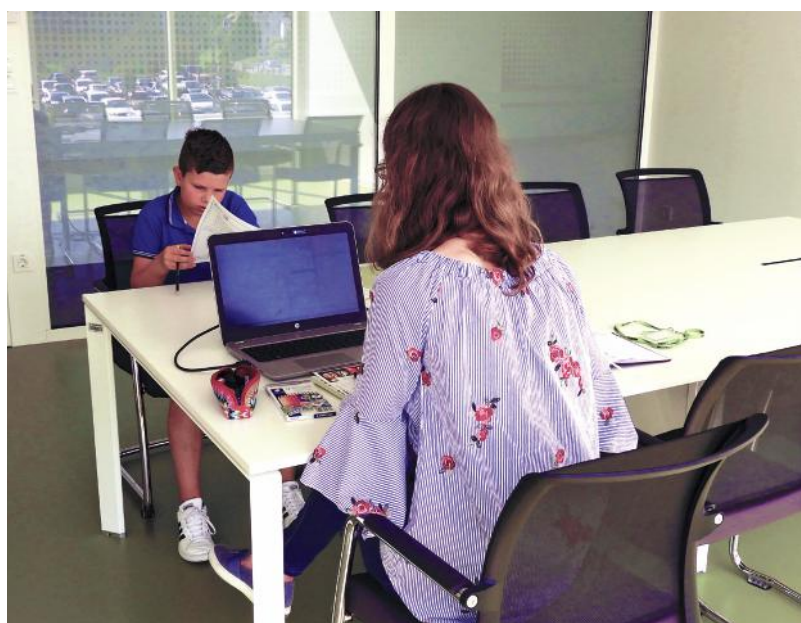


POLYANEC

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



Osrednja tema:

UČINKOVITO ODGOVARJAMO NA SPREMEMBE V POSLOVNEM OKOLJU



VSEBINA

- 3 Stavimo na usposobljene zaposlene
- 4 »Naša povprečna plača je krepko nad državno«
- 6 Učinkovito odgovarjamo na spremembe v poslovnem okolju
- 9 Uspešno pridobivamo nove projekte
- 10 »Blizu ljudem« - moto, ki ga uresničujemo
- 12 Gospodarstvenikom smo predstavili našo pot v industrijo 4.0
- 14 Družili smo se na Polycomovem pikniku
- 14 »Izziv je, ker ne veš, kaj te čaka jutri.«
- 15 Letno ustvarimo za deset milijonov evrov izdelkov
- 19 Tudi kakovost je mogoče načrtovati
- 20 Angleščino in španščino je vadilo 22 otrok
- 21 Zaposleni se predstavijo
- 22 Prvi tenor Gorenjskega okteta je pel celo papežu
- 23 Podjetniški sklad na obisku
- 24 Družili smo se na Polycomovem pikniku
- 24 Polycomovi nagrajenci za leto 2018
- 25 Stoklas Polycom Team na dirkah po Nemčiji in Franciji
- Zaposleni iz proizvodnje v Rimskih termah
- Projektna pisarna na Kolpi krepila vezi
- 26 Z rastjo naročnika se moraš razvijati tudi sam
- 28 Križanka

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

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

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar

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

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: Pro Grafika, d. o. o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 29/2019, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: arhiv podjetja Polycom

STAVIMO NA USPOSOBLJENE ZAPOSLENE

Optimistično smo začeli podopustniški del poslovnega leta. Od vključno junija do avgusta je naša projektna pisarna pridobila veliko novih poslov za plastikarno, jeseni pa začnemo z vrsto izobraževanj na vseh ravneh, ki nam bodo dala dodatno znanje za še uspešnejše delo.

Samo od vključno junija do avgusta je vodjem projektov uspelo pridobiti posle, ki nam bodo dolgo-ročno, nekateri tudi 12 let, vsako leto skupaj prinesli za 2,95 milijona evrov prodaje. To so projekti za plastikarno, v istem obdobju so pridobili tudi za 1,497 milijona evrov enkratnega posla za orodjarno in oddelek avtomatizacije. Projektna pisarna si zasluži vse pohvale in lahko zatrdimo, da z novo pridobljenimi projekti uspešno nadomeščamo upade na svetovnih trgih.

September je pravi čas, da začnemo z intenzivnejšim vlaganjem v znanja zaposlenih, kar sem napovedal že ob nastopu na mesto direktorja. Verjamem, da je vlaganje v zaposlene ključ za uspeh podjetja. Sodobna znanja, sposobnosti in veščine zaposlenih so pogoj za uspešen nastop podjetja na trgu. Sodelavci na vseh ravneh se bodo udeleževali najrazličnejših ciljno usmerjenih izobraževanj z namenom pridobiti znanja, ki jim bodo pomagala pri uspešnejšem delu.

Poudarek na prodaji in vodenju

Ključno za nas je obvladovanje kupcev, tu se namreč odloča, kako uspešno je podjetje, zato so na tem področju predvidena najintenzivnejša usposabljanja. Kot rečeno, smo sicer že danes zelo zadovoljni z rezultati projektne pisarne. S treningi (coaching) za projektno vodenje, ki jih bo izvajala družba RMI, pa želimo sodelavce usposobiti, da bodo še bolje pridobivali projekte in osvojili tudi dodatna znanja s področja psihologije. Torej, kako razumeti in zadovoljiti kupčeve potrebe in se še bolje odzivati na osebne profile predstavnikov (potencialnih) kupcev, s katerimi komuniciramo.



Druga skupina izobraževanj – del je internih, del jih izvaja družba RMC – je namenjena boljšemu vodenju zaposlenih in to na vseh ravneh, do skupinovodij v proizvodnji. Začenjamo v Črnomlju, nadaljevali bomo v Dobju, za vodstvene kadre bodo izobraževanja proti koncu leta.

Na drugih ravneh bodo usposabljanja in izobraževanja posamična, tehnična ekipa bo na primer obiskala nekaj tehničnih sejmov v Nemčiji.

Predloge bodo prispevali tudi mladi

Poudariti želim še projekt Strateški dialog: Evolucija idej, ki mu je temelje postavil že Iztok Stanonik. Zavedamo se pomena prepoznavanja mladih talentov in upoštevanja njihovih prispevkov. Torej tistih, v katerih podjetje vidi potencial, da bodo v prihodnje prevzemali odgovorna mesta. Ekipi smo dali naloge, da pripravi potencialne strateške usmeritve za podjetje. Njihovo delo poteka v obliki delavnic, pod vodstvom usposobljenega moderatorja, zunanjega izvajalca, tako da gre za usmerjeno delo, mladi vadijo strukturiran način razmišljanja in ne gre samo za naključno zbiranje idej. Njihova prednost je, da so še neobremenjeni in imajo sveža znanja, ideje in mladostno zagnanost s fakultet.

Ideje in predloge, ki so jih pripravili, smo obravnavali tudi na oktobrski strateški konferenci podjetja. Na konferenci smo za prihodnja tri leta določili usmeritev in cilje podjetja z načrti, kako jih uresničiti. Ob tem seveda velja poudarek, da strategijo vsako leto dopolnujemo in jo po potrebi osvežimo v skladu z aktualnimi razmerami na trgu.

► **Iztok Novak,**
direktor



»NAŠA POVPREČNA PLAČA JE KREPKO NAD DRŽAVNO«

Z vodjo računovodsko-finančne službe Barbaro Stanonik smo se pogovarjali o bonitetah zaposlenih. »Podjetje prispeva svoj del v prostovoljno pokojninsko zavarovanje vsem, ki tudi sami varčujejo in škoda, da jih ni več,« pravi.

Koliko je zaposlenih v finančno-računovodski službi?

Zaposlenih nas je šest. Poleg mene so to še Vanja Bergant, Katja Dolenc, Tina Kušar, Tadeja Munih in Tanja Oblak. V mojem oddelku je tudi Mateja Demšar, ki je sicer na recepciji, vendar piše in obračunava potne naloge, rezervira hotele in lete, razporeja službene avtomobile in pošto, vpisuje prejete račune, vodi ure prisotnosti in ureja Polycomov profil na facebooku in linkedinu ter naše spletne strani.

Po navadi ob besedi finance v podjetju pomislimo na plače, morda še na službo, kjer dobimo potrdilo o dohodkih, če na banki najemamo posojilo. Za kaj vse je v resnici odgovoren oddelek, ki ga vodite?

Plače so samo del nalog financ in računovodstva

(FRS). Naloga našega oddelka je, da podatke, ki jih vnesejo drugi, pregledamo in jih obdelamo tako, da so uporabni za odločanje vodilnih v podjetju in za zunanje poročanje. Torej za državne statistike, letna poročila, poročanje bankam ... Pri nas se poknjižijo vsi prejeti računi, vodimo evidenco osnovnih sredstev, delamo izterjavo zapadlih terjatev, urejamo zavarovanje premoženja, plačujemo račune, v primeru investicij pa se z bankami dogovarjamo za nove kredite ali lizinge. V okviru FRS imamo tudi kontroling, ki se ukvarja s kalkulacijami, pokalkulacijami, pravilnostjo knjiženj, izračunom planskih cen, pripravo različnih poročil za vodstvo ...

Kako bi predstavili Polycom skozi finance?

V letu 2017 smo začeli z investicijo novih poslovnih prostorov. Za to smo potrebovali devet milijonov

evrov dolgoročnega investicijskega kredita. Ker se je med gradnjo pokazalo veliko dodatnih zahtev, smo se še dodatno kratkoročno zadolžili. V prvih šestih mesecih lani so bili rezultati zaradi selitve proizvodnje slabši od pričakovanih. Zato smo v prvem polletju letošnjega leta izpeljali zahtevno refinanciranje kreditov in lizingov, s tem pa zelo izboljšali denarni tok podjetja.

Zaposlene nenehno opozarjamo na pravočasno dostavo različnih podatkov in listin, ki jih potrebujemo za pravičen in pravočasen obračun osebnih dohodkov.

V letošnjem letu smo zaradi razmer na svetovnih trgih približno osem odstotkov pod načrtovanimi prihodki. Glede na nižje prihodke se veliko ukvarjamo z optimizacijo stroškov. V prihodnost gledamo z optimizmom, saj imamo pridobljenih dvesto novih projektov.

Finančno področje se zakonodajno zelo hitro spreminja. Verjetno veliko časa namenjate izobraževanjem?

V računovodstvu je potrebno stalno izobraževanje. Že nekaj let se udeležujemo Akademije Inštituta za računovodstvo, kjer se vsak mesec udeležimo enega seminarja. Na teh srečanjih obravnavamo novosti in spremembe z različnih področij računovodstva. Seveda se po potrebi udeležujemo tudi drugih seminarjev.

Ali lahko izpostavite kakšno spremembo v zadržanju časa, ki pomembno vpliva na obveznosti podjetja?

V letošnjem letu je prišlo do spremembe pri knjiženju najema osnovnih sredstev večjih vrednosti. Taka osnovna sredstva se po novem usredstviijo in se v bilanci prikazujejo ločeno od sredstev, ki jih je podjetje kupilo, in sredstev, ki jih je vzelo v finančni najem. Na strani obveznosti pa ni več ločevanja med finančnim in poslovnim najemom.

Na kaj bi posebej opozorili zaposlene?

Zaposlene nenehno opozarjamo na pravočasno dostavo različnih podatkov in listin, ki jih potrebujemo za pravičen in pravočasen obračun osebnih dohodkov. V Polycomovem kodeksu ravnanja imamo zapisano, da je delavec dolžan do petega v mesecu na recepcijo podjetja dostaviti bolniški list. Prav tako, da zaposleni svoje potne naloge dobijo na recepciji in jih tja tudi vrnejo – v treh dneh po zaključeni poti.

V podjetju smo že od leta 2014 vključeni v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Zaposleni se lahko vedno oglasijo v računovodstvu, pri Tadeji Munih, če jih ta način varčevanja za pokojnino zanima.

Premalo naših zaposlenih varčuje za dodatno pokojnino, samo 34,4 odstotka vseh, sploh glede na to, da tudi podjetje prispeva svoj del. Vsakemu zaposlenemu, ki je pripravljen tudi sam varčevati,

vsak mesec na račun pokojninskega zavarovanja pri Prvi osebni zavarovalnici dodamo 20 evrov. Lani je podjetje za to namenilo 34.900 evrov. Tako pri varčevana sredstva se hranijo na posebnih osebnih računih zaposlenih pri zavarovalnici, izplačilo pa je najbolj smiselno v obliki rente ob upokojitvi.

Seveda ne moreva mimo plač. Kolikšna je povprečna neto in bruto plača v podjetju?

Za leto 2018 je bila povprečna bruto plača 1.953,38 evra, kar je bistveno več od povprečne slovenske bruto plače, ki je lani znašala 1.681,55 evrov. O neto plači ne bi govorila, ker imajo zaposleni pri plačah različne odbitke, kot so krediti, lizingi ...

Koliko pa je podjetje lani namenilo za celotno maso plač, vključno s prispevki državi, in koliko je to izraženo v prihodkih?

Lani smo za plače namenili skoraj osem milijonov evrov, natančneje: 7.917.918 evrov, kar je 21,5 odstotka kosmatega donosa.

Če gledate zaposlenega samo skozi finance, pa plača in prispevki niso edini stroški. Kaj vse še sodi zraven?

To so različne bonitete, službeni računalniki, telefoni, izobraževanja, božičnica, regres, bolniška odsotnost, malica, prevoz na delo, varovalna oprema (čepki za ušesa, delovni čevlji, delovna obleka), podjetje krije tudi piknike, novoletno zabavo in podobno.

Kakšna so pravila podjetja glede odpravnin, različnih nagrad?

Vsa ta pravila imamo opredeljena v pravilnikih, ki morajo biti usklajeni z zakonodajo.

► Milka Bizovičar

UČINKOVITO ODGOVARJAMO NA SPREMEMBE V POSLOVNEM OKOLJU

Poslovno okolje, v katerem deluje naše podjetje, se v zadnjem času še posebej hitro spreminja, na izzive pa s pomočjo zaposlenih zelo uspešno odgovarjamo. Projektna pisarna učinkovito pridobiva nove posle, v drugem koraku je odločilen prispevek razvojnega oddelka.

V zasebnem in poklicnem življenju čedalje bolj občutimo moč reka, da so spremembe edina stalnica. Danes človek v samo enem dnevu dobi toliko informacij, kot jih je pred 300 leti v vsem življenju, podjetja so še ne tako dolgo zacementirala poslovne načrte za naslednjih pet ali celo deset let, danes jih razmeram na trgih prilagajamo skorajda sproti, zagotovo pa na letni ravni, z mislijo na dolgoročno določene cilje. Samo podjetja, ki se znajo hitro odzvati na spremembe na trgu, bodo lahko uspešna, pravi teorija in kaže praksa.

Kako torej odgovarjamo na zadnje trende v panogi in širše?

POMEMBNI TRENDI:

1. digitalizacija nabavnih procesov pri kupcih in rast razvoja,
2. trgovinske vojne,
3. elektrifikacija vozil,
4. zahteva po agilnosti,
5. izenačevanje delovnih pogojev v proizvodnji in pisarnah.

Spremembe v nabavi in razvoju

Avtomatizacija in digitalizacija sta v določenih poslovnih nišah odločno posegli v nabavne procese podjetij. Povpraševanje postaja čedalje bolj brezosebno, saj ponudb pogosto ne zbirajo več zaposleni, ampak povpraševanje oddajo kar v informacijski sistem, potencialni dobavitelji pa oddajamo ponudbe. Govorimo lahko kar o spletnih avkcijah projektov, v katerih algoritmi izberejo najboljšo. Če v sistem ne vneseš najboljših ponudb, v realnem času dobiš odgovor, da je nekdo drug oddal ustreznejšo in imaš nekaj minut časa, da jo izboljšaš, sicer posel splava po vodi. To traja, dokler v igri ne ostane en sam dobavitelj. V takšnih pogojih zdaj deluje naša prodaja, zato je zelo pomembna večšina zaposlenih v oddelku strateškega delovanja. Na drugi strani pa se razvojni timi čedalje bolj odpirajo, sodelujejo in skupaj razmišljajo o tem, kako oblikovati izdelek in postaviti proizvodni proces, da bosta kakovost in cena izdelka optimizirana.

Iz tega izhaja, da je ključnega pomena za podjetje, da pri kupcih pridobimo status razvojnega dobavitelja in to je naš odgovor na nov način oddajanje projektov. V to vlagamo veliko energije pri obstoječih strateških kupcih, pri tistih, s katerimi sodelovanje šele vzpostavljamo, pa najprej želimo preveriti, ali nas morda vidijo samo kot nekoga, ki jim bo nudil storitev brizganja. Trenutno sicer že imamo v portfelju štiri ali pet takšnih kupcev, pri katerih pa se dogovarjamo za nadgradnjo sodelovanja. Takšna sta na primer EBM papst in Brose, zelo blizu dogovora smo s Kamstrupom. S kupcem TE Connectivity smo uspešno razvili proizvodne procese, ki zagotavljajo, da smo ce-

novno konkurenčni pri proizvodnji izdelkov zanje, za Nexans pa spreminjamo strategijo ponujanja izdelkov in tudi koncept orodij, s čimer si bomo zagotovili večjo cenovno konkurenčnost. Pri Stabylusu je naš status razvojnega dobavitelja zelo močan, skupaj smo uspešno razvili novo generacijo tulcev na osnovi novih materialov, ki jih uspešno tržimo in zagotavljajo še večjo konkurenčnost Polycoma pri tem kupcu, uspešno pa zanj razvijamo tudi večdelna orodja.

Premiki na svetovnem trgovinskem zemljevidu

Drugi pomembni globalni trend so trgovinske vojne, posledično pa spremembe razmerij med posameznimi trgi. V ospredju sta ZDA in Kitajska, posledice čuti tudi Evropa. Vse kaže, da so se Kitajci pripravili na dolgotrajna pogajanja, tako da bodo omejitve v trgovini še nekaj časa ostale, nastajale bodo tudi nove. Ugibamo lahko, da ZDA v nasprotju z napovedanim ne bodo dodajale carin na izdelke iz EU, ampak da bodo tu iskale zaveznico, kar pa pomeni potencialno nevarnost uvedbe carin tudi med Kitajko in EU v naslednjih letih, medtem ko lahko kratkoročno pričakujemo tudi carine med EU in ZDA kot sredstvo pritiska ZDA na EU.

Vse to se odraža v povečanem povpraševanju lokalno – za blago, namenjeno za prodajo v Evropi, podjetja iščejo dobavitelje od tu. To opažamo tudi pri naših kupcih. Povpraševanje je zelo veliko, nekateri pa želijo le vzpostaviti prodajno-nabavne poti in se dogovoriti o pogojih, če bi bili primorani zaradi zapiranja trgov zamenjati dobavitelja. Če Polycom ne bi bil konkurenčen, vsega tega povpraševanja ne bi bilo.

Učinek uvajanja carin je tudi zmanjševanje učinkovitosti gospodarstva, posledica pa poviševanje cen za končne kupce in s tem manj nakupnih odločitev. Zmanjšal se je izvoz nemških vozil s proizvodnjo v ZDA na Kitajsko in tudi iz Evrope na Kitajsko, če govorimo samo o avtomobilski industriji. Posledica je, da imajo naši kupci manj posla, zato zmanjšujejo število dobaviteljev. Tistim, ki ostanejo, oddajajo več naročil, ki tako z ekonomijo obsega spet postajajo konkurenčnejši. Pričakujemo, da določeni dobavitelji ne bodo preživeli, drugi pa bodo izšli kot zmagovalci in bodo postali (še) uspešnejši. Kot izhaja že iz napisanega, bo pri tem imel ključno vlogo razvoj.

Elektrifikacija: sodelujemo z nosilci trendov

Naše poslovno okolje se spreminja tudi na račun elektrifikacije vozil. Že nekaj let govorimo o izjemno visokih rasteh na tem področju, kar ima na trg čedalje večji vpliv. Leta 2012 je bilo na evropskem trgu prodanih nekaj manj kot 25.000 električnih vozil in povečanje prodaje za sto odstotkov leto kasneje ni pomembno vplivalo na celoten obseg prodanih avtomobilov v EU. Letos je prodaja dosegla že okvirno 100.000 električnih vozil, napoved za leto 2020 pa je že več kot 175.000 prodanih električnih vozil v EU. Enaka stopnja rasti v odstotkih ob veliko večjih količinah pomeni neprimerljivo večji vpliv v panogi.

Da se bo elektrifikacija v prihodnje samo še stopnjevala, kažejo odločitve največjih dobaviteljev avtomobilskim proizvajalcem in konec koncev tudi zakonske regulative, ki v določenih državah EU (deset držav) po letu 2030 predvideva prepoved prodaje vozil z notranjim zgorevanjem. Razvoj avtomobilskih sistemov ni v rokah proizvajalcev, ampak njihovih dobaviteljev. Če oni vlagajo v razvoj električnih vozil, je trend jasen. Continental, ki je eden največjih evropskih dobaviteljev najpomembnejšim blagovnim znamkam, je že napovedal ustavitev razvoja črpalk za bencinsko in dizelsko gorivo. Za kako pomembno odločitev gre, govori podatek, da je korporacija globalno ena največjih dobaviteljev teh črpalk in da imajo prav črpalke zelo velik vpliv na ekonomičnost porabe goriva v vozilih z notranjim zgorevanjem. Podobna je smer tudi v Boschu, Broseju, če naštejemo samo nekatere največje dobavitelje. Za nas je zelo pomembno, da sodelujemo s ključnimi nosilci razvoja. V luči zmanjševanja energetske odvisnosti od drugih veljati razvoj v to smer podpira tudi EU.

Uspešno izničujemo posledice trendov

Posledica vseh omenjenih trendov je določen upad gospodarske dejavnosti v Evropi in tudi širše. V podjetjih, vezanih na avtomobilsko industrijo, več glavnih igralcev na trgu napoveduje znižane donosnosti, več korporacij je že napovedalo odpuščanja več tisoč ljudi, nekateri ob tem tudi zaposlitve novih kadrov, z drugačnimi znanji. V Polycomu se na razmere za zdaj uspešno odzivamo. Z različnimi dejavnostmi (nekateri sem že omenil) smo dosegli, da je prodaja v preteklih mesecih rasla v primerjavi z lanskim letom, enako se kaže tudi v mesecih do konca leta. Priložnost in naloga zapo-

slenih je, da trendom sledijo z izobraževanji, da te izzive 'zgrabijo za roge'. Če bomo v razvoju kos izzivom in bomo pridobljene projekte uspešno – kakovostno in pravočasno – uresničili v proizvodnji, bo podjetje uspešno, sicer ne.

Lokalni dobavitelji in zahteva po agilnosti

Agilnost je v teh pogojih dobila še dodatno težo in samo še raste. S tem ko se kupci ozirajo po lokalnih dobaviteljih, sta namreč odzivnost in prilagodljivost (ob kakovosti) temeljni konkurenčni prednosti. Naš reakcijski čas (Time-to-market, T2M), v katerem smo sposobni projekt, za katerega nas nominira kupec, razviti (orodje, proces, avtomatizacija) in proizvesti ter kupcu dostaviti kakovostne vzorčne izdelke, se mora nenehno skrajševati. T2M smo začeli meriti junija, zdaj znaša 14 tednov. Naš prvi cilj je deset tednov in v prihodnjih letih ga moramo skrajšati na pet tednov. Naša orodja za to so digitalizacija, vlaganja v zaposlene in opremo ter organizacijski ukrepi in vem, da smo na pravi poti. Uvedli smo že standardizacijo orodij za produktne niše, kjer je zaradi ekonomije obsega to smiselno, standardiziramo kakovost, vlagamo v merilne tehnike, orodjarno ... Spreminjamo tudi organizacijo vodenja projektov. Za vsak kupčev projekt določimo projektno skupino, v

katero so vključeni predstavniki vseh oddelkov, ki so vključeni v razvojni proces, ki lahko prispevajo h kakovostnemu in čimprejšnjemu razvoju izdelka, ki bo zadovoljil kupčeve zahteve.

Na trend potrebe po agilnosti zelo dobro odgovarjajo v naših logističnih procesih. Uspeli so v večjem delu uskladiti našo sliko o točnosti dobav kupcem s tisto, ki jo imajo kupci o nas, kar je zelo pomembno. Pohvaliti moramo tudi izboljšanje kazalnikov točnosti dobav. Pri vseh kupcih zdaj dosegamo ocene med 90 in 100 odstotkov v povprečju pa izdelke dobavimo 99-odstotno točno na želeni termin kupca. Pomeni, da skoraj nimamo dobav, kjer bi zamujali oziroma bili prezgodnji. Svoje delo je odlično opravila tudi informatika z vzpostavitev sistema elektronske izmenjave naročil. Vidi se, da oddelka dobro sodelujeta, da sta pri tem razmišljala usklajeno. Seveda pa se pri tem ne smemo ustaviti, veliko možnosti za izboljšave je še pri sledljivosti materialov, strategiji, digitalizaciji proizvodnega procesa, tudi v nabavi.

V proizvodnji so pohvale vredni izboljšanje skupne učinkovitosti (kazalnik OEE), čistost in urejenost proizvodnje, malo reklamacij, ki izhajajo iz slabo opravljenega dela zaposlenih. Veliko pa je še priložnosti za zmanjšanje reklamacij, ki so posledica ra-

zvoja ter kakovosti nastavljanja ter vzdrževanja orodij. Naš ultimativni cilj je nič reklamacij.

Proizvodnja prihodnosti

Še en trend je spreminjanje delovnih mest v proizvodnji, kar zahtevajo generacije, ki prihajajo na trg dela, informacijske tehnologije pa to omogočajo. Naloga podjetja je, da v prihodnjih nekaj letih v proizvodnji zagotovi enako kakovostna, čista in tudi plačana delovna mesta kot v pisarnah. V splošnem so roboti že razviti do te mere, da posnemajo človekov način dela v proizvodnji in naslednji korak je, da zaposleni v proizvodnji samo še usmerjajo njihovo delo prek računalnikov, ali še bolje, kar z neposredno interakcijo z njimi, torej vodijo proizvodne procese iz pisarne oziroma v primerljivih pogojih, kot jih imajo zaposleni v režiji. S tem tudi delo v proizvodnji postaja enako zanimivo, če ne bolj, saj zaposleni v resnici učijo robota delati, poveča se produktivnost, s tem pa se tudi plače približujejo pričakovanjem zaposlenih. Iz tega izhaja tudi trend skrajševanja delovnega časa, ki je smiselno, ko produktivnost doseže raven, ki bo omogočala dovolj visoko plačilo na uro, da bo zaposleni z dohodkom lahko tudi kakovostno živel.

► Iztok Novak

USPEŠNO PRIDOBIVAMO NOVE PROJEKTE

Razmere na trgu so zahtevne, o upadu naročil poročajo tudi naši kupci, kar čutimo tudi mi pri že dogovorjenih poslih. Vendar pa razliko dokaj uspešno nadomeščamo z novimi posli. Glede na trenutne napovedi vidimo, da v primerjavi z lanskim letom nekoliko rastemo.

Od junija do vključno septembra smo pridobili za 5,7 milijona evrov poslov za plastikarno in za 3,4 milijona evrov za orodjarno. To pomeni, da smo v primerjavi z lanskim letom v prvih devetih mesecih pridobili skupaj za 800 tisoč evrov več posla kot lansko leto, pri čemer je posebej pomembno, da je kar nekaj od njih takšnih, ki nam zagotavljajo nekaj milijonov evrov prodaje v naslednjih letih.

Razmere, v katerih je zdaj avtomobilska industrija, so se dalj časa napovedovale. V projektni pisarni nismo čakali križem rok, ampak smo močno okrepili prisotnost na trgu. V prvih treh kvartalih letošnjega leta je osem sodelavcev pripravilo že več kot tisoč ponudb, na podlagi katerih smo prejeli več kot 80 nominacij za nove posle.

Obiskali smo vse kupce in odziv je bil izjemno pozitiven: nabralo se je kar nekaj dodatnih povpraševanj. Po drugi strani smo zelo dejavni tudi pri iskanju potencialnih novih kupcev, iz česar sledijo nova povpraševanja. Pri nominacijah so kupci previdnejši, potrebujejo več časa, po drugi strani pa izbranega dobavitelja nominirajo za več projektov hkrati. Oddajo torej paket naro-

čil, temu ustrezno pa pričakujejo tudi ceno. Izziv v orodjarni ob takšnem načinu je, da dela praktično ni mogoče razporediti v času, saj hkrati dobimo naročilo za tri, štiri orodja.

(Potencialni) novi kupci

V naših prizadevanjih za pridobitev novih kupcev smo uspešni. V nadaljevanju jih nekaj predstavljamo. Zelo velik potencial za nas je nemški **Brose**, pri katerem nam je uspel preboj po več letih truda. Obiskali smo njihovo največjo proizvodno lokacijo v Ostravi na Češkem, kjer izdelujejo sisteme za odpiranje stekel v avtomobilskih vratih, dele za avtosedeže in vzmeti za samodejno dviganje prtljažnika. Vse to pri nas že delamo, še najmanj dele za sedeže, s katerimi pa Brose pokriva četrtno celotnega avtomobilskega trga.

Dobro nam kaže v podjetju **Samsung battery systems**, kjer iščejo dobavitelje zunaj Nemčije in Avstrije. Podjetje proizvaja baterije za električne avtomobile, prodaja pa jim močno raste. Naš cilj je, da smo v elektromobilnost čim bolj vpeti, saj je to prihodnost. **Denso** je eden največjih dobaviteljev avtomobilski industriji na trgu. Na lokaciji v Nemčiji, s katero imamo stike, proizvajajo izdelke

okrog motorja, na primer klime. **Johnson electric** posluje tako v avtomobilski panogi kot zunaj nje, kar je zelo pomembno z vidika zmanjševanja naše odvisnosti od avtomobilske industrije. Pogovori tečejo za sodelovanje na obeh področjih, so pa zelo veliki kupci, ki izdelujejo širok spekter delov za avtomobile, zunaj tega pa pametne merilnike, električna orodja, laboratorijsko opremo, izdelke za osebno nego, male gospodinjske aparate ... Podpisali smo že prve pogodbe z nemško multinacionalno družbo **SGF**, ki prav tako deluje v avtomobilski in še nekaterih drugih industrijah, usmerjeni so med drugim v izdelavo navornih in pogonskih sistemov ter dobavljajo kupcem, kot so BMW, Daimler in Ford.

Tu bi rad omenil še kupca Valeo, pri katerem smo še okrepili dejavnosti. Skupaj razvijamo izdelke, ki ključno sovpadajo s Polycomovo strategijo (zobniki).

Zavedamo se, da vsak novi kupec prinese veliko novih zahtev, morda tudi za nas še nepoznatih področij, kar zahteva veliko več vloženega truda v razvoj kot pri obstoječem kupcu. To pomeni, da bodo vse te dejavnosti projektna pisarna še bolj obremenile kapacitete zaposlenih v razvoju, vendar je to pot, ki jo moramo prehoditi, stvari ne smemo prepuščati naključjem.

► Iztok Černalogar

Na strateški konferenci smo določili strateške usmeritve podjetja, ki nas bodo v naslednjem obdobju vodile tudi pri vlaganjih. Postavitev prioritet je ključna, saj samo z zadostno finančno podporo lahko svoje cilje uresničimo, razpršitev sredstev v vse smeri pa bi pomenila, da nam ničesar ne bi uspelo narediti kakovostno.

»BLIZU LJUDEM« – MOTO, KI GA URESNIČUJEMO

Prav vsak sodelavec prispeva svoj košček k rezultatom, vzdušju in zagnanosti v podjetju, podjetje pa se trudi, da v danih možnostih ustvarja pogoje, v katerih zaposleni lahko gradijo pripadnost, in ponosno povedo, kje so zaposleni. Ko ugodnosti takole združimo na enem mestu, ugotovimo, da lahko naštevamo kar nekaj časa.

Že v Polycomovem motu so omenjeni zaposleni – »Blizu ljudem, usmerjeni v prihodnost« – že od začetka poudarjata solastnika Iztok in Igor Stanonik. In v svetu ni zaman govor o zaposlenih kot o človeških virih podjetja. Ocenjujemo, da s skrbjo za rast in razvoj sodelavcev tako na osebnostni ravni kot strokovno lahko pomembno prispevamo k splošnemu zadovoljstvu, zato temu področju posvečamo posebej veliko vlogo in menim, da smo na tem področju uspešni.

Pohvalimo se lahko s tem, da imamo dobro urejen sistem uvažanja novozaposlenih v podjetje, kar v Sloveniji menda še ni tako pogosto. Delavcu ob prihodu dodelimo mentorja, ki ga spremlja celotno uvajalno obdobje, to je od enega do šest mesecev. Na koncu ga ocenimo in ga po potrebi napotimo na dodatna izobraževanja.

Izobraževanja

V času, ko so spremembe edina stalnica, je ključno vseživljenjsko učenje, neprestano dodajanje novih znanj – kar z moč-

no finančno podporo državam poudarja tudi Evropska unija –, ki zaposlenemu ne pridejo prav samo v podjetju, kjer dela, ampak tudi v zasebnem življenju, ko se upokoji, ne nazadnje pri menjavi službe. Za sistematičnost vlaganj v veščine in znanja sodelavcev smo uvedli matriko veščin, s pomočjo katere spremljamo posameznikove kompetence, obstoječa in novo pridobljena znanja, izdelamo načrt izobraževanja. Tu naj izpostavim, da smo še vedno med redkimi delodajalci v državi, ki ima zaposleno osebo za učenje tujega jezika in delo poteka individualno, prilagojeno potrebam delavca in med delovnim časom.

Tako opremljen z dodatnimi znanji zaposleni ne le, da bolje in enostavneje opravlja svoje delo, ampak napreduje tudi na plačni lestvici in ima možnost napredovanja na položaje, za katere ima kompetence. Zaposleni, ki se želijo preizkusiti na delovnih mestih zunaj svojega oddelka, lahko izkoristijo priložnosti na internih razpisih. Izvedli smo že kar nekaj prezaposlitev med oddelki.

Stremimo k temu, da imajo vsi vodje ustrezne vodstvene in strokovne kompetence. Vsi, ki imajo vodstvene položaje, se bodo v jesenskem času udeležili izobraževanj na to temo, nekateri pa so se jih že. Zagovarjamo stališče, da mora biti vodja sposoben prepoznati potencial zaposlenih in ga tudi spodbujati. Do sodelavcev mora biti spoštljiv, dostopen in pripravljen sodelovati z njimi. Vzor jim je vodstvo, ki je vedno odprto za pogovor s komer koli od zaposlenih.

Zdravje in dobro počutje

Pomembno nam je, da se sodelavci na delu dobro počutijo, skrbimo za zdravje ter varnost na delovnem mestu. Ko smo postavili strožja pravila glede uporabe zaščitne opreme, je bilo morda nekaj negotovanja, a sodelavci danes priznavate, da je delo z zaščitnimi očali, ustrezno obutvijo, za vsakega zaposlenega po meri narejenimi čepi za ušesa varnejše. Poskrbeli smo tudi za ustrezno ergonomijo delovnih mest. Da imajo zaposleni, ki veliko stojijo na mestu, mehko podlago, da so mize, stoli, računalniški zasloni ustrezno nastavljeni, prostori pa ustrezno osvetljeni, s čimer naredimo vse, da bi preprečili poškodbe (npr. hrbtenice ipd.).

Verjamemo, da je preventiva vedno boljša od zdravljenja, zato organiziramo tudi brezplačna merjenja sladkorja in holesterola v krvi ter krvnega tlaka. Spodbujamo dejavno življenje zaposlenih, tudi s kakšnim plačilom startnine. Zaposleni, ki se v službo pripeljejo s kolesom, se lahko oprhajo, tisti, ki se pripeljejo z avtomobilom, pa imajo na voljo brezplačno parkirišče. Zaposleni na stari lokaciji smo zelo dobro



na lastni koži in vsak dan občutili, kaj pomeni, če ob prihodu v službo nimaš kje pustiti avtomobila ... S selitvijo v Dobje sta lastnika to imela v mislih in v ta namen najela dodaten prostor, nova lokacija pa je omogočila tudi ureditev redne in zdrave prehrane. To se kaže kot izjemno pomembno, saj je za mnoge sodelavce hrana v službi edini topli obrok v dnevu. Na enak način bomo prehrano uredili tudi za zaposlene v Črnomlju.

Ko pade sladkor ...

Hočeš, nočeš, vsakomur kdaj 'pade sladkor', ko se je preprosto treba pocrkljati in poseči po čokoladici ali kokakoli iz avtomata. V zadnjem času smo postavili tudi sladoledomat, na kavomate, kadar ravno ni časa zavreti vode in skuhati prave kave, pa smo že vajeni. Za bolj zdravo vodo in jabolka prav tako poskrbimo, ta so zaposlenim na voljo brezplačno. Nekajminutni odmori ob teh avtomatih, ki si jih privoščimo, ko pri delu naletimo na težavo, pogosto pomagajo do rešitve. Tudi zato, ker morda tam srečamo sodelavca, ki se je že srečal s podobno oviro. Dobri medsebojni odnosi in sproščeno vzdušje – na tem smo gradili podjetje, ko nas

je bilo nekaj deset, in vztrajamo še danes, ko nas je več sto.

Prispevamo k varčevanju za pokojnino

Finančne nagrade, kot je na primer božičnica, vežemo na poslovne rezultate, ki jih ustvarimo skupaj. Žal se kdaj zgodi, da jih ne moremo izplačati, zagotovo pa vsak mesec tistim, ki so se odločili za dodatno pokojninsko varčevanje pri Prvi osebni zavarovalnici (t. i. drugi pokojninski steber), prispevamo 20 evrov. To so vplačila, ki gredo neposredno na pokojninske račune vsakega posameznika, kolikor denarja se bo na vsakem računu nabralo do upokojitve, toliko ga bo lahko prejel. Trenutno tako varčuje dobra tretjina zaposlenih, zaposleni pa se lahko še vedno vključijo. Glede na podatke ministrstva za delo, kjer vodijo statistike vplačil v tako imenovani drugi pokojninski steber, lahko grobo ocenimo, da ima približno vsak četrti zaposleni v Sloveniji (če odštejemo javne uslužbence), takšen račun, še vedno pa ni nujno, da delodajalci, pri katerih so zaposleni, tudi prispevajo k temu varčevanju.

Ponosni smo na vse naše sodelavce, še posebej pa se z na-

grado zahvalimo tistim, ki so se v nekem letu posebej izkazali. Najpogostejše za nagrado, včasih pa iz potrebe po vzpostavitvi še močnejših vezi v kakšnem oddelku, sodelavce povabimo na timbilinge, najbolj sproščena in neuradna pa so naša druženja na piknikih in novoletnih srečanjih. V mislih imamo tudi otroke naših zaposlenih: Dedek Mraz jih vsako leto preprosto mora obiskati, v zadnjih dveh letih pa smo svoje sredstva dali na razpolago tudi nekoliko starejšim otrokom. Brezplačno poletno učenje angleškega in španskega jezika v neformalnem vzdušju z našo sodelavko Alenko so tisti, ki so ga že preizkusili, označili kot zelo zabavno in tudi koristno.

Vzgoja lastnih kadrov

Velik pomen dajemo vzgajanju lastnih kadrov in to na vseh ravneh. Vključujemo se v program vajeništva, v okviru katerega je pri nas zdaj že pet dijakov škofjeloškega šolskega centra. S pomočjo mentorjev, ki so se za to vlogo posebej usposobili, bodo po končanem programu sposobni samostojnega dela. Ko sklenemo pogodbo z njimi, jih vzamemo pod svoje okrilje, postanejo 'naši' in če je potreba, jim priskočimo na pomoč z brezplačnimi inštrukcijami strokovnih predmetov in s pomočjo naše zaposlene anglistke tudi angleščine. Poleg tega štipendiramo 28 dijakov in študentov. Vsi se bodo po končanem izobraževanju – med katerim pri nas tudi pridno nabirajo praktična znanja med počitnicami in med obvezno prakso – tudi zaposlili. Priložnost ponujamo tudi tistim mladim, ki si želijo pri nas opraviti prakso.

► Barbka Rupar



Foto: shutterstock.com

GOSPODARSTVENIKOM SMO PREDSTAVILI NAŠO POT V INDUSTRIJO 4.0

Organizatorji nacionalne konference o industriji prihodnosti so naše podjetje povabili k sodelovanju na okrogli mizi o pametnih tovarnah.

Gospodarska zbornica, ki je konferenco organizirala z ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo ter javno agencijo za spodbujanje podjetništva, internacionalizacije, tujih investicij in tehnologije (Spirit), je industrijo prihodnosti označila kot zeleno, kreativno, sodelujočo in pametno. Na vsako od teh tem so tekla ločena predavanja in okrogle mize. Mi smo bili povabljeni k razpravi o zadnji, torej o pametni industriji. Razmišljali smo o izzivih in priložnostih podjetij na področju industrije 4.0 ter o spodbujanju digitalizacije in uvajanju rešitev na področju pametnih tovarn.

Ponovili smo, da o pametni tovarni govorimo, ko se vzpostavi sodelovanje med virtualnim in fizičnim proizvodnim sistemom. Prvi narekuje delovne dejavnosti, drugi pa jih izvaja in hkrati v realnem času vrača podatke o stanju fizičnega proizvodnega sistema. Rezultat prehoda analogne informacije v digitalno označujemo z izrazom digitalna transformacija. Pri tej preobrazbi ne smemo pozabiti zaposlenih, saj se spremeni njihova vloga. Njihovo rutinsko delo vse bolj prevzemajo roboti, sami pa se usmerjajo v upravljanje teh robotov, posvečajo se delovanju procesov in njihovi optimizaciji. Zaposleni so tudi čedalje bolj pripravljeni na spremembe in

uporabo naprednih tehnologij, z vsem tem pa povečujejo nabor kompetenc. V proizvodne procese tako zaposlujemo tudi višje izobražen kader.

Pametne tovarne je treba vpeljati, ker izdelki postajajo čedalje zahtevnejši in kompleksnejši, človek pa v nasprotju z robotom zelo težko opravlja enake gibe in dejavnosti z enako natančnostjo in zmožnostjo celoten delovnik. Z uvajanjem ustreznih informacijsko-komunikacijskih rešitev (IKT) ter različnih proizvodnih tehnologij podjetje postaja vse bolj samoučeče, delovna mesta pa čedalje zanimivejša.

Štirje stebri preobrazbe v Polycomu

Kot sem pojasnil na okrogli mizi, v Polycomu zagovarjamo preobrazbo po majhnih, a zanesljivih korakih. Realno gledano smo na sredini digitalne transformacije in to ob predpostavki, da bi bila proizvodnja v celoti robotizirana. Za digitalno transformacijo smo definirali štiri digitalizirane stebre, in sicer: razvoj, tehnologija, informatika in energetika, ki nam omogočajo stalen nadzor nad

delovanjem tovarne in procesov. Največji poudarek je na tehnologiji in informatiki.

Steber tehnologija predstavlja pametne proizvodne celice, ki so definirane kot inteligentna logistična vozlišča. Inteligentna zato, ker z vsemi svojimi perifernimi enotami, kot so krmilni sistemi, roboti, temperirane naprave, tekoči trakovi, dozirnimi sistemi itn., zagotavljajo pravočasne informacije. Logistična vozlišča smo nadgradili z ustrezno programsko in strojno opremo, vsak stroj ima procesni krmilnik (PLC), povezan v industrijsko omrežje. To nam zagotavlja podatke v realnem času. S tehnologijo »EUROMAP 63« pa s strojev pridobivamo želene procesne podatke, ki jih potrebujemo za nadaljnjo vizualizacijo in odločanje. Trenutno s stroja vizualiziramo 24 parametrov (npr. čas cikla), ki so pomembni za stabilnost procesa. V vsakem trenutku pa lahko pridobimo do 12.227 parametrov. Če se zajem podatkov izvaja na vseh strojih, lahko govorimo o zajemu masovnih podatkov (big data).

Ključna je informatika

Steber informatika je ključnega pomena pri realizaciji četrte industrijske generacije. Horizontalno mreženje, ki je osnovni pogoj za industrijo 4.0, smo zagotovili z vpeljavo proizvodnega informacijskega sistema (MES) in s sistemom za nadzor in krmiljenje tehnoloških procesov (SCADA). Za realizacijo zadnjega smo v podjetju zgradili hrbtnico omrežja, ki zagotavlja deset gigabitov mrežnega prenosa.

Pomembna strategija industrije 4.0 je tudi vertikalna integracija, ki zagotavlja povratno zan-

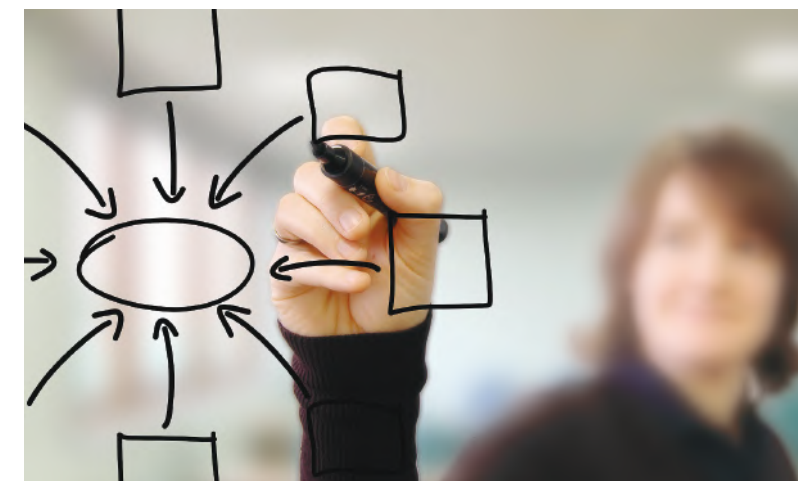


Foto: shutterstock.com

ko podatkov. To pomeni, da se agregirani podatki, zajeti s PLC-krmilniki, prikažejo na pametnih telefonih in v drugih okoljih za poslovno obveščanje. Tok informacij se začne na začetku, kjer se po sistemu za elektronsko izmenjavo podatkov generirajo interna naročila. S pomočjo orodja za planiranje materialnih potreb (MRP) se izkazuje potrebe po materialu, ki so osnova za generiranje delovnih nalogov. Ti v proizvodnem informacijskem sistemu služijo kot planski horizont zahtevanih opravil. Vsaka krmilna enota oz. procesor na posamezni proizvodni celici tako procesira zajete podatke (taktni čas, število izdelanih kosov, zastoji, itn.), kar omogoča vodenje procesne opreme v realnem času.

Vsi zbrani podatki se po sistemu SCADA posredujejo proizvodnemu informacijskemu sistemu, ki sledi delovnim procesom proizvodnih linij. Ta integracija služi za nemoteno izmenjavo podatkov, ki predstavljajo povratno informacijo o statusu naročil. Tok informacij se zaključi s pošiljanjem elektronske dobavnice do kupca oziroma s tako imenovanim vnaprejšnjim obvestilom o odpremi (ASN), ki vsebuje podrobne informacije o dostavi.

Vloga usposabljanj in povezovanja

Na konferenci smo govorili tudi o ovirah za digitalno transformacijo podjetij. S sogovorniki smo ocenili, da si je že marsikatero podjetje v Sloveniji to začrtalo v strateškem načrtu in digitaliziralo procese. Naslednji korak, ko je treba koncepte realizirati, pa je veliko bolj zahteven, saj podjetja za to potrebujejo ustrezne kadre, veliko je treba tudi investirati v IKT-tehnologijo.

Da bi se podjetja lažje digitalno transformirala, bi potrebovali, prvič, ustrezne panožne digitalne centre, v katerih bi sodelovali fakultete in podjetja. Tako bi dosegli, da se vsa pridobljena znanja vračajo v podjetja. In drugič, usposobljene zaposlene, ki znajo upravljati z vso to tehnologijo. Na eni strani so pri tem zelo pomembne izkušnje, ki omogočajo izboljševanje in nadgrajevanje proizvodnih procesov, veliko vlogo pa imajo tudi šole, ki morajo nuditi ustrezna bazična znanja. Naloga države pa je, da nudi ustrezno podporo pri vzpostavljanju partnerstev in podjetjem predvsem finančne spodbude.

► Simon Oman

»IZZIV JE, KER NE VEŠ, KAJ TE ČAKA JUTRI.«

Kontrolno merilni laboratorij se deli na dva dela, na procesno kontrolo in merilno tehnologijo. David Cankar bo na kratko predstavil drugi del, kjer se sicer vse začne.

»Moje delo se začne, ko dobim na mizo risbo in izdelek,« pravi David. Merilna tehnologija poskrbi za prve meritve razvojnih izdelkov. Ko je izdelano orodje in so nabrizgani prvi kosi, je treba te izdelke na podlagi risbe premeriti: popolnoma vsak delček izdelka, vse ravnine, razdalje, višine, položaje lukenj ... Včasih je izdelek dober, včasih pride do odstopanj in mora orodje v popravilo, za to poskrbi tehnologija. Merilni tehnologi poskrbijo, da je izdelek narejen po zahtevah kupca in ko ga potrdi, se izdelki ne vračajo več na ta oddelek.

Vse izdelke lahko premerijo ročno s pomočjo kljunastega merila, vendar je to bolj zamudno kot meritve na strojih. Na začetku je treba napisati program; pri delu z vnaprej pripravljenim modelom je treba z miško poklikati vsako točko na izdelku. Če pa modela ni, se to naredi ročno. Pri tem si merilni tehnologi pomagajo s posebnimi tipali z diamantno kroglico. Ko je program napisan, stroj deluje sam, velika prednost je v tem, da vmes lahko opravljaš druge obveznosti.

Tudi poleti v dolgih rokavih

Temperatura v kontrolno merilnem laboratoriju mora biti vse leto od 20 do 22 stopinj Celzija. Plastika se pri višji temperaturi širi, zato je za merjenje predpi-

san standard 21 stopinj Celzija, tako dosežemo, da povsod merijo v enakih pogojih in tako ne prihaja do odstopanj.

Pri meritvah je potrebna natančnost. Nekatero napake lahko odkrijemo že s prostim očesom, na primer nezalitost ali slabo zalite izdelke, svetle lise na plastiki, ki kažejo na to, da je material presuh ... Zato sta potrebni zbranost in natančnost, sicer bi bile meritve lahko zelo hitro napačne in s tem bi bilo neustrezno popravilo orodja, kar bi povzročilo ogromno škodo.

do. Tudi sodelovanje s sodelavci, svetovanje in pogovor so pri delu pomembni. David poudarja: »Med pogovorom lahko dobimo idejo, kako se nečesa lotiti pri izmeri. Če je težava prevelika, počakam na sodelavca, se z njim posvetujem in jo rešiva skupaj. In seveda obratno.«

Sodelavci v kontrolno merilnem laboratoriju

V merilni tehnologiji delajo trije sodelavci: David Cankar in Boštjan Matjašič se ukvarjata z razvojnimi izdelki, Erika Jezeršek pa je zadolžena za sprostitev izdelkov, ki gredo naprej v izdelavo.

Procesna kontrola preverja izdelke po kontrolnem planu v proizvodnji, enkrat ali dvakrat na izmeno. Ekipo procesnih kontrolorjev sestavlja devet članov.

► Tija Blagotinšek



LETNO USTVARIMO ZA DESET MILIJONOV EVROV IZDELKOV

Črnomaljska enota Polycoma se hitro razvija. Pred sedmimi leti smo začeli z ničle, danes je tam zaposlenih približno 70 delavcev. Rast je bila vseskozi podprta z naložbami. V zadnjem letu in pol so v primerjavi s preteklostjo nekoliko zastale, a to se bo že v prihodnjem letu spremenilo.

Po končani naložbi v novo tovarno ter stabilizaciji procesov v Dobju po selitvi ambiciozno načrtujemo razvoj v Črnomlju. V naslednjih letih naj bi se lokacija intenzivno razvijala, pričakujemo nadaljnjo rast proizvodnje, obsega prodaje in števila zaposlenih. Vendar, da bo to sploh mogoče, bo prej treba vzpostaviti nekatere sisteme, ki bodo, na primer, omogočili dodajanje strojev, za katere zdaj ni več prostora. Radi bi poiskali dolgoročne rešitve. V načrtu je več projektov, ki si bodo postopoma sledili, med njimi tudi takšni, ki bodo izboljšali delovne pogoje in počutje zaposlenih na delovnem mestu. Prva naložba, ki jo bomo izvedli predvidoma januarja, je ureditev sodobne razdelilnice hrane in jedilnice. Zaposlenim v Črnomlju podjetje želi zagotoviti kakovosten obrok za malico na enak način, kot je to urejeno v matičnem podjetju. Poudarek bo torej na kakovostnih obrokih iz sestavin iz lokalnega okolja. Idejno zasnovo za jedilnico, ki bo v zgornjem nadstropju, že imamo, zdaj zbiramo ponudbe izvajalcev.

Prvi koraki z Nespressom

Ob načrtih za prihodnost se ozirimo še v preteklost, kako smo enoto v Črnomlju vzpostavili, saj je to določalo naše investiranje do zdaj: leta 2012 smo od Danfossa najeli dve tretjini hale (in naslednje leto celotno stavbo in skladiščni prostor tudi odkupili), za ureditev katere smo imeli zelo malo časa, proizvodnja za kupca Flextronics je morala steči že prej kot v pol leta. Od zagona proizvodnje in vse do konca lanskega leta, ko se je projekt končal, smo izdelovali plastične dele za enega od kavnihih aparatov (sestavljali so ga v Flextronicsu) za znamko Nespresso (Nestlé). Čeprav se projekt, ki je omogočil širitev Polycoma v Črnomelj, ni odvijal po načrtih – najbolj neprijetno presenečenje se je zgodilo pol leta po zagonu, ko so naročila padla na dobro polovico napovedane ravni in tam pretežno tudi ostala, z izjemo nekaj najmočnejših sezonskih obdobj – ga pod črto lahko ocenimo kot lepega, predvsem pa smo se iz njega tudi veliko naučili.



Nekaj od mnogih različnih tipov tulcev za Stabilus, proizvedenih v Črnomlju – *Spring sleeve*, *Protective tube*, *Telescopic tube* (levo). Pri dvokomponentnem brizganju tulcev, kot so *Spring sleeve* na desni sliki, uporabljamo orodja z vrtljivo indeksno ploščo in stroje z dvema brizgalnima enotama. V prvi fazi nabrizgamo plastični del tulca, v drugi pa na želeni del oblike nabrizgamo še drugo komponento – gume (na sliki zgornji del tulca).

Soočeni s spoznanjem, da za točnost napovedi prodaje ni jamstva, smo se pospešeno lotili dodatnih projektov, da bi čim prej zasedli vsaj del prostih kapacitet ter zagotovili pozitivno poslovanje poslovne enote. Obstoječe Polycomove kupce je bilo treba prepričati, da je podjetje tudi na drugi lokaciji enako zanesljiv in zaupanja vreden partner. Prestati je bilo treba zahtevne presoje Stabilusa in Mahleja, preden sta nam dala zeleno luč za selitev prvih njihovih orodij iz Poljan.

Delamo za vse Polycomove velike kupce

Danes sta za črnomaljsko enoto to prvi in tretji najpomembnejši kupec – za prvega v Beli Krajini proizvajamo veliko različnih tipov tulcev, za katere se je lokacija specializirala, to so na primer Protective tube, Telescopic tube, Spring sleeve. Čedalje večji je delež dvokomponentnih izdelkov – tu imamo kar šest Krauss-Maffei dvokomponentnih brizgalnih strojev. Za Mahle izdelujemo različna ohišja in ostale sestavne dele za filtre: izdelki, kot so *Innenrohr*, *Stuetzrohr*, *Endscheibe*, *Gehause*, *Motorschutzkappe* ipd., so stalnica že nekaj let.

Ob tem v proizvodnjo uvajamo vedno nove izdelke, tudi za nove kupce. Med Stabilus in Mahle se po deležu prodaje uvršča Nexans Automotive, ki mu dobavljamo *Kabelverteiler*, *Kabelkanal* različnih tipov in druge izdelke. Za tega kupca izdelujemo predvsem izdelke z inserti, na primer *Hauptschacht*, za katere imamo razvite tudi različne avtomatizirane razvrščevalne in podajalne sisteme. Po deležu si sledijo še Kamstrup, za katerega izde-

lujemo ohišja za pametne vodne števec *Water housing* in *Frontcover*, *Nidec* (ultrazvočno varjenje dušilnikov), *Gruppo Antolin* (*Drum housing*, *Tambor*), *ebm Papst* (sestavni deli za montažo Silencerja: *Oberteil*, *Unterteil*, *Resonator*, *Deckel*, *Einlage*) in *BSH* (zaščita elektronike).

Z izdelki, proizvedenimi v Črnomlju, Polycom realizira že deset milijonov evrov prodaje na leto.

Zahtevnejši izdelki zahtevajo več sodelovanja

Ob vsem tem je pomembno poudariti, da postajajo za Polycom značilni projekti vedno bolj zahtevni. Razvoj postaja kompleksnejši, potrebnega je več znanja, sodelovanja, povratnih informacij, praktičnih izkušenj iz proizvodnje. Krovna strategija Polycoma pa mora temeljiti na kontinuiteti, da lahko takšnim razvojnim projektom sledijo čim bolj številni podobni, temelječi na isti razvojni platformi. Dobra praksa je na primer standard izdelave orodja/procesa, ki je bil vzpostavljen za tulce za Stabilus. Glede na uspešne rezultate, ki jih zdaj ti projekti prinašajo, bi se vseeno morali vprašati, kako bi se lahko razvoja teh standardov lotevali prej, preden so v serijski proizvodnji, s številnimi »nerešljivimi« problemi. Če imajo prvi tulci letnico 2010 (nekateri so še vedno v serijski proizvodnji, do danes pa skupno število različnih tipov tulcev presega število 120), si lahko zamislimo, koliko težav bi lahko od takrat rešili z današnjim standardom, koliko zaustavitev, popravil, zalitih blokov, menjav rezervnih delov, izrednih prevozov, neustrezne kakovosti, pregle-

dovanj, dodelav, reklamacij ... Ne vsemu, ampak marsičemu bi se lahko izognili. Podobna zgodba se nam je ponovila tudi v primeru kabelskih uvoznic za Nexans in se zdaj dogaja pri ohišjih vodnih števcov za Kamstrup.

Zaposleni, močna stran enote

Z distance se kakšna stvar vidi jasneje, vsekakor imamo na tem področju na ravni podjetja dovolj možnosti za izboljšave. Vsi projekti niso strateški in vsi nimajo platformskega potenciala, ampak vsi zasedajo kapacitete ... Kako bomo prave projekte prepoznali, kako jim bomo zagotovili ustrezne vire, prenesli čim več znanja in izkušenj, uspešno sodelovali z vsemi vpletenimi službami ..., je vsekakor ključno vprašanje za našo dolgoročno uspešnost. Lahko rečemo, da so bili zaposleni vedno močnejša stran enot in tako je še danes. Hitrost pridobivanja novih kompetenc je bila vedno na visoki ravni, kar je treba ohranjati tudi v pogojih, ko se rast, razvoj, investicije ... upočasnijo, kot se je zgodilo lani in se letos nadaljuje. To se potrjuje tudi v reklamacijah kupcev, ki so redke. Zasluge gredo vodji kakovosti Janezu Starešiniču in njegovi ekipi ter seveda vsem drugim zaposlenim v verigi, ki delajo z izdelki. Vsaka delavka, ki pakira, nosi svoj del odgovornosti in prispeva pomemben delež k celoti.

Ponosni na malo reklamacij

Reklamacije smo uspeli zelo omejiti, ker smo si postavili nekatera pravila, ki se jih dosledno držimo. Odpravljanje napake, takoj ko jo odkrijemo, prinaša

rezultat. Zaposleni na stroju, pri pakiranju, pregledajo vsak kos. Pri delu so zelo osredotočeni na napake in jih hitro odkrijejo. Ko se to zgodi, se takoj odzovemo in odpravimo težavo na stroju, prav tako pa tudi takoj preberemo narejene kose. Če bi jih dali na stran in jih pregledovali kasneje, bi se lahko zgodilo, da bi nanje pozabili. Na prebiranje gredo tudi izdelki za nazaj, dokler nismo prepričani, da so vsi brez napak. Čeprav so dobavni roki lahko zelo kratki, se izogibamo izdelovanju in kasneje prebiranju kosov, če že vnaprej vemo, da bodo lahko slabi. Pri prebiranju je večja verjetnost, da bi 'šlo kaj mimo', vemo pa, da kupci podajo reklamacije že samo zaradi enega slabega kosa.

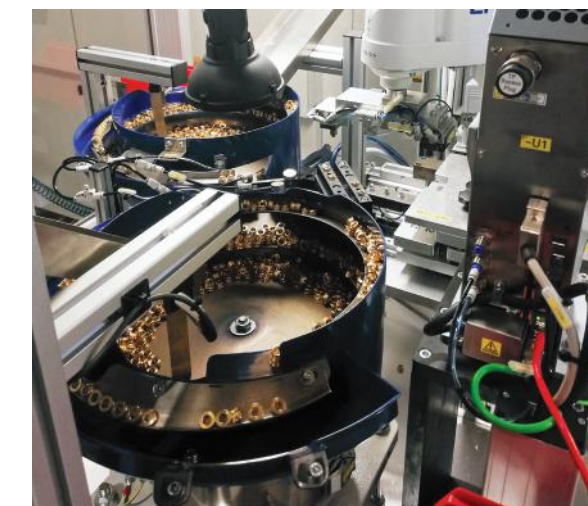
Da se lahko pohvalimo z malo reklamacijami, so za služne kontrolorke, sodelavke v prebiralnici, kjer sta tudi dva zaposlena iz invalidskega podjetja Griffin, študenta, ki nam pomagata, in seveda vsi v proizvodnji. V prebiralnici imamo sistem kroženja zaposlenih, tako da je tam vsak dan nova ekipa iz proizvodnje. Zaposleni za takšno delo mora biti zelo osredotočen, s takšnimi menjavami dosežemo, da pozornost ne pade, sveže oči zagotovo vidijo bolje kot tiste, ki en in isti izdelek gledajo dalj časa.

Kako smo organizirani

Proizvodnja pod vodstvom Marijana Maršiča je osnovna in največja celica enote. Trenutno vlagamo precej napora v optimalnejšo organizacijo dela, ki bo omogočila tudi boljše delovne pogoje zaposlenim. Podporo proizvodnji nudi poleg petih zaposlenih v logistiki, ki jo vodi Gregor Bajuk, oddelek



Ohišja pametnih vodnih števcov *Water housing* (levo) in pokrov za ohišje *Frontcover* (desno), ki ju proizvajamo za dansko podjetje Kamstrup.



Izdelek *Hauptschacht* (kupec Nexans) vsebuje dva tipa insertov, ploščico z zavihki in okroglo pušo (desno). Na 500-tonskem brizgalnem stroju inserte v dvognezno orodje vlagamo s pomočjo zahtevnega avtomatiziranega sortirno-podajalnega sistema in prijemala. Na levi sliki je prikazan razvrstilni sistem za inserte s SCARA robotom, ki se prav tako uporablja za izdelke kupca Nexans.

vzdrževanja strojev in naprav pod vodstvom Boška Vučiča in njegove tričlanske ekipe. Na tem področju dajemo velik poudarek predpisani in dogovorjeni preventivi, ki se na lokaciji dosledno izvaja. Trudimo se, da bi bilo izrednih zastojev in s tem povezanega (kurativnega) vzdrževanja čim manj, nas pa pri tem čaka še kar dolga pot. V kontroli je poleg vodje Janeza Starešiniča še pet zaposlenih, od katerih dva opravljata meritve s 3D merilnim strojem. Veliko – najpogostejše gre za vzorčne kose in nova orodja – tudi za matično podjetje. Za delo v kontroli sta kot rezervi priučeni še dve sodelavki v proizvodnji. Orodjarski del podjetja v Črnomlju vodi Denis Željko. Za ročni del vzdrževanja orodij je odgovorna ekipa Igorja Starešiniča, strojnega pa še razvijamo. V prihodnje želimo kompetence na področju tehnologije orodjarne razvijati tudi v Črnomlju, ker bomo na ta način lažje razbremenili ORC nujnih popravil, ki so za njihov proces zelo moteča, a se jih v proizvodnji ni mogoče povsem izogniti. Čeprav bomo strojni park razvijali postopno, je korak naprej na tem področju za lokacijo pomemben. V vmesnem obdobju bomo poskušali del bremena pokriti z zunanji dobavitelji, kasneje pa bomo lastne strojne kapacitete zapolnili z izdelavo sestavnih delov novih orodij ob pomoči ORC, hkrati bodo na razpolago tudi za prioriteta nujna popravila. Oddelka avtomatizacije ORC in merilne tehnologije delata v Črnomlju, vključena pa sta v organizacijski sistem matičnega podjetja.

► **Damjan Rozman, Marijan Maršič, Janez Starešinič**



Proizvodna hala v Črnomlju se je v zadnjih letih dodobra napolnila – trenutno je na lokaciji 31 strojev v razponu med 80 in 500 ton. Šest jih omogoča dvokomponentno brizganje.

DOSEDANJE NALOŽBE V ČRNOMLJU

V letih po zagonu proizvodnje smo zgradili novo streho z ustreznim odvodnjanjem in strelovodom, celotno stavbo dodatno izolirali, izdelali novo fasado, zamenjali okna. Zgrajen je bil prezračevalni sistem, popravili smo streho na nadstrešku za stavbo. Nekdanjo jedilnico in kuhinjo smo predelali v montažo in tam obnovili tlake, prav tako pa tudi v skladiščnem šotoru in v zadnji tretjini hale, kjer smo postavili novo dvigalno progo z dvema mostovoma. Preuredili smo prostor, kjer počasi nastaja strojna orodjarna. Neprestano smo širili strojni park, dodajali nove brizgalne stroje, ki jih imamo trenutno 31. Hkrati s tem je bilo treba dograjevati spremljevalno infrastrukturo, kot na primer razvoje, hladilni in sušilni sistem, električno napeljavo, kompresorsko postajo ...

KADRI



tro spreminjajo, zahteve kupcev glede kakovosti so čedalje večje, meriti je treba vedno več stvari in poročati o tem, metoda APQP pa se je pri tem izkazala za izjemno koristno.

► **Alenka Cukjati**

TUDI KAKOVOST JE MOGOČE NAČRTOVATI

Nekaj več kot 20 zaposlenih: vodij, tehnologov, vzdrževalcev, strokovnih sodelavcev v kakovosti se je udeležilo enodnevne- ga izobraževanja o metodi naprednega načrtovanja kakovosti proizvoda APQP (Advanced product quality planning).

Metoda izhaja s seznama zahtev avtomobilskih proizvajalcev do dobaviteljev glede kakovosti, ki jo je v osemdesetih letih prejšnjega stoletja razvila in standardizirala skupina strokovnjakov iz Forda, Chryslerja in General Motorsa v sodelovanju z ameriškim združenjem za nadzor kakovosti. Dobaviteljem v avtomobilski industriji, ki morajo slediti strogemu standardu IATF16949: 2016 (prej ISO/TS 16949), torej daje smernice za določanje in izvedbo potrebnih dejavnosti, da lahko zagotovijo izdelek, ki izpolnjuje zahteve in pričakovanja kupcev. Standardizira tudi način, kako deliti informacije med kupcem in dobaviteljem, uporablja pa se v celotnem procesu izdelka, od razvoja do proizvodnje in predaje kupcu.

Metoda zajema več orodij kakovosti, v Polycomu uporabljamo na primer SPC (statistična kontrola procesa), MSA (analiza merilnih sistemov), FMEA (analiza možnih napak in njihovih posledic), PPAP (proces potrditve serijske proizvodnje).

dic), PPAP (proces potrditve serijske proizvodnje).

Osveževanje znanja

Če posplošimo, lahko rečemo, da APQP omogoča primerno vodenje virov in spodbuja zgodnje odkrivanje sprememb, tako nameranih kot nenamernih. Namerne so tiste, ki so v interesu kupca, da se neki izdelek izboljša, nenamerne pa so tiste, ki pomenijo slabo porabo virov, spremembe v okolju in podobno. Je tudi orodje v izognitev kasnejšim nenačrtovanim spremembam in tveganj. S pomočjo metode je tudi lažje predvideti tveganja.

Tega izobraževanja nismo organizirali prvič. Pomembno je, da zaposleni znanje osvežujejo, saj jim uporaba APQP olajšuje delo, jih usmerja, na kaj morajo biti pozorni, kako načrtovati. Ne nazadnje pa tudi kupci ob presojah zahtevajo, da imajo sodelavci ustrezno in aktualno znanje o tej metodi. Vedeti je treba, da se tudi na tem področju stvari hi-

Mnenje udeležencev

Usposabljanje je bilo zanimivo, način posredovanja informacij je bil zabaven. S predavanja sem odnesel predvsem to, da avtomobilska industrija odpira veliko vprašanj, na katera je treba odgovoriti med razvojem. Če si bomo vsa ta vprašanja zastavili tudi mi, bo kasneje v seriji veliko manj težav. **Marko Lamovšek, produktni inženir**

Izvajalec je dobro predstavil predavanje, predvsem je zanimivo predstavil širšo sliko vključenoosti sistema APQP v procese organizacije. Pri svojem delu bom pridobljeno znanje predvsem uporabil pri nivojskih presojah za tretjo raven. V sklopu tretje ravni je vgrajen vprašalnik VDA 6.3, ki zajema tudi projektno vodenje, katerega sestavni del je tudi APQP. Boljše poznavanje sistema APQP pomeni tudi boljše izvedeno presoj, kar pripomore k izboljšanju izvajanja APQP znotraj presojanega oddelka. Menim, da so predavanja eden od ključev za uspešno delovanje podjetja in tudi zelo pripomorejo k osebnemu razvoju zaposlenih, zato bom tudi v prihodnje izkoristil taka in podobna usposabljanja. **Ulrik Oblak, strokovni sodelavec s področja VZD, VO in Q**

ANGLEŠČINO IN ŠPANŠČINO JE VADILO 22 OTROK

Poleti je 22 otrok naših zaposlenih obiskovalo brezplačni tečaj angleščine oz. španščine. Podjetje otrokom na ta način omogoči, da se s tujim jezikom srečajo v manj formalnem okolju in tako pomaga sprostiti zavoro ali premagati strah, ki ga morda imajo pred tujim jezikom.

Po lanskih pozitivnih odzivih na tečaj angleščine, ki se ga je udeležilo 17 otrok, sploh ni bilo vprašanje, ali ga bomo ponovili tudi letos. Kot magistrica anglistike in španskega jezika s književnostjo z večletnimi izkušnjami poučevanja v podjetjih in individualnih tečajih različnih starostnih stopenj, tudi s španščino kot jezikom svojega otroštva, sem v podjetju zadolžena predvsem za poučevanje tujega jezika naših sodelavcev, za prevajanje in organizacijo izobraževanj. V poletnih mesecih se mi nekoliko sprosti urnik, kar je vodstvo prepoznalo kot priložnost, da otrokom zaposlenih ponudi tečaj, staršem pa s tem morda prepriča kakšen siv las med šolskim letom. Med tečajniki so bili otroci zaposlenih v pisarnah in v orodjarni, žal letos ni bilo nikogar od otrok delavcev v proizvodnji.

Po uskladitvi terminov, ko so starši lahko pripeljali otroke v podjetje, smo oblikovali eno skupino predšolskih otrok, z vsemi ostalimi smo delali individualno. Vsi razen dveh, ki se v novem šolskem letu prvič srečujeta s španščino kot izbirnim predmetom v (srednji) šoli, so se prijavi k angleščini. Med udeleženci je bilo kar nekaj bratcev in sester. Njihova starostna

razlika razen v enem primeru ni bila velika, tako da smo ure imeli skupaj, z isto vsebino, vendar s prilagojenimi vajami. Na primer, medtem ko sem predšolskemu otroku tuji jezik približala preko barvanja, je njegov malo starejši bratec tudi kaj napisal. Tako smo vadili številke.

Prijetno okolje za več samozavesti

S starejšimi osnovnošolci smo osvežili snov iz preteklega šolskega leta in kar se mi zdi najpomembneje, predstaviti sem jo poskušala na zabavnejši način, da so otroci dejavnejši. Velika prednost takšnega individualnega dela je, da ima otrok res priložnost govoriti, kar v razredu z 20 učenci ni mogoče. Marsikateremu otroku je nerodno spregovoriti v tujem jeziku ali pa mu je težko in tako se zdi, da zna manj, kot je to v resnici. Na naših poletnih srečanjih pa se ne more potuhiniti med sošolce, mora odgovoriti na vprašanje, ki ga zastavim. Pri starejših, ki že imajo nekaj besednega zaklada, je večji poudarek na pogovoru.

Ceprav smo se z vsakim udeležencem v juliju in avgustu dobili le kakih šestkrat po eno uro, verjamem, da je to dobra naložba. Danes tuji jezik, vsaj anglešči-

no, uporabljamo vsi pri delu ali drugje. Kot uči stroka, se otroci jezika veliko lažje naučijo, zato je dobro, da imajo že predšolski otroci stik z njim, in to skozi igro, da je okolje prijetno. Prav takšno okolje smo zagotovili najmlajšim in seveda tudi starejšim otrokom, ki se v takšnem okolju počutijo varne in se lažje otresejo strahu pred govorjenjem, če ga imajo. S tem pa postanejo samozavestnejši pri uporabi jezika, kar je glavni namen našega poletnega tečaja.

► Alenka Cukjati



Otroci o tečaju:

»Pri angleščini mi je bilo najbolj všeč branje besedil in učenje novih besed.« (udeleženka, ki je končala 9. razred)

»Najbolj mi je bilo všeč barvanje.« (udeleženka, ki je končala 1. razred)

»Najbolj mi je bil všeč ples ob petju angleških pesmi.« (udeleženka, ki je končala 1. razred)

»Bilo je zelo zabavno in poučno. Zabavno se mi je bilo učiti z učiteljico Alenko. Še naprej bom obiskovala tečaj za moje znanje in zabavo.« (udeleženka, ki je končala 6. razred)

»Bilo mi je fajn. Najbolj mi je bilo všeč, ko sva se igrali različne igre.« (udeleženka, ki je končala 3. razred)

»Angleščina pri atiju v službi je res super, znava šteti do deset, veva, kako se imenujejo barve in pojeva angleške pesmice.« (brat in sestra, ki hodita v vrtec)



ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Milanka Oblak se je v Polycomu zaposlila kmalu potem, ko se je podjetje s takrat manj kot 30 delavci preselilo na novo lokacijo v Poljane. Zamenjala je kar nekaj delovnih mest, pred slabim letom dni pa je postala vodja na oddelku montaže.

V podjetje je prišla leta 1998, nje prvo delo pa je bilo prebiranje kolutkov, ki so bili montirani v analognih števcih za merjenje porabe elektrike. Izdelek je šel v zgodovino, »tako kot še marsikateri, ki smo jih v vseh teh letih delali, na drugi strani pa so tudi nekateri, ki jih, po navadi malo posodobljene, delamo že leta,« je povedala Milanka. Pot jo je vodila v proizvodnjo in od navadne delavke je kmalu napredovala v menjalko orodij. Ko so v montaži potrebovali nove moči, je sprejela izziv, še vedno pa je, vse do selitve v Dobje, menjala orodja. Na novi lokaciji je organizacija drugačna, vzpostavljene so montažne linije, kjer zaposleni izdelke kontrolirajo in jih po potrebi prebirajo ter seveda sestavljajo komponente v končne izdelke.

»Rada imam nove izzive, zato nisem imela nič proti, ko so me nadrejeni postavili na mesto vodje montaže, ko je prejšnja vodja Stanka Pintar napredovala. Že prej sem bila njena namestnica, delo pa mi je všeč, ker je zelo razgibano,« pravi Milanka, ki brez zadržkov poprime za delo na li-

niji. »Ne bi se mi zdelo prav, če bi sama sedela za računalnikom, medtem ko bi sodelavke hitele,« pojasnjuje. Zaveda se, da je delo ekipe naporno, saj so potrebni velika natančnost, osredotočenost ..., zato jih prosi, da tudi same izpolnijo kakšen dokument in tako prekinejo rutino na montažni liniji ali pa, da namesto nje kaj prinesejo in se tako lahko malo razgibajo. In kot ugotavlja, so sodelavke tega vesele.

Milanka, ki se v prostem času posveča kolesarstvu, v smučanju pa tudi tekmuje, glede na njen delovni staž v podjetju verodostojno trdi, da delo v vseh teh letih poteka enako: na oddelku so vedno veliko delali. Ji pa spomin včasih zaide v preteklost, ko so se vsi zaposleni med seboj poznali, ko se je vsak dan skozi

proizvodnjo sprehodil še ata Vinco, kot so klicali očeta Iztoka in Igorja Stanonika, in poklepetal z njimi.

Sandi Šumi je delal kot vzdrževalec orodja v Iskri, z Iztokom Stanonikom sta se spoznala, ko je kot kooperant kranjskega podjetja dostavljala izdelke. »Ko je nekoč spet pripeljal, sva se srečala in me je v šali vprašal, ali sem še kar tu. Pa sem v isti maniri rekel, da me nihče ne mara,« se spomni Sandi, ki je potem kmalu (leta 1998) prišel v Polycom. Najprej poskusno, v Iskri je dal odpoved in prišel v Poljane, ko je ugotovil, da je to pravi izziv zanj. Bil je prvi zaposleni orodjar v podjetju, temu primerna je bila tudi oprema. Prvi stroji so začeli prihajati po njegovi zaposlitvi in nato postopoma še novi in novi sodelavci.

Sčasoma je, dobro podkovan s strokovnimi izkušnjami, a brez voditeljskih, postal vodja vzdrževalne orodjarne. »Imel sem veliko izkušenj in tako sem lahko učil mlade fante, ki so prihajali,« je Sandi Šumi opisal svojo pot in povedal, da mu je bilo na začetku kar težko opravljati to vlogo. Z leti se je ekipa širila, vključevati



Krapi tehtajo tudi 30 kilogramov in več. Najtežji, ki ga je ujel Sandi Šumi, je tehtal 25,5 kilograma. Po ulovu jih fotografira in spusti nazaj. Foto osebni arhiv

so začeli sistem hydra, ki danes, tri leta odkar je vodstveno mesto prepustil mlajšemu kolegu, dobro deluje. Nekaj časa po nastopu novega vodje je še ostal, potem pa je ponovno napredoval, in sicer je zdaj tehnolog orodjarne. »Tu se je bilo spet treba veliko naučiti, je pa delo manj stresno, ohranjam tudi stik z orodji, ne nazadnje sem po poklicu orodjar. Vsak dan se s fanti dobimo na kratkem sestanku v ročni orodjarni, da pogledamo, kaj je treba narediti, enkrat na teden pa skupaj pregledamo naloge, ki nas čakajo tisti teden,« opisuje Sandi in dodaja, da je njegova naloga tudi prenos znanja na mlajše, v čemer zelo uživa. »Ko si malo mlajši, morda svoja znanja malo skrivaš, ker te skrbi, da bi kdo postal boljši od tebe, a z leti se to spreminja, zdaj si želim znanje prenesti naprej, pomembno je, da se z odhodom sodelavcev v penzijo ne izgubi,« je povedal Kranjčan.

Zadnja leta se Sandi Šumi v prostem času ukvarja s športnim ribolovom, predvsem lovom na krpa. Kakih 40 dni na leto preživi za vodo, kar ga pomirja. Pred tem je energijo poleg službe usmerjal predvsem v balinanje, kjer sicer še vedno nastopa za svoj kljub, s katerim tekmujejo v drugi slovenski ligi. Imeli so tudi že možnost uvrstitve v prvo ligo, a so se nastopu tam odpovedali, saj bi to pomenilo veliko več treningov, organizacije, stroškov ... »Zdaj ribolovu dajem prednost, če le nimam drugih obveznosti, pa fantom v balinarskem klubu z veseljem priskočim na pomoč, bolj kot resno tekmovanje vse skupaj vzamemo kot druženje,« je povedal Šumi.

► Milka Bizovičar

PRVI TENOR GORENJSKEGA OKTETA JE PEL CELO PAPEŽU

Marko Zaletel je nabavni referent za oskrbo in nabavo novih sestavnih delov za orodja, v prostem času pa pevec, prvi tenor, v Gorenjskem oktetu.



Marko je samouk, z glasbo se ukvarja prostovoljno, glas pa je podedoval po starem očetu. »Moj oče je rad pravil, da je zapel, ko je bila stara mama jezna na svojega moža, in mu je bilo vse odpuščeno,« se nasmeji Marko. S petjem se je začel resneje ukvarjati pri petnajstih letih. V osnovni šoli je bil v otroškem, nato še v mladinskem pevskem zboru, kasneje je začel peti pri cerkvenem zboru v njegovem domačem kraju v Križah pri Trziču. Leta 1985 so ga sodelavci povabili v Komorni pevski zbor Peko Trzič, ki je bil tisti čas eden najboljših zborov na Gorenjskem.

Prav članstvo v tem zboru je pripeljalo do poznanstva s Tomažem Tozonom, ki je Marku omogočil, da se je njegova pevška kariera začela vzpenjati. Bil je član Zbora Lubnik Škofja Loka, povabili so ga v Glasbeno matico v Ljubljano, v moški zbor Viribus Unitis, ki so ga sestavljali možje iz celotne Slovenije in zamejstva. Kot prvi tenorist je bil poleg drugega tenorista Braneta Ruparja, baritonista Janeza Arčula, basistov Leona

Mohoriča in Franca Primca član kvinteta Tivoli Lesce. S kvintetom so tudi izdali prvo zgoščenko s šestnajstimi skladbami, katerega pokrovitelj je bil tudi Polycom. Od letos je član Gorenjskega okteta, ki ga sestavljajo prva tenorista (Marko in Martin Kovačič), druga tenorista (Marko Sušnik in Aleš Leben), baritonista (Tomaž Debeljak in Andres Jose Arnšek), basista (Job Tišler in Boštjan Jordan) pod vodstvom umetniške vodje Eve Jelenc Drozg.

Nastopi doma in v tujini

Marka je njegov glas popeljal že po širnem svetu. Ob deseti obletnici vstopa Slovenije v Evropsko unijo je z zborom pel v Bruslju na veleposlaništvu, kjer so imeli odmevni večerni koncert. Z Glasbeno matico so peli tudi papežu Janezu Pavlu II. pri glavni maši v Vatikanu, v baziliki svetega Petra, prihodnje leto pa bodo z Gorenjskim oktetom nastopali v Švici na Festivalu malih vokalnih skupin. Marka letos čaka še kar nekaj nastopov z Gorenjski oktetom, zato bi jih rad nekaj izpostavil in povabil svoje sodelavce na ogled. V novembru se bodo udeležili regijskega tekmovanja v Škofji Loki, organizirali bodo tudi letni koncert v Kranju, v decembru pa je kar nekaj priložnostnih nastopov, med njimi ponovitev letnega koncerta v Radovljici in srečanje malih vokalnih skupin. Vabljeni!

► Tija Blagotinšek

PODJETNIŠKI SKLAD NA OBISKU

Julija nas je obiskala 37-članska delegacija Slovenskega podjetniškega sklada.

Kot so nam povedali, so v okviru strokovne ekskurzije hoteli obiskati uspešno industrijsko podjetje na Gorenjskem, mi pa smo jim ponosno in z veseljem odprli vrata. Goste je sprejel direktor in jim predstavil podjetje, nato pa so si pod vodstvom zaposlenih ogledali proizvodnjo ter kontrol-

no-merilni laboratorij, orodjarno, razvojni oddelek in logistiko. Z videnim so bili zadovoljni.

Slovenski podjetniški sklad je javna specializirana institucija, ki zagotavlja različne finančne spodbude za mikro, mala in srednje velika podjetja ter hitro ra-

stoča podjetja na vseh stopnjah razvoja. Torej od nepovratnih zagonskih spodbud za ustanovitev podjetja in posojil za vstop ter širitev mladih podjetij na trgu do mikrokreditov za tekoče poslovanje ter podpore pri hitri globalni rasti in jamstvu za zavarovanje bančnih posojil.

Uspešni na razpisih

Polycom je v preteklosti že uspešno kandidiral na razpise Slovenskega podjetniškega sklada, na primer za sofinanciranje nove tehnološke opreme, za jamstvo za bančne kredite s subvencijo obrestne mere. Gostom smo z veseljem povedali, da na strojih, ki smo jih kupili s pomočjo tako pridobljenih sredstev, še danes, desetletje od prvega prejema, izdelujemo zahtevne izdelke, ki so vgrajeni v vsakem drugem avtomobilu na svetu. V času nakupa opreme smo se intenzivno razvijali, vlagali smo v znanje zaposlenih in v razvoj novih izdelkov. Ravno v tem času se je tudi začelo intenzivnejše razvijati sodelovanje z danes našim največjim kupcem.

► Mateja K. Šenk

DAN ODPRTIH VRAT V POLYCOMU

VABILO

Vabimo vas na dan odprtih vrat,

ki bo v soboto, 12. 10. 2019,

v podjetju Polycom Škofja Loka, d.o.o.

Vrata bodo za vas odprta od 9.00 do 16.00.

Lepo vabljeni tudi na druženje,

ki bo v tem času potekalo pred našim podjetjem.

**Pričakujemo vas na lokaciji
Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko!**



Na dnevu odprtih vrat bo med drugim tudi merjenje sladkorja v krvi, prikaz prve pomoči, kadrovskega kotiček, kjer bo mogoč pogovor o zaposlovanju, kadrovske štipendijah in drugo ...



DRUŽILI SMO SE NA POLYCOMOVEM PIKNIKU

Pred poletnimi dopusti smo za vse zaposlene in njihove družine organizirali Polycomov dan na Visokem. Piknik je bil namenjen druženju, prvič pa smo podelili tudi nagrade zaposlenim, ki so lani najbolj izstopali pri svojem delu.

Pri Tavčarjevem dvorcu smo se začeli zbirati že pred poldnevom, tako da smo še pred kosilom imeli uradni del srečanja. Zaposlene – prišlo jih je več kot sto, skupaj z družinskimi člani nas je bilo 255, veseli smo bili tudi 25 sodelavcev iz Črnomlja – so nagovorili lastnika podjetja Iztok in Igor Stanonik ter direktor Iztok Novak. Posebej so zaželeli dobrodošlico novozaposlenim, za vsakega sodelavca smo pripravili tudi majhno pozornost.

Sledila je podelitev nagrad petim zaposlenim, ki so prejeli bronasto priznanje Gorenjske gospodarske zbornice za inovacijo, in sicer za avtomatiziran fleksibilni dozirni sistem PolyFlex104. To so Miha Tušek, Peter Mencin Turna, Martin Ilenič, Marko Željko in Marijan Maršič. Na pikniku smo prvič podelili tudi Polycomove nagrade šestim zaposlenim (glej okvirček). Vsem enajstim sodelavcem se je vodstvo s to gesto hotelo še posebej zahvaliti za njihov prispevek v podjetju.

Pri organizaciji pomagali tudi zaposleni

Po kosilu z žara je bil čas za druženje sodelavcev in njihovih dru-

žin. Skozi različne animacijske in športne igre smo se še bolje spoznavali. Pri nekaterih igrah so sodelovali tudi otroci, za katere so bile organizirane tudi druge dejavnosti, na primer lokostrelstvo, poslikava obraza, igrali so se lahko na napihljivih igralih.

Razen kateringa in animatorjev, skupaj jih je bilo pet, smo za celotno organizacijo poskrbeli zaposleni. Sodelavcem, ki so ponudili pomoč, se iskreno zahvaljujemo: vsem 25 tistim, ki so doma napekli pecivo, da smo se med obroki tudi posladkali, Tadeju Rudolfu za urejanje prometa, Mihu Kosu, ki je organiziral izposajo ter dostavo miz in klopi, Sabini Božič za fotografiranje in Jožetu Bevku, možu sodelavke Tatjane Trček, ki je poskrbel za glasbeno podlago. Hvala tudi Turističnemu društvu Visoko za označitev prostora.

Ocenjujemo, da je piknik zelo dobro uspel in verjamemo, da smo konec dneva vsi udeleženci odšli domov zadovoljni, morda tudi s kakšno tesnejšo vezjo s sodelavci.

► Špela Stanonik

POLYCOMOVI NAGRAJENCI ZA LETO 2018

Inženir leta: SEBASTJAN STERNAD za samostojno pripravo najzahtevnejših študij izvedljivosti, vodenje in reševanje tehničnih zahtev s kupci in za dejavno sodelovanje pri razpisih. Vrednost zadnjega oddanega EU-projekta, to je Ball Socket 3K, je 650.000 evrov.

Administratorka leta: VERONIKA BOZOVIČAR za samostojno in kakovostno opravljanje dela. Je natančna, odgovorna in vedno pripravljena sprejeti nove izzive, nasmejana, dobrosrčna, skrbna, marljiva, vestna in predana delu, ekipi ter podjetju.

Vodja leta: STANKA PINTAR je samoiniciativna, samostojna in kakovostno opravlja delo, vedno je pripravljena sprejeti nov izzive, ne išče težav, ampak rešitve. Je pozitivna in optimistična oseba.

Delavka leta: KATARINA PRIMOŽIČ je vestna pri delu, če je treba, pride na delovno mesto prej, vskoči tudi ob sobotah, če je potrebno. Je nekonfliktna oseba, zelo samoiniciativna in si hitro sama najde delo, še nikoli ni rekla, da nečesa ne bo storila.

Delavec leta: MARTIN SLABE je zelo zavzet, še posebej se je angažiral pri izdelavi orodja RP17-0040. Vedno je pripravljen za delo, hitro usvaja znanja pri sestavljanju novih in vedno bolj zahtevnih orodij, sodeluje s tehnologi orodjarne pri reševanju iztisov.

Strokovni sodelavec leta: JANEZ STAREŠINIČ za samostojno vodenje procesne kontrole na lokaciji Črnomelj in prepoznavanje kakovosti v celotnem procesu, pod njegovim vodstvom je delo vedno korektno opravljeno.



V objemu vetrnih elektrarn na poti proti vzhodu Nemčije.

STOKLAS POLYCOM TEAM NA DIRKAH PO NEMČIJI IN FRANCIJI

Uroš Stoklas z ekipo nadaljuje z ultra kolesarskimi projekti. Na vztrajnostnih dirkah po Nemčiji in Franciji sva bila z njim v spremljevalni ekipi tudi z Andrejem Dolencem.

Dirka od Aachna na zahodu Nemčije, blizu tromeje z Nizozemsko in Belgijo, do Görlitza ob meji s Poljsko je bila konec maja. Veljala je tudi za kvalifikacijsko za nastop na dirki po Ameriki (RAAM), katere se Stoklas name-rava udeležiti prihodnje leto. Pokrajina na 786 kilometrov dolgi trasi morda ni bila najbolj slikovita, a dirka RAG je bila zelo razburljiva. Doživeli smo praktično vse, od vožnje skozi vlemesto Bonn v največji prometni konici do poti po podeželju na območju nekdanje Vzhodne Nemčije. Uroš je pot premagal s časom 35 ur in 57 minut ter osvojil prvo mesto v svoji starostni kategoriji.

Trasa zahtevne dirke po Franciji (RAF), ki je bila konec julija, je potekala od Cannesa na Azurni obali na jugu države proti severu do mesteca Saint-Jean-en-Royans blizu Grenobla. V prvem delu poti je deževalo, nato pa je skoraj ves čas vožnje po Provansi tekmovalcem močno pihalo v prsi. Na najvišji točki dirke, na Mont Ventouxu, ki ga je Uroš dosegel opolnoči, so sunki vetra dosegli tudi več kot sto kilometrov na uro. Za 543 kilometrov poti z 31 vzponi s kar 10.000 metri višinske razlike je potreboval 29 ur in 19 minut, kar je zadostovalo za skupno drugo mesto.

► Gašper Debeljak

ZAPOSLENI IZ PROIZVODNJE V RIMSKIH TERMAH

Za zaposlene v proizvodnji je podjetje kot nagrado za njihovo zavzeto delo organiziralo druženje v Rimskih termah.

V soboto se nas je na pot podalo 25, predvsem mlajših sodelavcev. Žal se nam vsi niso mogli pridružiti. Naš namen ni bilo kopanje, ampak teambuilding z Denisom Porčičem, ki je profesionalni bo-rec, trener borilnih veščin, glasbenik. V prvem delu smo usvajali veščine samoobrambe z borilnimi veščinami, nato pa načine za premagovanje stresa, spoznavali smo meditacijske vaje. Na poti domov smo se ustavili v Žalcu, na fontani piv, nad katero so bili vsi zelo navdušeni.

Skupaj smo preživeli zanimiv dan, sodelavci smo se bolje spoznali še zasebno, kar nas je tudi v službi močneje povezovalo.

► Martina Strel

PROJEKтна PISARNA NA KOLPI KREPILA VEZI

Okrepljena ekipa projektne pisarne se je udeležila teambuildinga na Kolpi, kjer smo okrepili medsebojne vezi, ki so temelj uspešnega timskega dela.

Takšna enodnevna prekinitev rutine, to je neprestane obreme-

njenosti in ukvarjanja vsak s svojimi izzivi pri pridobivanju novih

poslov delu, je zelo pomembna. Omogoči, da se zaposleni v neformalnem vzdušju pogovorijo in si delijo izkušnje, ne da bi jih pri tem preganjal čas. Na Kolpi smo čolnarili, organizirane smo imeli še nekatere druge športne dejavnosti in piknik. Vzdušje in odzivi sodelavcev so bili zelo pozitivni.

► Iztok Černalogar



V svojem avtoprevozniskem podjetju je Mitja Jereb zaposlil tudi svojega brata in oba delata tudi za Polycom. Foto osebni arhiv

Z RASTJO NAROČNIKA SE MORAŠ RAZVIJATI TUDI SAM

V družbo Polycomovih zunanjih sodelavcev je že dobri dve desetletji vpet avtoprevoznik Mitja Jereb. Vsak delovnik zjutraj ga lahko srečamo na relaciji Dobje-Poljane, vozi tudi v Črnomelj ter Pliberk.

V kamion se je usedel že Mitjev oče. Avtoprevozniško podjetje je odprl daljnega leta 1969. Kar pomeni, da letos podjetje praznuje abrahama. Pred 25 leti je posel prevzel Mitja in ga razširil. Zdaj ima štiri kamione in kot šoferja zaposluje tudi svojega brata. »Tako malo kombiniramo, včasih, če je treba, še kdo priskoči na pomoč,« pravi Mitja, profesionalni šofer, po izobrazbi pa strojni tehnik, ki je poklicno pot začel v Kladivarju (zdaj Polclain Hydraulics).

Polycom je najbližji in glavni naročnik prevozniskih storitev, ni pa edini. Naročila sprejemajo še od drugih podjetij iz Poljanske doline in Škofje Loke. Jerebovi kamioni križarijo po Sloveniji, pa tudi po Avstriji in Hrvaški. Kaj dosti dlje pa običajno ne gredo.

Največ »fur« je enodnevnih. To je, priznava sogovornik, laže, kot če bi vozil špedicijo, a kljub temu ne omogoča zanesljivega urnika: ves dan si na poti, ne veš, kaj te doleti na cesti, kje bodo zastoji, kje boš čakal, da se tovor razloži, nikoli ne veš, kdaj boš doma.

Sodelovanje najprej na tedenski ravni

Sodelovanje s Polycomom se je začelo na pobudo direktorja in solastnika Iztoka Stanonika. »Najprej smo se dogovorili za po eno vožnjo na teden, potem se je število začelo povečevati,« se spominja Jereb, sicer doma iz Podgore. »V začetku smo največ vozili v Iskro Mehанизme v Lipnici in nekatera kranjska podjetja, vskočili smo, ko je bilo treba prepeljati večje količine, sicer so blago prevažali z lastnimi kombiji.«

Kako poteka običajni delovni dan? Po navadi začnejo okoli šeste ure, na relaciji med staro in novo lokacijo. Končne izdelke vozijo v Poljane, material in surovine pa v obratni smeri, v Dobje. Isto pot opravijo dvakrat ali trikrat, odvisno od tega, koliko izdelkov je dokončanih. En kamion je stalno »na rampi«, izdelke sproti nakladajo. Ko je poln, pokličejo Mitjo, da ga umakne in zamenja s praznim. Tako mora biti praktično ves čas v pripravljenosti, a pravi, da je logistika že utečena in da usklajevanje ni preveč zahtevno.

Ko so lokalne vožnje opravljene, so na vrsti daljše ture. Destinacije so razdeljene po dnevih: v ponedeljek in sredo peljejo po navadi v Črnomelj, v torek in petek v avstrijski Pliberk, v Mahle, ki je velik Polycomov odjemalec, pa tudi v BSH Nazarje.

Kupci v glavnem vedo, kdaj pride blago, kljub temu pa se zgodi, da je kdaj treba podaljšati delovni čas, se uvesti v kamion tudi v soboto ali nedeljo. Če stroji delajo, je izdelke pač treba zvoziti. Delo je fleksibilno, treba se je prilagajati trgu in tega se Jerebovi zavedajo enako kot njihovi naročniki. »No, pa še za kaj drugega tudi poprimem. Za Polycom doma pregledujemo in sortiramo izdelke, tudi žena pomaga in vsa družina,« doda Mitja.

Danes je vse drugače

Kot v drugih dejavnostih se tudi v avtoprevozništvu pozna tehnološki in družbeni napredek. Mitja seveda ne more reči, kako drugače je danes, kot je bilo pred petdesetimi leti, za pol tega obdobja pa lahko priča. Včasih so imeli samostojni kami-

on (»solo«), danes ne gre brez prikolice. Pravzaprav imajo štiri. Količine tovora so se zelo povečale, posebej ko se namenijo v Črnomelj. Zgledovati se je treba po naročnikih, njihovih širitvenih načrtih in investicijah.

Spremenilo pa se je še marsikaj drugega. Ne samo tehnologija, ki lahko preuredi tovornjak v udobno, klimatizirano, varno in človeku prijaznejše delovno mesto, ampak tudi postopki, »zunanji« pogoji dela. Danes mora imeti šofer posebno evropsko licenco (koda 95), ki jo je treba obnavljati na pet let. Vsako leto ima po sedem ur predavanj o temah, povezanih s kamionom, nalaganjem, postopki, varstvom pri delu. Tudi gibanje pri naročnikih je omejeno, predpisani so pripomočki s področja varstva pri delu, kot npr. odsevni jopič, čevlji s kapico. In če šofer tega nima, ga varnostnik v podjetju, kamor pripelje tovor, lahko preprosto obrne ... »Nedavno so nekje preverjali, ali imam predpisano obutev, brez katere ne bi mogel vstopiti na območje podjetja.«

Pozitivno je, da znotraj EU ni več meja, da ni treba čakati in da je manj birokracije, je zadovoljen Mitja Jereb. Kljub temu pa je pri prevozu v druge države treba dodatno upoštevati nekatere posebnosti. Na primer ure, narejene v Avstriji, je treba prijaviti in obračunavati po avstrijskih zakonih, imeti avstrijske papirje za plačilno listo itn. Če ne spoštuješ predpisov, si hitro tarča varuhov reda. Mitja pri tem potrka; za zdaj je plačal le za par malenkosti, nič pretresljivega, je pa res, pravi, da je vsaka globa odveč.



V posel s Polycomom je vpeta celotna družina. Foto osebni arhiv

Za nasledstvo je poskrbljeno

Na leto prevozi približno 50.000 kilometrov. Ker je to njegova služba. Zasebno, pravi, ne vozi rad. Volan najraje prepusti ženi. In da družina lahko potuje skupaj, je že precejšen podvig, saj ima Mitja Jereb pet otrok, tri sinove in dve hčeri. Za zdaj, hudo domišljivo doda. Najmlajši je star dobro leto, najstarejši ima 20 let in študira logistiko. Nemara bo on tisti, ki bo prevzel podjetje. Eden ga bo že, oče pa siliti v to ne namerava nikogar.

Da za nasledstvo verjetno ne bo težav, je moč sklepati tudi po navdušenju otrok za očetovo delo: kadar je le mogoče, ga

spremljajo na vožnji, po eden naenkrat. S tem si širijo obzorje, spoznavajo svet in se učijo ceni delo. Hkrati pa se družijo z očetom.

Da z bratom, ki si je ženo našel v Polycomu, delata skupaj, vidi kot prednost. Z domačim človekom se je lažje dogovarjati kot s tujcem, zagotavlja. Tako ali tako pa je dandanes zelo težko dobiti šoferja. Dela je za zdaj dovolj za dva, čas bo pokazal, ali se bo treba širiti. Sogovornik upa, da bo tako tudi ostalo, za dobro sodelovanje pa je hvaležen obema bratoma, Iztoku in Igorju Stanoniku.

► Milka Bizovičar

V SLOVO

VILJEM JEZERŠEK

V mesecu juniju nas je zapustil naš upokojeni sodelavec Viljem Jezeršek. Med letoma 2000 in 2007 je bil zaposlen v proizvodnem oddelku.

Bil je strog do sebe in drugih, odgovoren, vesten, prizadeven in vedno dosleden. Da smo se lahko učili od njega, je bil privilegij za marsikoga od nas. Zato nam bo ostal v lepem spominu.



								AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	NARAVA OKOLI NAS	NAJSVE- TLEJŠA ZVEZDA, SIRIJ	ANNIE LENNOX	Ž. IME, ZNANA POPEVKA JULIA IGLESIAŠA	IGRALEC BAN	SIJAJ	KIS
								IZOLATOR							
								KILAV ČLOVEK							
								OLGA REMS			NAŠ KOLESAR (TOMAŽ) ZLATKO DOBRIC				
								BRUCE LEE							
													KLAVDIJ TUTTA		
													SVETOV- LJANSTVO		
														GLEDA- LIŠCE	OZNAČBA
POMOČ: ČRET DAKEL NOSE SIRIUS	BLAGO ZA KAVBOJKE	SLIKARKA AKVARE- LOV	BARON IN MECEN (ŽIGA)	ZDRUŽENI NARODI	NADA, UPANJE			EDWARD SNOWDEN			LOTERIJA				
					KRATEK POŽIREK			KRISTEN STEWART			GLASBE- NIK PLE- STENJAK				
ZVRST IMPROVI- ZIRANE GLASBE					ORNELLA MUTI				PO NJIH HODIMO	IGRALEC HOČEVAR RIFLE LASTNOST KOVINE					
GOSPO- DARST- VENICA											24 UR				
											UMETNIK GOTSKE DOBE				
VZDEVEK BALONAR- JA ŠORNA				OSREDNJI DEL HAR- MONIKE KONEC MOLITVE				POLOVIČNA MAVČNA OPORNICA KRŠČANSKI PRIROČNIK							
AMERIŠKA VESOLJSKA AGENCIJA					DEL OBLAČILA ČEZ ROKO ANGELA MERKEL						KRAJ PRI KOČEVJU				
											OBMOČJE, POVRŠINA				
SALMAN RUSHDIE			PEVKA SEPE ZAŠČITNI PREMAZ ZA LES						NARAVA, NATURA						
KEMIJSKA PRVINA															
VOZILO Z DVEMA SEDEŽEMA, NPR. BOB ALI KAJAK									OČRT, PRIKAŽ					ZBIRANJE JAVNEGA MNENJA	NAJDIRTELJ ŽIVEGA SREBRA V IDRIJI (PO LEGENDI)
NOTRANJA STRAN ROKE					BIBLIJSKI LADJAR LOVSKI PEŠ, JAZBEČAR				PRIPADNIK SEKTE						
									MOŠTVO, TIM						
KRIK, VPITJE				NEKDANJI NOSILEC PODATKOV PEVEC JUNKAR							VELIKA DIVJA RACA, OTVA	NATAŠA KEJŽAR MOČVIREN NIZINSKI SVET			
OLIVER STONE			POMOREC ESTONEC							MANJŠA LUČ TEK ČEZ ... IN STRN					
DEBELEJŠI ZREZEK IZ STEGNA						STEVE JOBS	STENA				BARVA KART, KRIZ URŠA DROFENIK				
IZGRED							STEKLENA POSODICA ZA KEMIČNE POIZKUSE								
ZELO SLADEK							POLITIK Z								

1. nagrada: jakna Polycom
2. nagrada: dežnik Polycom
3. nagrada: 1 kg čokoladic Polycom

1. nagrada – jakna Polycom: **Tine Krpan**
2. nagrada – bidon in brisača Polycom: **Nik Mlakar**
3. nagrada – majica in kapa Polycom: **Petra Judež**

KUPON	
IME:	
PRIIMEK:	
NASLOV:	
GESLO:	