA SLAVISTIKO								LOVEC NA KUNE				
								NATALIJA VERBOTEN				
SKLEP NA NOGI						SPOROČILO, OBVESTILO						
VETRNI JOPIČ S KAPUČO						BOLNIK Z NEVROZO						

Dopisnice z izpolnjenim kuponom in svojimi podatki pošljite na naslov:
Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, s
 pripisom **za Barbko Rupar**. Izpolnjene kupone bomo sprejemali do 31. 10. 2021.
 Med praviimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

- 1. nagrada:** velur Polycom
- 2. nagrada:** pohodne palice in steklenička Polycom
- 3. nagrada:** otroška športna torba Polycom

Nagrajenci križanke POLYANEC, JUNIJ, št. 36:

- 1. nagrada:** jakna Polycom: **Henrik Razpotnik**
- 2. nagrada:** dežnik in majica Polycom: **Žiga Leskovšek**
- 3. nagrada:** otroška športna torba Polycom: **Jaka Črnič**

KUPON

IME:

PRIMEK:

NASLOV:

GESLO: