

marec 2021 | številka 35

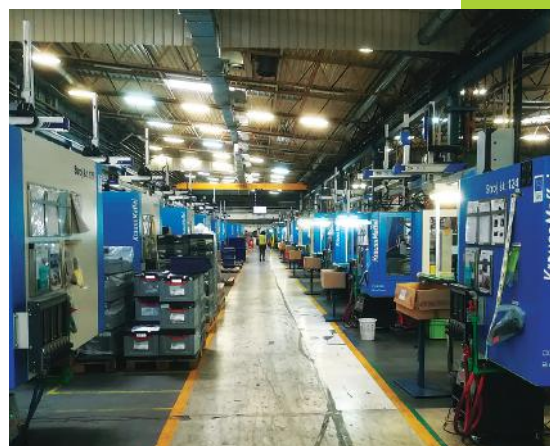
POLYANEC

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



Osrednja tema:

S TEHNOLOGIJAMI BLIŽE KUPCU IN ZAPOSLENIM



VSEBINA

- 3 Z naložbami povečujemo obseg in učinkovitost dela
- 4 Strategijo razvoja uresničujemo skozi projekte
- 5 »V nove tehnologije vlagamo zaradi strank.«
- 7 S tehnologijami bliže kupcem in zaposlenim
Nadaljujemo s testiranjem avtonomnih robotov
- 8 S pametnimi očali odgovarjamo tudi na izziv covid-19
- 9 Uvajamo hitri vpenjalni sistem
Cilj ORC: skrajšati "time-to-market"
- 10 Največji izziv in dodana vrednost je integracija
- 11 Vizijo in vrednote podjetja si moramo deliti vsi
- 12 Kolektivni dopust bomo verjetno morali prestaviti
- 13 Obrat je velik potencial za rast in razvoj podjetja
- 15 Začeli smo tako, da je vsak delal vse
- 17 Nexans za plastične kose nameni 50 milijonov evrov letno
- 18 Širimo merilnico v Črnomlju
- 19 Obeležili smo devetletnico
- 20 Z orodjem eLOR bodo letni razgovori boljši
- 21 Dušan nam je lahko zgled
- 22 Študentske izkušnje pomagajo pri delu na drugem oddelku
- 24 Namesto službe jo čakajo vrt, kolo, hribi ...
»Prepuštila sem se novemu obdobju.«
- 25 Po službi ga čaka vinograd
- 26 S pomočjo donacij do novega vozička
- 27 Lani je dedek Mraz darila predal staršem
Franc nas je obiskal in se zahvalil za pomoč

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 Karničar Šenk, Barbka Rupar, Andrej Kos, Matjaž Mazzini, Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek
UREDNIKA: Barbka Rupar
PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek, Tina Dolenc
FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: AV STUDIO
FOTOGRAFIJE: AV STUDIO oz. 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 35/2021, samo za interno uporabo.

Z NALOŽBAMI POVEČUJEMO OBSEG IN UČINKOVITOST DELA

Prvi meseci letošnjega leta so bili za Polycom zelo uspešni. Naročila so bila izjemno visoka in pričakujemo nadaljevanje tega trenda. Temu sledimo z naložbami v povečanje kapacitet na vseh ravneh.

Razmere v avtomobilski industriji so še vedno zelo nepredvidljive, dodatna zadrega, ki lahko vpliva na trg, je ob čedalje več elektroniki v vozilih pomanjkanje čipov. Po nekaterih podatkih že 40 odstotkov cene avtomobila predstavlja elektronika, ki je v električnih vozilih dvakrat več kot v klasičnih.

V Polycomu imamo na začetku letošnjega leta zelo visoka naročila. Deloma je to posledica naše rasti in deloma rezultat nihanj dobavnih verig. Za leto 2021 smo načrtovali prodajo v višini 2,85 milijona evrov prodaje na mesec (to je 100.000 evrov več, kot je bil plan za lansko leto), trenutno pa dosegamo 3,1 milijona evrov prodaje na mesec. Če trenutno prodajo primerjamo s povprečjem v lanskem letu, ki ga je zaznamovala koronakriza, govorimo kar o 27-odstotni rasti glede na povprečno mesečno prodajo v preteklem letu, načrtovali smo 20-odstotno rast.

V januarju že za milijon naložb

Za izpolnjevanje naročil so potrebna nadaljnja okrepljena vlaganja v povečanje zmogljivosti podjetja. Lani smo v podjetju imeli za milijon in pol evrov naložb. Kupili smo šest novih strojev za brizganje z ustreznimi avtomatizacijami, roboti in drugo pripadajočo opremo, del sredstev smo namenili za kupčeve razvojne projekte ter za nov informacijski sistem. V prihodnjih mesecih bodo vsi stroji polno zasedeni, velika večina jih je že zdaj in uvesti smo že morali podaljšane urnike obratovanja strojev.

Tako smo že v januarju potrdili za več kot milijon evrov novih naložb, pri čemer jih je bilo za celotno



letošnje leto načrtovanih za 1,75 milijona. Pomeni, da bomo predvideni znesek do konca leta najverjetneje presegli. Sredstva namenjamo v skladu s strateškimi projekti za nakup dodatnih brizgalnih strojev ter opreme; nakup avtonomnih mobilnih robotov AMR za premeščanje izdelkov in polizdelkov med operacijami v proizvodnji; z naložbami v robotiko in kolaborativne robote želimo zagotoviti večjo stopnjo avtonomnosti proizvodnje, kar bo pripomoglo k postopnemu prehodu na delo določenih strojev 24 ur na dan, ne da bi morali uvesti klasično štirizmnsko delo; četrto večje področje, v katero še naprej pospešeno vlagamo, pa je informatika.

Sledimo ciljem, zapisanim v viziji

Skupni cilj naložb pa sta povečanje zmogljivosti podjetja ter učinkovitost. Omogočila nam bosta, da dosežemo cilje, ki smo jih zapisali v viziji podjetja. In sicer, da do leta 2027 podvojimo promet, da avtomatiziramo proizvodnjo do te mere, da bo lahko delovala avtonomno 24 ur na dan in sedem dni v tednu, pri čemer bi zaposleni imeli proste konce tedna, da procese obvladujejo roboti in avtonomna vozila AMR. Postati želimo najboljši zaposlovalec v gorenjski in belokranjski regiji na segmentu proizvodnje komponent ter biti najboljši partner kupcem in dobaviteljem v naši panogi, tudi z najboljšo orodjarno v Sloveniji.

► Iztok Novak



STRATEGIJO RAZVOJA URESNIČUJEMO SKOZI PROJEKTE

S potrjenimi strateškimi projekti, ki jih izvajamo v letošnjem letu, sledimo ciljem, ki smo si jih zastavili v strategiji razvoja 2021.

Vzpostaviti želimo učinkovito in kakovostno vodenje procesa razvoja pridobljenih projektov (NPD). Končni cilj je v čim krajšem času izdelke poslati iz razvoja v proizvodnjo, zmanjšati število *loopov*. Vsaka ponovitev čas razvoja podaljša za več tednov in poveča stroške za več tisoč evrov. Informacijski sistem ERP, ki ga uporabljamo zdaj, smo prerasli. Z novim bomo lahko marsikateri delovni proces izvajali hitreje, učinkoviteje, bolj pregledno in z manjšo možnostjo napak.

Posebno pozornost želimo nameniti zaposlenim, jim zagotoviti možnosti za napredovanja. S tem so povezana tudi usposabljanja, vključno z mentoriranjem. Za vsa ključna delovna mesta bomo zapisali nabor znanj, ki jih mora imeti zaposleni. Zaposleni, ki imajo znanje in ambicijo, bodo lahko

dobili priložnost. V letošnjem letu želimo tudi urediti sistematizacijo, plačni sistem in nagrajevanje.

Standardi: smernice za delovanje prihranijo čas

Vzpostavljamo prodajni model Polycoma, s čimer oblikujemo smernice za delo strateških prodajnikov, določili smo ciljne produktne niše, v katerih bomo prednostno iskali priložnosti. V prodaji želimo povečati delež zahtevnih izdelkov z visoko dodano vrednostjo, ki jih znamo delati najbolje. Primer so zobniki, za katere pripravljamo standard za razvijanje. Pomagal nam bo, da bomo lahko novo pridobljene projekte čim hitreje pripravljali za proizvodnjo.

Izpostavil bi še vzpostavitev sistema napovednega in preventivnega vzdrževanja, ki nam bo

omogočal, da bomo npr. servis in napake na strojih lahko odpravili še preden bi ustavile proizvodnjo. Pomembna je informatizacija procesov pri zagotavljanju kakovosti – zagotoviti želimo samodejno zajemanje določenih meritev, s pomočjo katerih bomo imeli vpogled v diagnostiko izdelka kot celote. Začeli smo tudi s prenovo spletnih strani podjetja, kjer se želimo kar najbolje predstaviti in privabiti zanimanje potencialnih kupcev.

Dolgoročno si veliko obetamo od projektov mladih. Vzpostavitev recikliranja odpadnih materialov bo pomenila, da bomo namesto stroška, ki ga zdaj plačujemo za odvoz odpadka, nekaj prihranili pri nakupu granulatov in zmanjšali okoljski odtis.

Tehnologije od naložb v prakso

Pomemben cilj v letošnjem letu je izšolati nekaj zaposlenih za uporabo kolaborativnih robotov, ki bodo nato znanje razširili med vse zaposlene. Podjetje se čedalje bolj avtomatizira, s tem se spreminjajo tudi delovna mesta. Precej naložb v robote in avtonomne vozičke je že realiziranih ali so tik pred tem, naslednji korak je vpeljava v proizvodnjo. Dela, kot so zlaganje izdelkov v zabojnike in odvažanje, etiketiranje, dostava embalaže, bo prevzela tehnologija. Stekla bo lahko proizvodnja tudi ob koncu tedna, ne da bi zaposleni morali delati, stroji bodo tako kar za četrtno bolj izkoriščeni. Dolgoročno bo to pomenilo, da bo število zaposlenih v podjetju raslo počasneje kot proizvodnja, s čimer se bo odprl prostor za rast plač.

► Iztok Stanonik



»V NOVE TEHNOLOGIJE VLAGAMO ZARADI STRANK.«

Uvajanje novih tehnologij podjetju omogoča spreminjanje modela poslovanja, kupcem ponuja nove rešitve in tako ostaja konkurenčno v boju za nove projekte, v pogovoru o novih tehnologijah v podjetju poudarja direktor Iztok Novak.

Polycom je v letu 2018 prejel nagrado Delova podjetniška zvezda, isto leto je bil v najožjem izboru za priznanje tovarna leta, v obeh primerih je bil pomemben dejavnik uvajanje industrije 4.0. Ali je Polycom še vedno

med tehnološko najnaprednejše opremljenimi podjetji v Sloveniji v svoji panogi?

V naši panogi verjamem, da smo med najboljšimi v Sloveniji. Zdaj uvajamo nov poslovni informacijski sistem, s katerim se bomo

lahko še izboljšali, sicer pa mislim, da je v industriji 4.0 možnost razvoja neskončna. Na določenih področjih je Polycom gotovo najboljši: v panogi proizvodnje komponent imamo najbolj avtomatizirano proizvodnjo, kar sem jih videl v Sloveniji, medtem ko imamo pri obvladovanju poslovnih procesov še veliko priložnosti.

Katero naložbo v tehnologijo bi izpostavili kot posebej pomembno, katera je/bo najbolj spremenila način dela, izboljšala učinkovitost ali pa bi jo označili kot nekakšno odskočno desko za nadaljnji razvoj?

Brez zadržkov lahko rečemo, da so do zdaj imele največji učinek na delo naložbe v proizvodni informacijski sistem MES. Z vsakim modulom, ki smo ga kupili, smo spremenili del procesa. Izpostavil bi še vlaganja v tehnologijo AMR (avtonomni vozički) in v stroje, opremljene s tehnologijo euro-map 63 in funkcijo *smartCube*, ki omogoča vodenje strojev na daljavo. Med naložbami, ki bodo prinesle rezultat v naslednjih dveh letih, pa so zagotovo poslovni informacijski sistem ERP ter nadaljnje naložbe v avtonomne vozičke in tehnologijo za obogateno resničnost, stroje s pripadajočo opremo za avtomatizacijo, v robotiko in kolaborativne robote.

Koliko je Polycom v zadnjih letih namenil za uvajanje novih tehnologij? Ali je ta vidik neke naložbe sploh mogoče izločiti in oceniti posebej?

Metrike so v Sloveniji zelo ne-definirane. Vprašanje je, ali upoštevamo samo informatiko, ali tudi opremo oziroma v njej integrirano programsko opremo. Ocenjujem, da so lani te naložbe predstavljale dva odstotka pri-

hodkov, če upoštevamo vse naložbe v novo tehnologijo, pa 4,4 odstotka.

Ali se to ustrezno odraža v poslovanju podjetja?

Verjamem, da se. Vse naložbe izvajamo zato, da korak za korakom spreminjamo poslovni model. To nam omogoča ponuditi storitev in izdelke z višjo dodano vrednostjo za stranke. Tako smo zanje bolj zanimivi in zaradi tega pridobivamo nove projekte, kar se potem odraža v rasti podjetja. Zdi se mi pomembno, da imamo pri vlaganjih v prvi vrsti v mislih nove priložnosti, torej, kako privabiti kupce za nove projekte. Kajti zavedati se moramo, da se vsak projekt enkrat izpoje.

S tehnologijami na eni strani povečujemo produktivnost, na drugi pa spreminjamo procese, s katerimi dosegamo večjo dodano vrednost ter konkurenčnost, in jih ponujamo našim kupcem. Nismo pa do zdaj še vstopili na področje oblikovanja pri razvoju izdelkov, ta izziv nas še čaka. V vizijo smo zapisali, da želimo razviti kompetenco, ki nam bo omogočila, da bomo strankam ponudili tudi razvoj izdelka.

Iz nabora strateških projektov je lepo razvidno, da lastnika in vodstvo za prihodnji uspeh podjetja, če ne celo za preživetje, pripisujete ključno vlogo sodobnim tehnologijam.

Ne moremo prezreti trendov globalne trgovine v zadnjem času. V Evropi in tudi ZDA je poudarek na lokalni proizvodnji, uvoz s Kitajske na ti dve celini upada – kot zanimivost: kontejnerski prevoz iz Azije v Evropo je pred nekaj leti stal 1.500 evrov, danes pa 9.000 evrov. Iz Evrope se morda celo povečuje izvoz tako



na Kitajsko kot v ZDA. Pri tem se mi zdi najbolj kritično za Evropo, kako nam bo ob starajočem se prebivalstvu uspelo zadovoljevati svoje potrebe. Povpraševanje po delavcih bo preseglo ponudbo in zato moramo delovne procese dovolj avtomatizirati, da bomo z ljudmi, ki bodo na voljo, lahko pokrili potrebe. Poleg tega moramo procese narediti takšne, da bodo tudi ljudje, ki ne bodo doktorji, inženirji, ampak imajo morda srednjo šolo, lahko upravljali s temi avtonomnimi proizvodnimi ali poslovnimi procesi. Menim, da bi si v Evropi v poslovnem okolju to morali postaviti kot izziv in sam zaradi tega gledam pozitivno na tehnologije.

Raziskave kažejo, da podjetja po vsem svetu po vpeljavi novih tehnologij ugotavljajo, da je

njihov učinek manjši od pričakovanega. Premajhna usposobljenost zaposlenih onemogoča, da bi lahko izkoristili celotni potencial tehnologije. V Polycomu v izobraževanju ogromno vlagate.

Da. En odstotek prihodkov namenjamo za učenje. Izobraževanja in usposabljanja zaposlenih se nikoli več ne bodo končala. Poudariti pa želim, da ne gre samo za izobraževanja, ampak tudi za usposabljanja ob delu, kako uporabljati te tehnologije, za organizacijske in vodstvene coachinge, delavnice in podobno. Veliko tega poteka na praktičnih primerih v podjetju in zunaj njega, saj se na ta način, ko se soočimo na dejanskih primerih, zapomnimo veliko več kot samo s teorijo.

► Milka Bizovičar

S TEHNOLOGIJAMI BLIŽE KUPCEM IN ZAPOSLENIM

Polycom je bil v zadnjih letih večkrat prepoznan kot tehnološko nadpovprečno opremljeno podjetje in na tem gradimo še naprej. Tako se približujemo kupcem in tudi zaposlenim, saj delovna mesta postajajo čedalje zanimivejša.

V proizvodnjo neprestano uvajamo nove tehnologije in izboljšave. V Polyancu jih sproti predstavljamo, a če povzamem: prav zdaj vpeljujemo očala za obogateno resničnost (več na strani 8), pred dokončnim izborom testiramo še zadnje avtonomne vozičke za avtomatizacijo logistike, novi stroji so opremljeni z najnovejšimi digitalnimi orodji za nadzor in optimizacijo brizganja ter omogočajo forenzično analizo v realnem času že v razvojnem

procesu (euomap 63 in data explorer). Preprosta delovna mesta nadomeščamo s kolaborativnimi roboti, strojni vid je nuja in ga uporabljamo čedalje več. Kamere dodajamo po potrebi in že marsikateri stroj je opremljen s tremi. Uvajamo ga, ko vpeljujemo nove tehnologije in tudi pri obstoječih izdelkih. Razvoj je na tem področju zelo hiter, tehnologija postaja čedalje naprednejša in tudi bolj dostopna ter enostavna za uporabo.

Način, da se otresemo tekmecev

Z vsemi temi tehnologijami se približujemo kupcem, povečujemo kakovost izdelkov, stabilnost proizvodnje in zaposlenim olajšamo delo, ki postaja bolj vodeno, delovno okolje pa privlačnejše, boljše ergonomsko urejeno. S tehnologijami želimo nadomestiti čim več preprostih delovnih mest; s tem ko zaposleni prevzemajo zahtevnejša dela, se dviguje dodana vrednost. Pomeni, da so tehnologije osnova, ki bo omogočila, da bomo prehiteli konkurenco, ki temu področju posveča manj pozornosti.

Seveda pa so tudi izzivi. Največji je vpeljava teh sistemov. Potrebujemo hitro odzivnost in sposobnost prilagajanja organizacije kot miselni preskok pri zaposlenih ter nato razumevanje teh tehnologij.

► Gašper Sever

NADALJUJEMO S TESTIRANJI AVTONOMNIH ROBOTOV

V proizvodnji smo končali s testiranjem tretjega avtonomnega vozila (AMR), ki je bil v primerjavi s prejšnjima precej drugačen.

Samovozeči voziček Fetch je bil najmanjši do zdaj, navdušeni smo bili, kako okretno in hitro je vijugal med ovirami. Opremljen je bil s tablico, prek katere mu je zaposleni dajal ukaze. Hkrati je lahko vozil le en zaboj, ki ga je moral naložiti in razložiti delavec, prav tako nismo imeli možnosti programiranja več zaporednih poti. Pomeni, da se je lahko premikal samo iz točke A v točko B, nato mu je bilo treba ponovno določiti cilj. Zanimiva

se nam je zdela možnost hranjenja podatkov v oblaku, kar omogoča upravljanje robota iz katere koli lokacije, vendar pa hkrati to prinaša tudi tveganja. Če namreč internetne povezave zatajijo ali niso dovolj hitre, to lahko zaustavi celotno proizvodnjo. Naš sklep po testiranju tega robota je bil, da ne ustreza našemu tipu proizvodnje.

Po pogovoru z dobaviteljem smo se odločili za testiranje novega



Otta, ki je zdaj hitrejši in natančnejši ter konkurenčen tistemu, ki ga proizvaja MiR.

► Luka Podgoršek

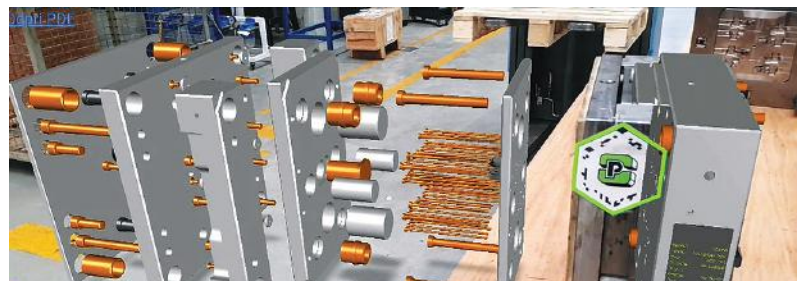
S PAMETNIMI OČALI ODGOVARJAMO TUDI NA IZZIV COVIDA-19

Kupili smo očala za obogateno resničnost, ki jih bomo uporabljali za komunikacijo s kupci, v orodjarni pa kot pomoč pri sestavljanju orodij, za hitrejše učenje ter enostavnejše predstavitve vodstvu in drugim zunaj oddelka.

Očala omogočajo, da ob pogledu na izdelek ali orodje vidimo v obogateno resničnosti tudi neki digitalni dodatek, in ugotavljamo, da nam bodo prišla zelo prav. Zdaj testiramo aplikacije, preverjamo, katere funkcionalnosti omogočajo, in na podlagi tega se bomo potem odločili za nakup. Uporabo očal načrtujemo v okviru treh projektov, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

1. Povezava s kupci

Koronavirus zelo ovira, pogosto tudi onemogoča obiske naših kupcev in drugih poslovnih partnerjev, kar je še posebej velika težava pri presojah. Očala za obogateno resničnost omogočajo, da se na primer kupec, s katerim organiziramo sestanek prek videokonference, virtualno sprehodi skozi podjetje. Zaposleni, ki bi sicer peljal gosta na ogled v živo, si nadene očala in kamere, ki so na njih, prenašajo sliko na računalniški zaslon udeležencev sestanka. Če si kupec želi natančneje ogledati določen prostor, stroj, orodje ..., to označi na sliki na svojem zaslonu, kar oseba, ki ima očala,



vidi. Želje mu lahko tudi pove, saj se med takšnim ogledom lahko tudi pogovarjata. Če kupca med ogledom na primer zanima, iz kakšnega materiala je izdelek, ki ga gledata, mu zaposleni lahko takoj ponudi informacije tako, da mu prek obogatene resničnosti pošlje datoteke z zelenimi podatki.

2. Sestavljanje orodij

Pri sestavljanju in razstavljanju orodij v orodjarni se velikokrat pojavi kakšna nejasnost, v navodilih delavec ne najde odgovora na vprašanje, ki se mu poraja, ali pa se zgodi napaka. To je velik izziv, saj je posledica nepravilne sestave lahko poškodba ali zlom orodja, strošek za to pa je lahko zelo velik, večji od cene pametnih očal. Če zaposleni pri sestavljanju orodja uporablja pametna očala za obogateno resničnost, se sproti, korak za korakom, vijak za vijakom, digitalno izpisujejo slikovna navodila. Podobna je dodana vrednost pametnih očal za vzdrževalce v orodjarni. Zaposleni slika QR kodo na orodju, nato ga program vodi skozi postopek in zagotovi, da delavec ne pozabi opraviti kakšne naloge. Prav tako pa tudi, da orodje denimo ni premalo očiščeno in da je

delo opravljeno hitreje, saj zaposlenemu ni treba izgubljati časa z razmišljanjem oziroma iskanjem informacij, kateri je naslednji korak. Dodana vrednost je tudi, da se na koncu izpiše poročilo o opravljenih delovnih postopkih, ki zagotavlja transparentnost.

3. Učenje

Pametna očala bodo dobrodošla tudi zaradi pomanjkanja strojnikov na trgu dela. Z njimi bodo lahko delo samostojno in kakovostno opravljali tudi tisti, ki bi sicer potrebovali nasvete izkušenejših sodelavcev. Prenos znanja bo na ta način hitrejši, mojstri pa manj obremenjeni, ker se bodo učili prek pametnih očal za nadgrajeno resničnost.

Osnova za to, da očala sploh lahko delujejo, so natančno in razumljivo napisana prej omenjena navodila za vsak postopek in vsako orodje oziroma stroj. Za testiranje aplikacij smo si izbrali najzahtevnejše orodje, za katero zdaj pišemo navodila za redno vzdrževanje, čiščenje in tudi splošno sestavo. Če bo projekt uspešen, jih bomo pripravili za vsa orodja.

► **Luka Podgoršek**

UVAJAMO HITRI VPENJALNI SISTEM

Zelo pomemben projekt, ki ga ta čas izvajamo v strojnem delu orodjarne, je vpeljava vpenjalnih palet 3R kot pomoč pri izdelavi orodij. Omogočile bodo večjo izkoriščenost strojev, manjšo možnost napak pri centriranju ter hitrejšo kontrolo med izdelavo.

Najpomembnejša sprememba po uvedbi paletizacije bo, da operater ne bo več centriral vsakega oblikovnega vložka posebej neposredno na obdelovalnem stroju, za kar je porabil veliko časa, med katerim stroj ni bil izkoriščen, ampak bo vpenjal zunaj stroja, na zato namenjenem prostoru. Na paletah so predpripravljene luknje z navoji, s katerimi si bo operater pomagal pri vpenjanju oblikovnih vložkov. Z uporabo sistema se bo tako poleg časovne učinkovitosti povečala tudi natančnost, zmanjšala se bo možnost napak. Ko bo delavec končal vpenjanje, bo paleto ročno ustavil v stroj in med tem, ko bo ta delal, bo lahko pripravljala novo paleto. Po naših informacijah so izkušnje v podjetjih, kjer so sistem že uvedli, zelo pozitivne.

Tudi operaterji, ki sprva niso bili navdušeni nad novostjo, spremenijo mnenje, ker vidijo, da jim sistem pomaga pri delu. Prihrani tudi veliko dvojnega dela, ki je potrebno, kadar pride do napak pri vpenjanju.

V Polycomu smo sicer že lani opremili en stroj za potopno erozijo z vpenjalnim sistemom 3R, ki pa zaradi različnih razlogov še ni polno izkoriščen. Dolgoročni cilj je vzpostaviti ta sistem na vseh strojih ter njegov prenos med operacijami, za vstavljanje palet pa ne bo več skrbel zaposleni, ampak robot. Nastal bo tako imenovani *mold center* oz. robotizirani orodjarski center. Najprej pa bomo paletizacijo vpeljali na potopni eroziji ter pri viskositrostnem rezkanju. Že do konca letošnjega



leta načrtujemo, da bosta stroja polno zasedena.

V projektnem timu sodelujejo Marko Oblak, Gašper Alič, Nejc Pintar in tudi štipendist Primož Oblak, ki je absolvent na fakulteti za strojništvo in bo v diplomski nalogi obravnaval sistem 3R.

► **Boštjan Brdnik**

je naš cilj povečati kakovost in ne količine.

Če vemo, da za projekt od zasnove do proizvodnje (*time-to-market*) zdaj v povprečju potrebujemo skoraj šest *loopov* in da vsak takšen obrat pomeni šest tednov časa, je cilj jasn: s povečanjem natančnosti zmanjšati število ponovitev. Po celotni verigi razvoja, od konstrukcije, strojne obdelave in sestave orodij do preizkusa orodij in meritve izdelka smo analizirali, kaj lahko storimo. S projekti smo se osredotočili na tri področja, in

ČILJ ORC: SKRAJŠATI 'TIME-TO-MARKET'

V ORC želimo pospešiti izdelavo orodja in povečati njegovo natančnost. To zasledujemo s 13 dolgoročnimi strateškimi projekti, nove tehnologije pa so del tega.

Polycom na globalnem trgu lahko tekmuje z znanjem in izkušnjami, medtem ko s cenami to ni mogoče. A če smo sposobni izdelek razviti in izdelati hitreje, je za kupca to velika dodana vrednost, saj to pomeni, da bo imel več časa za

razvoj končnega izdelka. Tu vidimo priložnost zase, da postanemo za kupce še bolj zanimivi. Hitrejša izvedba projektov pomeni, da jih bomo v enakem času naredili več, vendar poudarek, ki ga na tem mestu želim izpostaviti, je, da

sicer na konstrukcijo, strojno izdelavo orodij in sestavo.

Ključne so standardizacije

V konstrukciji želimo standardizirati postopek konstruiranja orodij. S tem ko smo določili strateške izdelke, za katere se želimo v večji meri specializirati, lahko uporabljamo digitalne knjižnice, v katere vnašamo osnovne modele in standardne elemente, ki jih za konkretni projekt zgolj ustrezno nagradimo. Prav tako lahko fizično izdelamo standardne dele do končnih oblik. Standardizacija procesa pomeni velik prihranek časa.

Pri strojni izdelavi orodij je eden od poudarkov uvajanje tehnologije 3R vpenjanja, s katero povečujemo natančnost izdelave orodij (več o projektu je v zgornjem članku). Na področju sestave orodij je primer nove investicije tuširna preša, posebej pa bi izpostavil tudi spremembo organizacije dela. Uvajali bomo sistem dvojic, kar pomeni, da bo več orodjarjev istočasno sestavljalo podsklope posameznega orodja, s čimer bomo skrajšali čas izdelave.

Avtomatizacije so pomembe projekt v podjetju, razvoj poteka v okviru posebnega oddelka v ORC. Z njimi izboljšujemo učinkovitost, pa tudi kupcem lahko poleg razvoja izdelka in orodja ponudimo različne stopnje avtomatizacije, kar se je že pokazalo kot prednost.

Če govorimo o novih tehnologijah v podjetju, bomo v orodjarni s pridom uporabljali pametna očala, kot je opisano v članku na strani 8, v našem oddelku bomo zadolženi tudi za pripravo različnih navodil.

► **Andrej Kos**

NAJVEČJI IZZIV IN DODANA VREDNOST JE INTEGRACIJA

Pomembno vlogo za učinkovitost novih tehnologij ima informacijsko-komunikacijska tehnologija. Zagotoviti mora prilagodljiv sistem, da se lahko hitro odzove na novosti in jih integrira z obstoječimi rešitvami.

Največji izziv informatike je povezan prav s tem. Za vsako novost je potrebnega nekaj časa, da spoznamo, kako se obnaša v praksi, kaj vse omogoča, na katere področja vse vpliva in kaj za to potrebuje. Šele potem lahko optimalno načrtujemo, kako jo povezati z drugimi sistemi, da prinese kar največjo dodano vrednost, da ne povzroči podvajanja informacij, ampak da se enkrat vneseni podatki odraža povsod, kjer je potreben. Velika težava in škoda je, če aplikacije niso povezane v celoto in delujejo vsaka zase ter ne znajo medsebojno komunicirati. Zato je najpomembnejše, da je komunikacijski sistem prilagodljiv, da je narejen tako, da se je sposoben hitro odzvati in slediti procesom, ki se v podjetju ves čas spreminjajo.

Infrastruktura zadošča

Tehnologije zahtevajo veliko prečnost podatkov, za kar smo zelo dobro poskrbeli pri izgradnji podjetja. Hrbtenično omrežje je dovolj močno in optika v podjetju optimalno izpeljana, tako da bo infrastruktura zadoščala še nekaj časa. Pri testiranju avtonomnih vozil se je pokazalo, da brezžično omrežje v splošnem deluje dobro, le v posameznih kotih, ko se s svojo nizko višino skrijejo za kakšen stroj, včasih izgubijo signal. To bomo odpravili z manjšimi posegi.



Pri uporabi očal za obogateno resničnost in komuniciranju z zunanjimi uporabniki prek njih je prav tako v prvi vrsti pomemben kakovosten brezžični signal znotraj podjetja. Optično omrežje z zakupljeno hitrostjo sto megabajtov na sekundo dobro deluje in zadošča. Zanimivost, ki smo jo odkrili, je, da okna v podjetju zelo slabo prevajajo signal, kar smo rešili z dodajanjem repetitorjev na strehi in v vsakem nadstropju objekta posebej.

► **Simon Oman**



VIZIJO IN VREDNOTE PODJETJA SI MORAMO DELITI VSI

Odločili smo, da je zdaj pravi čas za posodobitev Polycoma-vega poslanstva in vizije. Z njima podjetje opredeli, kakšno želi biti, kaj hoče doseči in kakšne vrednote ga pri tem vodijo. Samo če vsi v organizaciji sledimo skupnim ciljem, smo lahko uspešni.

Pri pripravi sta sodelovala poslovni odbor in kolegij, zdaj je pomembno, da poslanstvo, vizijo in vrednote podjetja predstavimo zaposlenim, da se z njimi poistovetijo. Prav tako jih bomo sporočali navzven, saj najbolje predstavljajo kulturo podjetja potencialnim novim zaposlenim ter poslovnim partnerjem.

S tem ko si zaupamo, da vsi v podjetju zasledujemo isti cilj in delujemo po enakih načelih, si lahko privoščimo določeno stopnjo svobode pri ustvarjanju in delu, kar tudi povečuje našo motivacijo. Pri sprejemanju odločitev pa so nam poslanstvo, vizija in vrednote, ki jim sledimo, v veliko pomoč. Ko smo v dvomih, se vprašamo, ali bomo z neko odločitvijo prispevali k njihovem uresničevanju.

Strinjali smo se, da je poslanstvo Polycoma, da je inovativen

in kakovosten ponudnik celovitih razvojnih rešitev za avtomobilsko in druge industrije, da je zanesljiv partner naročnikom in drugim poslovnim partnerjem ter stabilen zaposlovalec perspektivnih kadrov. Delujemo družbeno in okoljsko odgovorno. Moto družbe ostaja: Blizu ljudem in usmerjeni v prihodnost.

Blizu kupcem, zaposlenim in okolju

Vizijo je smiselno občasno prilagajati glede na razmere na trgu, razvojne trende, nove tehnologije ter želje lastnikov in potrebe zaposlenih. Daje nam usmeritve za delo in kaže smer razvoja podjetja. Odgovarja na vprašanje, kaj podjetje želi postati. Že v letu 2019 smo se vprašali, kaj moramo narediti, da bomo dosegli cilje, ki smo si jih zastavili. Do leta 2025 želimo ustvariti 80 milijonov evrov letne prodaje, to je 200.000 evrov na zaposlenega,

dodano vrednost pa povečati na 80.000 evrov na zaposlenega. Razviti želimo vitke, digitalizirane in vizualizirane operativne procese, proizvodnjo pa podpreti z roboti in avtonomnimi vozilki. Omogočati mora avtonomno delovanje 24 ur na dan, vzpostavljeni bodo sistemi spremljanja in nadzora proizvodnje, uporabljali bomo visok delež regenerativnih in imeli lastne možnosti reciklaže. Eno proizvodno lokacijo želimo vzpostaviti na trgu severne Amerike. Postati želimo visokotehnološko podjetje z najsodobnejšim orodjarskim centrom v državi in najboljši zaposlovalec v panogi komponent na Gorenjskem in Belokranjskem.

V okviru strateških konferenc smo določili projekte in spremembe, ki jih moramo uvesti, da bomo dosegli cilje. Naša ključna vodila pri tem pa so: inovativnost, razvoj in kakovost. Kot smo že zapisali v viziji, stremimo k zadovoljnim naročnikom, poslovnim partnerjem in zaposlenim. Uresničevati jo želimo skupaj z njimi, pri tem pa upoštevamo najvišje kakovostne, kadrovske in okoljske standarde.

Med vrednotami najprej timsko delo

Pri vsem tem pa so pomembne vrednote, ki določajo naš način ravnanja. Še naprej sledimo tistim, ki smo jim že do zdaj, le nekoliko smo jih dopolnili. Na prvo mesto postavljamo timsko delo in inovativnost, sledijo usmerjenost h kupcu, pozitivna naravnost, ki pomeni, da v ospredje ne postavljamo problema, ampak iščemo rešitve, kako ga odpraviti. Dodajamo še drznost, družbeno in siceršno odgovornost.

► **Mateja K. Šenk, Iztok Novak**



KOLEKTIVNI DOPUST BOMO VERJETNO MORALI PRESTAVITI

Dobave plastičnih granulatov kupcem po vsem svetu šepajo, v Polycomu materiale že porabljam sproti. Vse kaže, da bomo temu morali prilagoditi letošnji kolektivni dopust.

Novi koronavirus že leto dni zmanjšuje proizvodne zmoglosti proizvajalcev materiala, še dodatno so na delovanje podjetij vplivale okvare in v ZDA tudi ostra zima. Podjetja so morala tudi zaustavljati proizvodnjo in vse te okoliščine jim ne omogočajo nadomestiti zamud, ki so že nastale, in zato jim ne uspe zagotavljati dovolj velikih količin granulatov. Z enakimi težavami se srečujejo vsi proizvajalci, tako največji, ki sami izdelujejo tudi osnovne komponente za granulate, kot manjši, ki te surovine kupujejo na trgu in je njihova dejavnost proizvodnja plastičnih zrn za predelavo. Vse to se odraža tudi v cenah, ki nezadržno rastejo. Od lanskega decem-

bra lahko govorimo že o 20-odstotni podražitvi materiala.

Vsi kupci smo v istem čolnu

Ko gre za dobave, smo vsi kupci v enakem položaju. Dobavitelji v splošnem odobrijo 15 odstotkov manj materiala, kot ga naročimo. V Polycomu, kjer granulate, ki jih potrebujemo v večjih količinah, naročamo neposredno od proizvajalcev, ostale pa od posrednikov, že zdaj količine, ki prispejo, gredo takoj v predelavo. Dogaja se, da prejmemo tudi še tople granulate neposredno iz linij proizvajalca.

Zaradi pomanjkanja materiala smo že v marcu morali za štiri tedne



ustaviti deset strojev, razmere pa se trenutno še zaostrojujejo. Zato moramo biti pripravljeni na to, da bo morda v letošnjem letu treba kolektivni dopust razporediti malo drugače, kot smo načrtovali. Kot kaže zdaj, bomo najverjetneje morali ob koncu maja oziroma v začetku junija popolnoma ustaviti proizvodnjo. Če bo to krajši čas – odvisno od razmer – bomo takrat koristili nadure, druga možnost pa je, da prerazporedimo kolektivni dopust. In sicer tako, da bi ga teden dni porabili konec maja/v začetku junija in en teden v skladu s prvotnim planom, v avgustu. V najslabšem primeru bomo morali oba tedna letos koristiti pomladi. Ne vemo še, ali bo spremenjeni urnik veljal za vse, ali za proizvodnjo. O dokončni odločitvi bomo zaposlene obveščali sproti.

Pričakujemo, da se bodo do septembra razmere na trgu uredile, in če bo tako, tudi ne bo imelo vpliva na naše letne poslovne načrte. Vsi strateški projekti se nadaljujejo po predvidenih načrtih.

► Iztok Novak



OBRAT JE VELIK POTENCIAL ZA RAST IN RAZVOJ PODJETJA

Pred devetimi leti smo se odločili za širitev v Črnomelj, ker smo nujno potrebovali dodatne kapacitete, ki jih ni bilo na voljo v bližini matičnega podjetja. Danes pa enota predstavlja velik potencial za Polycom. V prihodnjih štirih letih načrtujemo za štiri milijone evrov naložb.

Ko smo leta 2011 pridobili večji projekt za blagovno znamko Nespresso, smo najprej v okolici Škofje Loke iskali primerne prostore za zagon nove proizvodnje, vredne od štiri do pet milijonov evrov. Ker jih nismo našli, smo pomislili tudi na prostore Danfossa v Črnomlju, ki je tam napovedal ustavitev proizvodnje. Danfoss je bil že več kot deset let naš kupec, zato smo poznali precej kadra. Hitro se je izkazalo, da je bila odločitev pravilna. Ekipa, s katero smo vzpostavili delo v podružnici, to so Janez Novak, Marijan Maršič in Denis Željko, še danes vodi različna področja v črnomaljskem obratu.

Začetna presenečenja in izzivi

Ko smo v začetku decembra 2011 obiskali tovarno, so si šoki sledili drug za drugim. Tisti dan je bilo v Črnomlju zelo mrzlo, kar minus 25 stopinj Celzija in pihal je močan veter – bila je prava Sibirija. »Pozimi je tu zelo mrzlo, poleti pa zelo vroče,« smo izvedeli. Drugi šok je sledil, ko se je izkazalo, da v objektu še vedno teče Danfossova proizvodnja in da se bodo postopoma izselili šele do 1. aprila. Rešitev je bila sočasni inženiring, to je bila edina možnost, da pravočasno pripravimo podjetje za proizvodnjo. Še en šok je sledil, ko smo vstopili. V prostoru je bila prava oljna

megla, mi pa bomo delali izdelke za prehransko industrijo! Pri podrobnejšem pregledu smo ugotovili, da potrebujemo drugačno hladilno napravo zaradi občasnih izredno visokih poletnih temperatur, potrebna so bila gradbena dela za mostovni žerjav, vsekar pa je bilo najbolj moteče obstoječe delo v proizvodnji.

Kratek rok, vrsta izzivov, zahteven kupec ... vse to je zahtevalo polno angažiranost vseh vpletenih, zato smo delo razdelili na podprojekte. Ena skupina se je pogajala za nakup 12 brizgalnih strojev, periferijo (kot so roboti, temperirne naprave, trakovi), hladilno napravo, sušilnike materialov ... ter lobiranje pri SID banki, ki je takrat edina imela posluh za podporo naši naložbi. Druga ekipa je bila zadolžena za pregled in prevzem orodij pri dobavitelju in pridobivanje potrebnih informacij od vhoda materiala do izdaje v kupčevo skladišče. Tretja ekipa je poskrbela za sprejem in učenje novih zaposlenih ter kasnejše uvajanje v delo. Spet drugi so skrbeli za vzpostavitev informacijske podpore ter vpeljavo poslovnega in proizvodnega informacijskega sistema s povezavo z matičnim podjetjem. Lokalno okolje nas je sprva sprejemalo nekoliko zadržkom, s številnimi naložbami v obrat pa se je to spremenilo. Danes obžalujemo le to, da nismo kupili obeh hal, tako bi imeli dovolj prostora za 20 let.

Naša odlika je sposobnost prilagajanja

V poslu z Nespressom smo videli možnost za veliko rast, a projekt žal ni stekel po kupčevih pričakovanjih. Kljub temu lokacije nismo želeli zapreti, ampak smo napeli vse sile in v obrat pripeljali nove projekte, da smo zapolnili



proizvodnjo. Danes obrat deluje odlično in urejeno, tako da smo zelo ponosni na obe lokaciji. V poslu so vedno vzponi in padci, a mi po padcih postanemo še močnejši.

Med obratoma v Dobju in Črnomlju ne delamo razlik, ne v plačah ne v kulturi, zato je tudi vizija razvoja enaka: Čez pet let bodo v obeh obratih delovali kolaborativni roboti in avtonomni mobilni roboti (AMR), kar bo Polycomovo proizvodnjo uvrstilo med najbolj razvite v svetu.

Na začetku je bilo v Črnomlju 22 zaposlenih, danes jih je približno 80 in tudi letos zaradi širitve proizvodnje načrtujemo nove zaposlitve. Nabor izdelkov, ki jih izdelujemo v obratu, se je v teh letih nekoliko spremenil, a največji naročnik že vrsto let ostaja podjetje Stabilus, za katero izdelujemo tulce za prtljažniške sisteme. Tako imamo zdaj že okrog 150 različnih izdelkov

podobnega tipa, med seboj se razlikujejo po dolžini, materialih, nekateri so dvokomponentni ... V Črnomlju imamo šest dvokomponentnih brizgalnih strojev – v Dobju je še eden – in veliko izkušenj ter znanja na tem področju.

Pomen obrata v Črnomlju v prihodnje še večji

Proizvodnja v Črnomlju prispeva tretjino prodaje in proizvodnje izdelkov v celotnem portfelju Polycomovih izdelkov, kar je približno milijon evrov prometa mesečno. V prihodnje se bo ta delež povečeval, saj je del kapacitet še neizkoriščen in jih bomo zapolnili s projekti, ki smo jih pridobili v letih 2019 in 2020. Naročili smo tudi že pet dodatnih brizgalnih strojev, saj je na lokaciji še dobra tretjina proizvodnega prostora nezasedenega. Zdaj je tam sicer skladišče izdelkov, a v naslednjih letih bomo to spremenili tako, da bomo v Črnomlju proizvedli od 40 do 50 odstotkov celotne Polycomove proizvodnje, s

čimer naj bi se promet v naslednjih letih skoraj podvojil.

Od obrata tako pričakujemo, da bo sledil viziji podjetja, dosegal dogovorjene ključne kazalnike uspeha, izvajal zastavljene strateške projekte, skupaj z razvojnim centrom uspešno uvajal v proizvodnjo nove izdelke in vodil aktivno politiko zaposlovanja. To pomeni, da bomo uporabljali že uveljavljene sisteme vajeništva, prakse, štipendij, s čimer si bomo v nekaj letih sami zagotovili usposobljen kader. Pomembno poslanstvo je tudi aktivno uvažanje sistemov vodenja na vseh treh ravneh. Zavedamo se namreč, da zaposleni lahko izpolnjujejo naloge ter soustvarjajo uspeh podjetja samo, če nadrejeni z njimi ustrezno komunicirajo, prav tako je s cilji in poslanstvom podjetja.

Naložbe v stroje in tehnologijo

V naslednjih treh letih bomo v obrat v Črnomlju vložili nekaj več kot štiri milijone evrov. Prenovili bomo poslovne prostore za boljše razporeditev zaposlenih in boljše vodenje procesov, merilnico že širimo, saj imamo na procesih kakovosti ozko grlo. Postopno bomo vlagali tudi v orodjarno. Kuhinjo bomo najverjetneje prenovili prihodnje leto in s tem zagotovili, da bodo imeli zaposleni boljše pogoje za odmor in obroke v podjetju. Že letos bo na vrsti za posodobitev sušilni sistem granulotov, prihodnje leto pa bomo proizvodnjo posodobili z avtonomnimi mobilnimi roboti (AMR) in uredili (ognjevarno) skladišče orodij.

► Iztok Stanonik, Igor Stanonik, Iztok Novak, Damjan Rozman

ZAČELI SMO TAKO, DA JE VSAK DELAL VSE

V začetku leta 2012 je obrat Polycoma v Črnomlju sprejel prve sodelavce in z nekaterimi od njih, ki so v podjetju še danes, smo obujali spomine. Zaupali so nam, kako se spomnijo začetkov, kako se je obrat spreminjal v tem obdobju, kako se dviguje zahtevnost izdelkov in kaj si želijo v prihodnje.

Janez Novak: »Pogumno so šli v neznano.«

Eden tistih, ki je pomagal vzpostaviti stike med vodstvom Danfoss, ki je v Črnomlju zapiral dejavnost, in Polycoma, ki je iskal primerne prostore za širitev poslovanja, je bil Janez Novak. Danes namestnik vodje proizvodnje se spominja, da se je vse odvijalo zelo hitro. Januarja so zaposlili nekaj ljudi iz Danfoss, jih poslali na izobraževanje, potem je bilo treba pripraviti proizvodni prostor. »Potrebna so bila popravila tal, zidarska dela, priprava gretja in hladilnih vodov. Ko so namestili še dvigalo, so počasi začeli v halo nameščati prve stroje, ki so v juniju že začeli izdelovati prve izdelke,« se spominja. Kot je dodal, so na začetku zaposleni opravljali več funkcij. »Ko so začeli v obrat prihajati novi projekti in smo se iz izdelkov za belo tehniko preusmerili v izdelke za avtomobilsko

industrijo, je raslo tudi število zaposlenih in ustanovili so službo za kontrolo kakovosti, merilnico itn. Če se ozrem nazaj, bi rad čestital lastnikoma Iztoku in Igorju za pogum, da sta prišla sem dol, v neznano, in postavila obrat, kar tudi zanju verjetno ni bilo enostavno,« je povedal Janez Novak, ki si želi, da bi obrat poskušali narediti čim bolj samostojen, tudi glede rezervnih delov in znanja.

Marijan Maršič: »Učili smo se plavati v globoki vodi.«

Marijan Maršič, danes vodja proizvodnje v Črnomlju, se spomni, da sta bila z Denisom Željkom prva zaposlena in kako so začeli postavljati obrat iz nič. »Ker sem tu od začetka, poznam vsako malenkost, kaj se je zgodilo, kdaj in zakaj. Prednost sodelavcev, ki prihajajo zdaj, je, da so stvari utečene in da nas je nekaj, ki jih lahko podučimo. Po drugi strani

pa ne poznajo ozadja, zakaj je neki stroj na točno določenem mestu, in vseh zadev, ki so se skozi čas razvijale,« pojasnjuje Maršič.

Takoj na začetku so bili mesec in pol na usposabljanju v matični družbi v Poljanah, saj je bilo to za vse novo zaposlene, ki so prišli iz takrat propadle družbe Danfoss, prvo srečanje s stroji za brizganje plastike. »V kratkem času je bil obrat opremljen z 12 stroji, ki so morali delovati na podlagi izkušenj, ki smo jih dobili na kratkem izobraževanju. Dejansko smo se učili plavati v globoki vodi, saj ni bilo podpornih služb, rezervnih delov, orodij ... Sreča je bila, da smo lahko sodelovali z Danfossom, uporabljali smo lahko njihove rezervne dele, orodja in tudi zaposleni so po potrebi prišli servisirati manjše zadeve. Začetki so bili res težki, ampak če do spoznanj prideš sam, ostanejo. In to je zdaj naša prednost,« se začetkov spominja Maršič.

Anton Pezdirec: »Imeli so vizijo in jaz sem jim verjel.«

Anton Pezdirec, ki je že od začetka oddelkovodja v proizvodnji, se še dobro spomni prve nočne izmene, ko so s še tremi sodelavkami, vsi z malo znanja o delovanju brizgalnih strojev, morali opraviti delo in se znajti



Janez Novak



Marijan Maršič



Anton Pezdirec



Tomaž Mihelič



Denis Mržljak



Denis Željko

pri upravljanju strojev. »Pri delu mi je vseč, da ni monotono, vsak dan je drugačen. Mogoče sem že nekoliko naveličan nočnih izmen, a tudi to gre, saj vsak dan prinese nov izziv,« je povedal in dodal, da ni nikoli pomislil, da bi bil ta obrat kratkega roka. »Igor Stanonik je vseskozi imel vizijo, da bo obrat v Črnomlju obstal in se razvijal. To nam je povedal in jaz sem mu verjel. Tudi za naprej si želim, da bi se obrat še razširil in razvijal, da ostane stabilen delodajalec in bi mogoče še naši otroci lahko tukaj dobili delo.«

Tomaž Mihelič: »Razvijali smo se skupaj s podjetjem.«

Tudi oddelkovodja v proizvodnji Tomaž Mihelič se dobro spomni, da je na začetku vsak delavec moral poskrbeti za vse – od priprave materiala, sortiranja izdelkov do kontrole in pakiranja. »Mislim, da nam je bilo takrat lažje, ker smo postopoma pridobivali informacije in se uvajali, kot pa danes, ko nove zaposlene zasujemo z goro informacij in je v obratu veliko strojev. Mi smo se razvijali skupaj z obratom,« se začetkov spominja Mihelič in doda, da je bilo sprva na izmeno razporejenih pet ali šest ljudi, ki pa so vsi delali le na enem stroju v celi hali: »Izdelki so prihajali na trak, sodelavke so jih tehtale in

pakirale, s kolegom sva jih odvažala. Zdaj je v hali več kot 30 strojev in vsi delajo hkrati.« V primerjavi z delovnim mestom v prejšnji službi mu je to delo bolj všeč, ker je bolj razgibano. »Na prejšnjem delovnem mestu je bilo delo zelo monotono, saj smo več let delali en izdelek, vse kosovnice sem znal že na pamet. Tu pa je vedno kaj novega, znanje moraš obnavljati in ga nadgrajevati, da ne govorimo o tehnologiji, ki je bila že ob postavitvi obrata 30 let pred tisto v prejšnji službi.«

Denis Mržljak: »Delo je razgibano in zanimivo.«

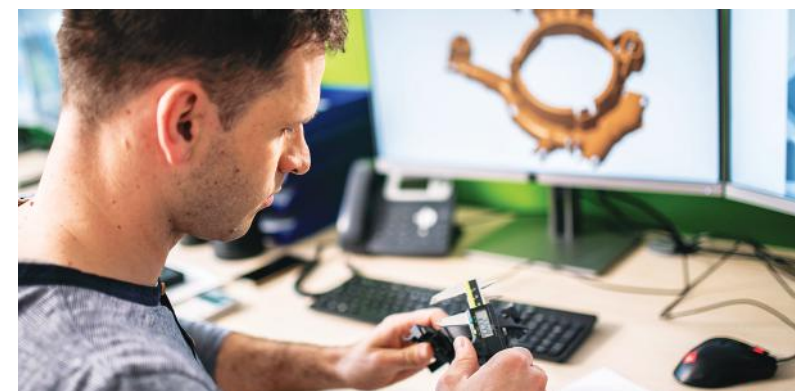
Denis Mržljak je že vsa leta proizvodni delavec – nastavljalet, ki je zadržan za menjavo orodij na strojih, izpolnjevanje dokumentacije, zagone in material. Z veseljem hodi v službo, saj rad opravlja svoje delo. Še dobro se spominja začetkov z nekaj stroji v obratu in postopne rasti, tako projektov kot strojev in zaposlenih. V podjetju je zaposlena tudi njegova partnerka. Da so bili začetki naporni, se spomni tudi po tem, da s sodelavcem, ki sta bila skupaj na izmeni, razen začetnega pozdrava in končnega slovesa nista spregovorila, saj je bilo delo zelo zgoščeno. Sicer se s sodelavci dobro razumejo. Pred epidemijo so se tako občasno zbrali

in poveselili tudi na kakšnem praznovanju, kar je še okrepilo njihovo povezanost. Za naprej si želi, da bi v obrat prihajali novi projekti in bi se ta širil, tudi z nakupom novih strojev.

Denis Željko: »Učimo se sproti, tudi na napakah.«

Denis Željko je prišel v podjetje kot orodjar, nato je prevzel vodenje vzdrževanja, zdaj pa je tehnični projektni vodja. Pravi, da delo ni nikoli enolično, da so izdelki iz leta v leto bolj zahtevni, kar od zaposlenih terja dodatna znanja. »Učimo se sproti, tudi na napakah, ker ne moremo v naprej vedeti, ali bo vse teklo, kot smo si zamislili. Poleg tega je v projekte vključenega še veliko razvoja,« je delo predstavil Denis Željko in dodal, da se morajo zaposleni velikokrat znajti, improvizirati na podlagi izkušenj, saj v obratu še nimajo vseh orodjarskih strojev. Začeli so z enostavnimi izdelki za kavne avtomate, zdaj na šestih strojih proizvajajo tudi zahtevnejše, dvokomponentne, in to večinoma za Polycomovega največjega kupca, Stabilus. Polycom ima v lokalnem okolju ugled dobrega delodajalca in računa, da bo tako ostalo tudi v prihodnje.

► Tina Dolenc



NEXANS ZA PLASTIČNE KOSE NAMENI 50 MILIJONOV EVROV LETNO

Nexans Automotive, ki je med vodilnimi proizvajalci kabelskih setov, je postal naš drugi največji kupec. Trenutno mu dobavljamo približno sto različnih izdelkov, priložnosti za povečanje sodelovanja pa je še veliko.

Nemško podjetje izdeluje kabelske snope za avtomobilsko industrijo, z izdelki lahko ožičijo najraznovrstnejše sisteme v avtomobilih. In kot poudarjajo, dobavljajo izdelke, ki prispevajo k zmanjševanju teže in prostora v avtomobilih, s čimer se povečuje učinkovitost konvencionalnih vozil, okoljski odtis pa je s tem manjši. Na tem področju vidijo še veliko razvojnih priložnosti, in to kljub temu da je podjetje v zadnjem desetletju več kot podvojilo prihodke. V letu 2019 so jih ustvarili 464 milijonov, zaposlovali so približno 11.000 delavcev, leta 2014, odkar z njimi sodeluje Polycom, so ustvarili dobrih 350 milijonov evrov prihodkov z nekaj več kot 8.000 zaposlenimi. Družba, ki izdelke dobavlja najprestižnejšim avtomobilskim ter avtoprevoznim proizvajalcem, kot so Audi, BMW in Daimler, Freightliner in Scania,

deluje na 30 lokacijah v desetih državah po vsem svetu.

Potencial e-vozil in asistenčnih sistemov

Kupcem zagotavljajo sisteme ožičenja tudi z napetostjo 48 voltov, ki jih proizvajalci vedno pogostejše vgrajujejo zaradi različnih asistenčnih ter varnostnih sistemov v avtomobilih. Družba je že leta 2005 vstopila na področje e-mobilnosti. Takrat je registrirala patent za visokonapetostno ožičenje električnih in hibridnih vozil, danes so med njihovimi kupci najprestižnejša imena v tem segmentu, ožičujejo tudi športne avtomobile, motorje in polnilne postaje.

Nexans Automotive je s kabelskimi instalacijami prisoten tudi pri sistemih v povezavi z varnostjo,

udobjem in asistenčnimi sistemi, kot so tempomati, sprožilci varnostne blazine, temperaturni senzorji, t. i. infotainment sistem.



Kupcem izdelke ponudijo v ustreznih ohišjih, kabelskih kanalih, z zaščitnimi pokrovi, pritrditvenimi ploščami in ozemljitvenimi priključki in kot poudarjajo, jim je pri tem zelo pomembno, da lahko kar se da pogosto ponudijo reciklate. Vsako leto od dobaviteljev kupijo za približno 50 milijonov evrov plastičnih kosov.

S kupcem si nabiramo znanje

Za Polycom Nexans Automotive ni pomemben samo kot velik kupec. Zanj izdelujemo družine izdelkov – to so brizgani kanali (ohišje za kable) z inserti –, ki pa so si med seboj zelo podobni. Pri izdelku se na primer razlikujejo inserti, in sicer po obliki, velikosti, materialih. Te posebnosti so velik izziv za področje avtomatizacije procesov brizganja. Hkrati pa nam podobnost izdelkov omogoča hitrejšo in optimirano izdelavo orodij, ogromen je potencial pri razvoju avtomatizacij in pri standardizaciji sistemov avtomatizacij.

Na ta način nabiramo znanje in izkušnje za optimizacijo procesov, ki jih lahko uporabimo tudi pri drugih kupcih. Dejstvo je, da avtomatizirani procesi zmanjšujejo napake, optimizacije pa omogočajo tudi hitrejšo izdelavo orodij, zato lahko kupec da izdelek hitreje na trg.

► Diana Stanonik



ŠIRIMO MERILNICO V ČRNOMLJU

Obstoječi prostor za kontrolo kakovosti v merilnici ne omogoča več tako učinkovitega dela, širitev je za oddelek strateškega pomena. Z gradbenimi deli bomo v novo merilnico združili zdajšnje prostore in prostore vodstva plastikarne.

Zagotavljanje kakovosti procesov in izdelkov je ključni korak do zadovoljstva kupcev in tudi nas, zaposlenih. Kakovost vstopa v procese na vsaki točki in vsi smo del verige, ki na koncu daje zadovoljiv rezultat. Tako tudi oddelek kakovosti s svojim procesom pomembno prispeva člene v tej verigi. Za kakovostno delo potrebujemo poleg ogromno energije, odgovornosti in znanja zaposlenih tudi ustrezno delovno okolje in opremo.

Na lokaciji v Dobju je merilnica, ki je glavni prostor oddelka kakovosti, res sodobna in prostorna, zaposlenim nudi prijazno

delovno okolje. V Črnomlju pa je pretesna in zato ne omogoča več nadgrajevanja niti pri zahtevnosti merjenja, niti pri kakovosti dela. Še več, primanjkuje nam prostora za osnovno dejavnost, to je merjenje izdelkov. Pomeni, da vseh meril, ki jih potrebujemo v procesu, nimamo v merilnici. Trenutna površina nam omogoča opravljanje dela samo na treh delovnih območjih, tako da je ob velikem številu različnih merilnih postopkov delo težko kakovostno dokončati oziroma potrebujemo več časa za usklajevanje določenih merskih preverjanj izdelkov ali orodnih delov.

S 43 na 139 kvadratnih metrov

Tako je bila odločitev za širitev prostora za naš oddelek nujna in strateškega pomena. Prvi cilj naložbe, ki bo stala okvirno 40 tisoč evrov in že poteka, je povečanje prostora tako, da bodo vsa merila na svojih mestih in da bodo imeli zaposleni primerno veliko delovno površino za nemoteno delo. Da so vsi zaposleni v oddelku kakovosti v istem prostoru, je pomembno tudi zaradi boljšega pretoka informacij, delitve znanja in hitrejšega reševanja odprtih vprašanj.

Oddelek se širi na zdajšnje prostore vodstva plastikarne, tako da se bo zdajšnja kvadratura merilnice več kot potrojila – povečala se bo s 43 na 139 kvadratnih metrov. Vsak od trenutno šest zaposlenih v oddelku kakovosti v Črnomlju bo imel svoje delovno mesto, svoja delovna mesta bodo imela tudi skupna merila, ki niso vezana na merilca. Merilnica bo dovolj velika, da bomo vanjo lahko dodajali nova

merila za potrebe procesa oziroma zagotavljanja kakovosti izdelkov.

V okviru naložbe bo izvedena tudi dilatacija prostora na območju merilnih strojev, ki bo zmanjšala tresljaje iz drugih prostorov, ki lahko vplivajo na kakovost opravljenih meritev. Pridobili bomo temni prostor za optična merila in ločen bo prostor za razrez in tlačno testiranje izdelkov. Merilnica bo opremljena z omarami, zagotovljeni bodo ustrezni delovni pogoji – osvetljenost, prezračevanje, uravnavanje temperature. Konstantnost delovnih pogojev, predvsem temperatura in vlažnost prostora, je pomembna zaradi natančnosti izvedbe meritev in izključevanja vpliva teh faktorjev na rezultate merjenja.

Vzpostavitev delnega arhiva izdelkov

Dodatne omare nam bodo omogočile, da bomo v merilnici vzpostavili delni arhiv izdelkov. S tem ko nam bodo vzorci, merjenci in procesna dokumentacija stalno dosegljivi v istem prostoru, bomo prihranili čas z iskanjem po lokacijah zunaj merilnice. Možnost shranjevanja merilnih pripomočkov v za to namenjene police nam bo omogočala ravnanje v skladu z načelom vitke proizvodnje (metoda 5S).

Gradbena dela bodo predvidoma trajala do sredine aprila, sledila bo montaža pohištva. S postavitvijo meril na pripravljena mesta in kalibracijo naj bi se naložba končala konec meseca junija.

► **Karla Smolej**



OBELEŽILI SMO DEVETLETNICO

Deveto obletnico enote v Črnomlju smo obeležili s krajšo slovesnostjo. Zbrane zaposlene na lokaciji so obiskali lastnika Iztok in Igor Stanonik ter direktor Iztok Novak in se jim v nagovorih zahvalili za dobro delo. Povedali so, da bo podjetje v prihodnjih letih precej vlagalo v enoto, tudi v stroje in robotizacijo. Vsak zaposleni in študent je prejel stekleničko za vodo. Dogodek je sovpadel z dnevom žena in dnevom mučenikov, tako da smo ob tej priložnosti, kot je v Polycomu

že tradicija, zaposlenim postregli s kremnimi rezinami, sodelavke pa so prejele tudi rožo. Sledilo je krajše druženje, seveda z upoštevanjem ukrepov za preprečevanje širjenja koronavirusa.

V Dobju so se letos zaposleni posladkali s kremnimi rezinami ob malici, in sicer ženske za osmi marec in moški dva dni kasneje, na dan mučenikov.

► **Špela Stanonik**

ALEN PŠUNDER

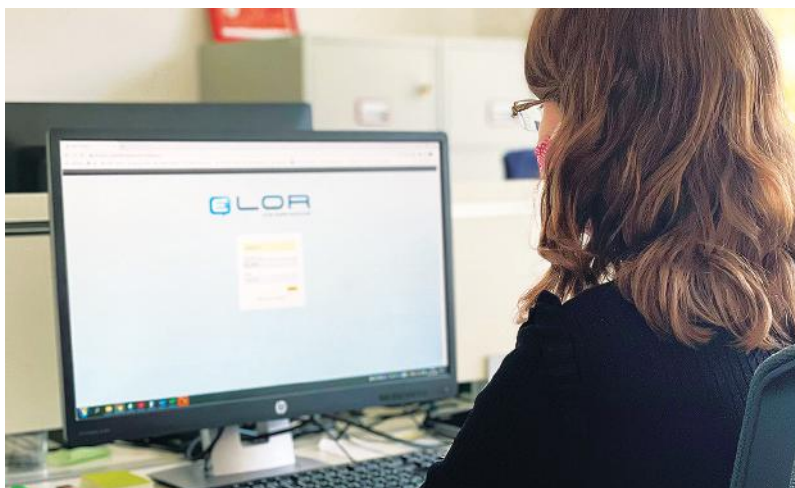
29. 9. 1982–18. 1. 2021

Alen Pšunder se je pridružil Polycomu junija 2018. Zaposlen je bil kot proizvodni delavec. Delal je na brizgalnih strojih, kjer je v skupini še s petimi dekleti pakiral in izvajal kontrolo, delo pa je opravljal zelo vestno.

Bil je miren in predvsem skromen fant. Žal je po dolgotrajni bolniški odsotnosti zaradi poškodb, tik preden naj bi se vrnil na delovno mesto, mnogo prezgodaj ugasnilo njegovo mlado srce.

Ohranili ga bomo v lepem spominu.

Stanka Pintar, namestnica vodje proizvodnje



Z ORODJEJEM eLOR BODO LETNI RAZGOVORI BOLJŠI

V novembru, decembru in januarju je potekalo izobraževanje in usposabljanje za vpeljavo sistema eLOR v podjetje. To je kadrovsko-informacijski sistem, ki pomaga pri načrtovanju in izvedbi letnega razgovora z zaposlenimi.

Poenostavlja namreč vodenje letnih razgovorov, zagotavlja njihovo sistematičnost in omogoča preprosto analizo pridobljenih podatkov. Vsak zaposleni dobi dostop do računalniškega sistema, da se pripravi na redni letni razgovor. Seznani se s poslanstvom in vizijo organizacije, s cilji družbe, svoje organizacijske enote, ne nazadnje so v sistemu shranjeni tudi njegovi osebni karierni cilji, dogovorjeni na prejšnjem pogovoru.

Zaposleni poda tudi samooocene na določenih področjih, oceni organizacijsko vzdušje, predlaga spremembe, želje v povezavi z osebnim razvojem in kariero, z nadrejenim se pogovori o njegovem delu. Vse te točke razgovora so zasnovane modularno v okviru sistema.

Analitika, vpeljana v sistem, omogoča samodejni zapisnik pogovora, pregled nad cilji in njihovo preprosto spremljanje med letom ter preprosto statistično obdelavo (ne)uresničevanja ciljev v podjetju kot celoti ter v posamezni organizacijski enoti. Je tudi urejen sistem za načrtovanje in organizacijo izobraževanj, ponuja pregled nad željami, ki so jih zaposleni v povezavi s tem izrazili v preteklosti, na primer na letnih razgovorih.

Pričakovani učinki

Z uvedbo eLOR želimo urediti sistem vodenja rednih letnih razgovorov in na preprost način sistematično spremljati cilje na ravni družbe, organizacijskih enot in zaposlenih. Slediti želimo vzdušju v podjetju oziroma zadovoljstvu zaposlenih, njihovim

željam, predlogom za izboljšave, realizaciji ciljev ter z analizo tega sistematično načrtovati izboljšave na vseh ravneh. Ne nazadnje sistem zagotavlja tudi boljšo obveščenost zaposlenih, boljše razumevanje njihove vloge v podjetju, prepoznavanje možnosti razvoja tako na osebni kot na strokovni ravni, motiviranost in zadovoljstvo.

Letos letne razgovore prvič izvajamo na tak način, tako da načrtujemo razvoj in izboljšave sistema za prihodnje leto, zbiramo tudi predloge. Izdali bomo tudi splošno navodilo za lažji potek razgovora.

Mnenji udeležencev

Izobraževanja, ki so potekala po videokonferencah in jih je vodil mag. Damijan Omerza, so se udeležili vsi vodje, ki vodijo letne razgovore z zaposlenimi.

Stanka Pintar, namestnica vodje proizvodnje, je program eLOR ocenila: »Všeč mi je, da ostane zapisano, kar se s sodelavcem pogovoriš o napredku, izboljšavah in pričakovanjih. Med letom lahko to redno spremljaš in na naslednjem pogovoru vidiš, ali se to doseže.«

Usposabljanja se je udeležil tudi novi vodja ročne orodjarne, Uroš Stanonik: »Usposabljanje je izvajalec izvedel sistematično, korektno in pregledno. Menim, da lahko po zaključku izobraževanja dovolj kakovostno izvedemo letne razgovore. Uporabnost programa za podjetje vidim predvsem v preglednosti in sistematičnem zajemu podatkov za kakovostnejše odločitve v prihodnosti.«

► Alenka Cukjati



Foto: osebni arhiv

DUŠAN NAM JE LAHKO ZGLED

Sodelavec Dušan Majerle je v nesreči s kolesom začasno ohromel, z močno voljo in vztrajnostjo si je že toliko opomogel, da spet sede na kolo, vrnil se je tudi na delo.

Leto dni je že od nesreče, ki se je pripetila Dušanu Majerletu. Na lep sončen dan se je odpravil na gorsko kolo, tako kot že velikokrat pred tem. Pri spustu po gozdnatem pobočju je zapeljal v žice električnega pastirja, ki so se mu zapletle v sprednje kolo in tako je padel čez krmilo na glavo. V trenutku je začutil, da z njegovim telesom nekaj ni v redu. Ohromel je.

Kolesaril je sam in na odročnem področju, samo čakal je lahko, da ga bo nekdo našel. K sreči ga je opazil pohodnik, ki je nemudoma poklical na pomoč. Dušana so reševalci prepeljali v ljubljanski klinični center, kjer so po preiskavah ugotovili, da ima poškodovano vratno hrbtenico, peto vretence je bilo zlomljeno.

Telefoniral je s pomočjo medicinskih sester

Zdravniki najprej niso vedeli, ali bo lahko še kdaj hodil, ali bo na vozičku, ali bo celo tetraplegik. Sam se na začetku ni zavedal, kako resno je njegovo zdravstveno stanje, zdaj šele razmišlja, kaj vse bi se lahko zgodilo. Kmalu se je izkazalo, da sta Dušana nova dobra telesna pripravljenost in velika mišična masa pripomogli k dobrim rezultatom. Po mesecu dni zdravljenja v Univerzitetnem kliničnem centru

Ljubljana ga je čakala še trimesečna rehabilitacija na URI Soča.

»Imel sem močno voljo, da se znova poberem in se vrnem k družini in na delo. To je moj največji cilj,« je povedal Dušan. Koronakriza je onemogočila vse obiske družine, videli so se le po skypu in se slišali po telefonu. In še to le takrat, ko so mu prijazne sestre priskočile na pomoč, saj sam ni mogel uporabljati rok. Čustveno in duševno sta bila zdravljenje in rehabilitacija zelo naporna tako zanj kot tudi za njegovo družino.

Podpora doma in v službi

Po končani terapiji v Soči se je vrnil v domačo oskrbo. Fizioterapije mu niso več pripadale, tako da je hodil na samoplačniške, doma pa je redno izvajal vaje, ki jih je delal tudi v rehabilitacijskem centru. Sredi januarja se je lahko vrnil na delo, vendar le za štiri ure. Dušan pravi, da je trenutno na polovici svojih sposobnosti, ampak pridno dela vse, da se njegovo stanje kar se da izboljša. Vrnil se je tudi na kolo, a izbira krajše poti, z manj vzponi in spusti.

Dušan sicer dela v oddelku tehnologije v Črnomlju, v ekipi še z dvema sodelavcema, s katerima odlično sodelujejo. »Zahvaliti se želim Damjanu Rozmanu, ki sodeluje z URI Soča, kjer redno spremljajo moje stanje in napredek. Prav tako bi se rad zahvalil podjetju, Marjanu Maršiču ter vsem, ki mi pomagajo, da se čim prej vključim nazaj na delo v podjetju,« je še dodal Dušan.

► Tija Blagotinšek



ŠTUDENTSKE IZKUŠNJE POMAGAJO PRI DELU NA DRUGEM ODDELKU

Radi sodelujemo z mladimi. Ponujamo jim možnost študentskega dela, delovne prakse in vajeništva, tudi štipendiramo. V 35 letih delovanja imamo ogromno primerov, ko so se študenti kasneje v podjetju tudi zaposlili in napredovali, kar je tudi cilj dela z mladimi. Predstavljamo zgodbe štirih.

Katarina Kepec

V podjetje sem prišla kot študentka leta 1998, delala sem v takratni prebiralnici in tudi v proizvodnji. Po dobrem letu in pol sem se zaposlila kot delavka v proizvodnji, kasneje sem nadaljevala v kontrolno-merilnem laboratoriju, kjer zdaj delam kot namestnica vodje.

Spominjam se svojega prvega poletja v podjetju. Ravno v mesecu, ko sem hotela iti na morje, mi študentski servis ni pravočasno nakazal denarja, tako da nisem vedela, ali bom lahko šla. Vendar ko sem to povedala v podjetju, sta se Vinko in Marija Stanonik, starša lastnikov, brez pomislekov usedla v avto in se odpeljala na banko. S svojega bančnega računa sta dvignila do tolarja natančen znesek, ki bi mi ga moral izplačati študentski servis, in mi ga prinesla. Seveda sem ta denar vrnila, ko

sem dobila nakazilo. Tega ne bom pozabila nikoli v življenju.

Veronika Bozovičar

Prvo leto dela prek študentskega servisa sem delala v proizvodnji, kjer sem pakirala izdelke. Tako sem dobro spoznala to delo, kar mi zelo koristi pri zdajšnjem delu. To je bilo moje prvo delo prek študentskega servisa in spomnim sem, da sem ga kar dolgo iskala. Imela sem absolventskega status in pisala magistrsko nalogo, zato sem lahko delala ves čas.

Če primerjam delo takrat in danes, je napredek velikanski. Izdelki so zahtevnejši, delavec mora biti še bolj pazljiv pri kontroli izdelka. Je pa pri stroju zdaj vse veliko bolj organizirano, k čemur pripomorejo vizualizacije delovnih mest, ki so narejene za vsak izdelek.



Veronika Bozovičar

Dobro se spominjam prvega dne v podjetju. Stanka Pintar, takrat vodja montaže, me je klicala okrog 13. ure in rekla, da lahko pridem na delo že isti dan ob 14. uri. To je bilo zame čisto presenečenje. Hitro sem pojedla kosilo in malo čez 14. uro sem bila že pred podjetjem. Poljan prej nisem dobro poznala, tako da sem se malo »lovila«, kam moram sploh priti in pri kom se zgledati. Prvi dan se je končal z žuljem na roki, saj sem natikala gumice.

Valter Prezelj

V Polycomu sem delal prek študentskega servisa štiri leta. Začel sem kot proizvodni delavec v plastikarni med majem in koncem septembra, potem sem se optimistično vpisal na ljubljansko fakulteto za elektrotehniko. A sem po novem letu študij opustil in se vrnil v podjetje. Do konca septembra sem delal v plastikarni, kjer sem se samoiniciativno veliko naučil, kar so opazili tudi vodje, saj so me razporedili na delo na vseh možnih področjih. Tako sem opravljal delo menjalca, vzdrževalca, skladiščnika, kosil travo okoli podjetja itn. V oktobru sem potem začel šolanje na Višji šoli za strojništvo v Škofji Loki, za kar sem prejel kadrovske štipendije. Z obvezno prakso v podjetju sem bil dodeljen v ekipo procesne tehnologije, kjer delam še danes. Oktobra 2014 sem se zaposlil kot tehnolog specialist.

Zanimive prigode? Res jih je bilo že veliko. Na primer, da sem v službo na dopoldansko izmeno prišel šele ob 10. uri, da je med delom konec tedna dobesedno odprlo eno izmed dozirnih naprav in nikomur ni bilo jasno, zakaj. Spomnim se izgubljenega obra-



Katja Dolenc

čunskega lista z urami konec meseca, celomesečnega dela v nočni izmeni, vžiga halje, ki sem jo nosil med krajšanjem vijakov s kotnim brusilnikom, gašenje strojev ... Zgodilo se je tudi, da nam je v nočni izmeni skoraj ves teden družbo delal majhen mucek.

Katja Dolenc

Prek študentskega servisa sem začela delati konec leta 2002. Vsa leta ob študiju sem delala, kolikor mi je dopuščal čas, največkrat je bilo to v popoldanskem času in ob koncih tedna. Bila sem v proizvodnji in v prebiralnici. Nikoli mi ni bilo težko priti delat, četudi so me poklicali tik pred začetkom izmene. Po končanem študiju sredi leta 2007 sem se zaposlila v oddelku komercialne, kjer sem se ukvarjala s pokalkulacijami proizvedenih izdelkov. Ker sem kot študentka spoznala potek proizvodnje izdelkov od začetka do konca, sem se z delom na novem delovnem mestu veliko lažje sprijela. Po prvem porodniškem dopustu sem nadaljevala v oddelku računovodstva, kjer sem še danes. Rada imam delo s številkami in ker ga je dovolj, mi čas v službi res hitro mine, včasih celo prehitro.

►Tija Blagotinšek

Polycom vsako leto nameni več kot 3500 ur dijakom in študentom za opravljanje praktičnega pouka. Trenutno imamo 23 štipendistov, vsako leto pa se nam pridružijo novi študenti in dijaki.

NAMESTO SLUŽBE JO ČAKAJO VRT, KOLO, HRIBI ...

Upokojitev je nov mejnik v življenju, z njo se je začelo življenje, v katerem si sam gospodar svojega časa, ugotavlja Jana Lavtar, ki je z novim letom končala delovno pot.

Jano je pot v Polycom pripeljala iz gradbene panoge, kjer je 35 let delala v računovodstvu. Pri nas pa je sprejela nov izziv, saj se je zaposlila kot nabavna referentka v oddelku orodjarne. Delala je v ekipi z mladimi fanti, ki so jo lepo sprejeli medse. Na začetku je bilo težko, saj načina dela ni poznala, ampak s pomočjo sodelavcev se je hitro vpeljala.

Z letošnjim letom pa se je upokojila. Začelo se je bolj ležerno in popolnoma drugačno življenje. Čas si razporeja po svoje, največ ga nameni svojim hobijem, ki se jim zdaj lahko še bolj posveča kot prej. Rada kuha in peče, obdeluje svoj vrt in skrbi za



rože. Lep dan rada izkoristi tudi za planinarjenje z možem, zelo težko pa že čaka toplejše vreme, da se bo lahko odpravila na kolesarski izlet.

»V Polycomu sem se počutila zelo dobro, zato si želim, da podjetje še naprej uspešno posluje in sledi svojim ciljem,« je podjetju zaželela Jana.

►Tija Blagotinšek

»PREPUSTILA SEM SE NOVEMU OBDOBJU.«

V januarju se je upokojila tudi Brigita Kristan, ki prav tako uživa v novem obdobju. Srkaš lepoto vsakega dne, opisuje, zaposluje jo vnuček.

Brigita je bila v podjetju zaposlena od leta 2010. Na stari lokaciji v Poljanah je delala z Ivanom Trobce, Ireno Dolenc ter Zoranom Božnarjem. Zoran se je kmalu po njenem prihodu upokojil, Ivan in Irena pa sta bila njena mentorja vse do selitve v Dobje. »V Poljanah smo se dobro razumeli. Na izmeni pred mano sta bili Karmen in Bernarda, za mano pa sta bili Katka in Marta, s katerimi smo odlično sodelovali,« se spominja Brigita.

»Vesela sem, da sem v penziji. Na lepe stvari se ni težko navaditi, vsak dan samo srkaš njegovo lepoto in se mu prepustiš. Čeprav je koronakriza, je sama ne občutim, uživam s svojim vnučkom. Ko se



bo otoplilo, pa bom uživala na vrtu, kolesu in na morju. Prepustila sem se novemu obdobju življenja. Za konec bi se zahvalila sodelavkam in sodelavcem ter nadrejenim za znanje, pomoč in za vse, kar smo doživeli skupaj. Vsem želim veliko uspeha, dobro poslovanje, predvsem pa zdravje.

►Tija Blagotinšek

PO SLUŽBI GA ČAKA VINOGRAD

Gregor Bajuk, vodja skladišča v našem podjetju v Črnomlju, se v zasebnem življenju ukvarja s turističnim kmetijstvom in vinogradništvom. Z družino upravljajo izletniško kmetijo Bajuk.

Domačija je v Radovici pri Metliki, v mirnem okolju, ravno prav oddaljena od glavnih cest, pa vendar dovolj blizu različnim turističnim točkam na tem območju, do katerih se lahko sprehodite peš ali s kolesom.

Bajukova kmetija je bila prva izletniška kmetija v Beli krajini, delovati je začela leta 1994. Prejšnji rodovi so se ukvarjali s kmetijstvom, vendar pa je lega njihovega posestva kot nalašč primerna tudi za vinogradništvo. Gregorjev oče, prevoznik, in mati, ki je bila zaposlena v podjetju, sta si želela delati doma in tako se je porodila ideja o kmečkem turizmu, v okviru katerega bi se ukvarjali tudi z vinogradništvom. Pot od ideje do izvedbe pa je bila vse prej kot enostavna, pravi Gregor.

Vsa štiričlanska družina prispeva k razvoju in dobremu počutju obiskovalcev. Gospodar Ivan vzpostavi prvi stik z gosti, jih sprejme, se z njimi pošali in jim pomaga, da se počutijo čim bolj sproščeno in domače. Njegova žena in gospodinja kmetije Nevenka je odgovorna za vse dobrote, ki pridejo iz kuhinje. Dolgoletne izkušnje v kuharstvu ji pomagajo, da navduši obiskovalce tako z okusom jedi kot tudi s profesionalno postrežbo. Pri strežbi pomagata Gregor in njegova žena Marina, večkrat pa tudi Gregorjeva sestra Vesna, ki je leta 2004 nosila naziv vinske kraljice Slovenije.

Obdelujejo osem tisoč trt

Osrednja dejavnost Bajukove kmetije je vinogradništvo. Zdaj obdelujejo osem tisoč trt, polovica je belih in polovica rdečih sort. Pridelujejo chardonay, rose, rumeni muškat, renski in laški rizling, modro frankinjo ter mešane sorte, kot sta znamenita metliška črnina in belokranjsko belo vino. Veliko večino del v vinogradih naredijo strojno, za kar je zadolžen Gregor, njegova starša pa opravita ročna dela.



Pohvalijo se lahko kar s petimi vinskimi kletmi, ki so jih zgradili pod zemeljsko površino.

Poleg vina pridelajo vse mesne proizvode, ki jih ponudijo gostom. Na njihovi izletniški kmetiji so posebej dobro organizirani za sprejem skupin, ki sicer pri njih preživijo kratek čas, ki pa ga želijo v celoti izkoristiti. Septembra lani se je na degustaciji vina tam ustavila tudi Polycomova ekipa zaposlenih z oddelka oskrbovalne verige, ki je bila na timbilingu.

Gregor je sicer zaposlen v našem podjetju od leta 2014 kot vodja skladišča v Črnomlju. Delo v logističnem oddelku ga zelo veseli, že v prejšnji službi si je nabiral veliko izkušenj na tem področju. Pravi, da so pri njegovem delu pomembni odnosi med zaposlenimi, ki jih lahko le pohvali. »Večkrat pridejo težki in zahtevni trenutki, ampak s trudom in dobro voljo lahko premagaš marsikatero oviro, in veš, da tako prispevaš k uspešnosti podjetja,« je povedal Gregor. Ob delu in skrbi za njihovo izletniško kmetijo mu prostega časa ostane malo, izkoristi pa ga za družino in prijatelje.

►Tija Blagotinšek



S POMOČJO DONACIJ DO NOVEGA VOZIČKA

V začetku decembra nas je v podjetju obiskal Miha Nardoni, ki se je rodil brez nog in ene roke. Poln veselja, optimizma in z željo po doseganju novih izzivov nam je zaupal svojo zgodbo.

Že od malih nog je Miha poln radosti in odprt za prijateljevanje. V vrtcu so ga otroci lepo sprejeli, čeprav je bil edini gibalno oviran otrok. Osnovno šolo je obiskoval v Kamniku na Zavodu za usposabljanje invalidov, gimnazijo je obiskoval na šolskem centru Rudolfa Maistra v Kamniku, maturiral je kasneje v Kranju.

Pri tridesetih letih se je preselil na svoje. To je bil zanj velik izziv. Z oddajo neprofitnega stanovanja mu je pomagala tudi Občina Škofja Loka. Gre pa za kletno stanovanje, tako da je bilo ob vselitvi treba prilagoditi dostop z dvigalom.

Bil je tudi na Triglavu

V življenju je spoznal ogromno dobrosrčnih ljudi, kot pravi, je z dobrimi prijatelji preprosto premagati marsikatero oviro. Kot otroka so ga starši veliko nosili v hribe in že od nekdaj si je želel tudi na Triglav. Leta 2012 se mu je želja uresničila s pomočjo dobrih prijateljev in njihove zagnanosti. Prijatelji potapljači so ga povabili k potapljanju in opravil je tudi začetniški tečaj.

Miha za nemoteno gibanje nujno potrebuje prilagojen voziček z vso potrebno opremo. Stari voziček je bil dotrajan, tako da se je odločil za nakup novega. Ker mu zavarovalnica ne krije vseh stroškov, se je znašel pred novim izzivom. Razliko do nakupne cene je zbral s pomočjo Rdečega križa Škofja Loka. Z veseljem smo tudi v našem podjetju priskočili na pomoč in skupaj z njegovimi sokraji in drugimi dobrimi ljudmi prispevali k temu, da je Miha akcijo zbiranja denarja končal prej, kot je načrtoval.

»Še enkrat bi se rad zahvalil Polycomu za donacijo. Vesel sem, da bom tudi z vašo pomočjo kmalu dobil nov voziček, saj je zdajšnji resnično zelo dotrajan,« je dodal Miha, ko je obiskal naše podjetje.

►Tija Blagotinšek

LANI JE DEDEK MRZ DARILA PREDAL STARŠEM

Obdarovanje otrok je v lanskem decembru potekalo drugače, kot smo vajeni. Žal smo morali zaradi epidemioloških razmer odpovedati igrice in druženje otrok naših zaposlenih, a dedek Mraz vseeno ni pozabil nanje.

Darila je naročil v otroški trgovini Pikapolonica, nato pa so jih njegove pomočnice palčice pripravile in jih predale zaposlenim po oddelkih. Obdarjenih je bilo 130 otrok.



Želimo si, da bodo že letos razmere spet dopuščale skupno veselo druženje otrok z dedkom Mrazom.

►Špela Stanonik

FRANC NAS JE OBISKAL IN SE ZAHVALIL ZA POMOČ

Za nami je zahtevno leto, mnogi se spopadajo z revščino in v težkih razmerah se je znašel tudi 72-letni Franc Troha s Sovodnja. Priskočili smo mu na pomoč.

Njegovo zgodbo smo v začetku letošnjega leta lahko spremljali tudi na televizijskih zaslonih. Franc je dobitnik bronastega občinskega priznanja, ki si ga je zaslužil z zavzetostjo in prijaznostjo pri opravljanju svojega poklica. Delal je kot poštar in bil izbran za najboljšega poštarja Gorenjske, vrsto let je bil tudi prizadeven gasilec. Ob opravljanju prostovoljnega dela pri gasilcih je rešil gotove smrti dva otroka v požaru v Škofji Loki.

Za njegovo stisko smo izvedeli od Prostovoljnega gasilskega društva Sovodnj, ki je Francu z zbiranjem sredstev poskušalo pomagati s pozivom prek družbenih omrežij. Odzvali smo se tudi v Polycomu, saj nas je Franc redno obiskoval, ko je zbiral donatke za srečelov na gasilskih veselicah.

Akcijo ste podprli tudi sodelavci

Poleg nakazila na Karitas smo mu podarili nekaj materialnih dobrin. Z njim so se kar pred trgovino



na Sovodnju srečale sodelavke Mateja, Barbara in Barbka, saj je bila cesta do njegove hiše tiste dni zelo ledena. Predale so mu paket z oblačili in drugimi stvarmi, ki ga je bil vesel.

Sodelavcem smo po elektronski pošti poslali pobudo, da zanj zbiramo prispevke, in konec januarja je Franc Troha prišel k nam, da bi se zahvalil za sredstva, ki smo mu jih nakazali kot podjetje, ter za paket. To je bila tudi priložnost, da sem mu izročila še prispevke v hrani in denarju, ki ste jih zbrali sodelavci.

Vsega je bil zelo vesel in v imenu podjetja se zahvaljujem vsem za solidarnostno pomoč sočloveku.

►Tija Blagotinšek

						PRIREDITEV, NA KATERI SO AVTORSKA DELA POSTAVLJENA NA OGLED	ELON MUSK	GLAVNO MESTO KANSASA	LISTNATO DREVO Z MOČNIMI VEJAMI	PREPROST PLUG	KOČA IZ ILOVICE	BANJA ZA KOPANJE
						RETOR, GOVORNIK						
						AMORALNOST						
						IVAN URBAS						
								PELODNA ZRNA				
								PRIMOŽ RAMOVŠ				
												IGRALKA KOMLJANEC
						TRČENJE				BEN AFFLECK	NATAŠA KEJŽAR	
						SOVPAD					UGOVARJANJE	
AVTOR; MATJAZ HLADNIK	UPOR LJUDI PROTI OBLASTI	DEL DORSKEGA KAPITELA	NAŠ SLIKAR IN GRAFIK (VLADIMIR)	NEKDANJI SOPROGTINE TURNER	BRK, KOCINA 4. IN 6. CRKA			GLAVNO MESTO NIGERIJE PLANINSKA UJEDA				
VELIČASTNOST									ŽELATINA IZ MORSKIH ALG			
SLOVITI ANGLEŠKI DRAMATIK (WILLIAM)												
AMERIŠKA TEDENSKA REVIIJA					APETIT PRI JEDI DOGOVORJEN LIK S POMENOM			GL. MESTO ARMENIJE PREBI-VALEC BARJA				
SUMERSKO-AKADSKI BOG NEBA				ODPRTJE UST PRI ZEHANJU ZDRAVILNA RASTLINA			RAZMOČENA ZEMLJA CHARLIE SHEEN				NENARAVNOST, IZUMETNOST	NESTOR, STAREŠINA
VENERA NA JUTRANJEM NEBU, DANICA									NARISAN OSNUTEK			
									ŠIFRER ANDREJ			
ADI SMOLAR			KITAJSKI DRŽAVNIK ZEDONG DROG NA LADJI				VELIKA ŽUŽELKA GLEDALIŠKA NA-ROČNINA				SHANIA TWAIN	
											HRANA, JEDAČA	
POMOČ; EHINUS ETANAL LLANO RUSA	VELIK KMET, GRUNTAR	VRHNJE OBLAČILO	SIRNA TRAVNATA RAVAN				KARIBSKA DRŽAVA					
							ODTOČNA CEV					
RODOVNA SKUPNOST LJUDI					VRSTA PIHALA SEDMI PLANET OD SONCA			FIATOV LIMUZINSKI KOMBI	SHAKE-SPEAROV KRALJ PEVEC COBAIN			
NEMŠKO MESTO, ROJ. KRAJ ALBERTA EINSTEINA				UVODNI ČLANEK	IGRALKA KRAVANJA (ITA RINA)					SPOD. DEL POŠODE		
										MNOŽINSKI OSEBNI ZAI MEK		
BLODNJAK								DUET			OLIVER STONE	
								DAVID VILLA			OMAR NABER	
... IN KATODA						MODNOST, SODOBNOST						
TEMLJNA KNJIGA MUSLI-MANSKE VERE						GRAFIČNA TEHNIKA, JEDKANJE KOVINSKE PLOŠČE						

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 **15. 5. 2021**.

Med pravnimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

1. nagrada: **jakna Polycom**
2. nagrada: **kapica Polycom – steklenička Polycom**
3. nagrada: **otroška športna torba Polycom**

Nagrajenci nagradne križanke POLYANEC, DECEMBER št. 34:

1. nagrada – Jakna Polycom: **David Zorman**
2. nagrada – otroški nahrbtnik Polycom: **Eva Gartnar**
3. nagrada – majica in steklenička Polycom: **Samo Oblak**

KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO: