

december 2019 | številka 30

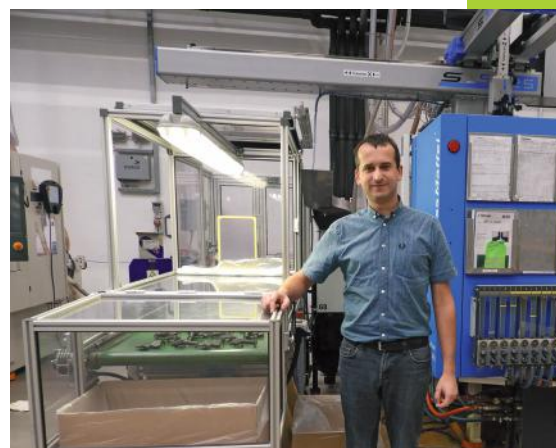
POLYANEC

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



Osrednja tema:

S STRATEŠKIMI PROJEKTI ŽELIMO PREDVSEM IZBOLJŠATI PROCESE



VSEBINA

- 3 *S primerno dvignjenimi jadr v novo leto*
- 4 *Dobro je, če je vodja proizvodnje tehnično podkovan*
- 7 *Čestitke in hvala zaposlenim*
- 8 *S strateškimi projekti želimo predvsem izboljšati procese*
- 14 *Mahle – velik kupec in zahtevni izdelki*
- 15 *Etiketiranje, ki je že takoj klicalo po avtomatizaciji*
Spremembe pri izplačilu plač v letu 2020
- 16 *Pri varčevanju za starost pomaga tudi podjetje*
- 17 *Uspešen nemško-slovenski ministrski obisk*
- 18 *Ples kupca in prodajnika, ne vsiljevanje sebe in izdelka*
- 19 *Zaposleni se predstavijo*
- 20 *»Ideje črpam iz vsakdanjega življenja«*
- 24 *Sabina in Ulrik v ekipi za varstvo in zdravje pri delu*
S Strateškim dialogom gledamo v prihodnost
- 25 *»Nikoli se nisem smilila sama sebi«*
- 26 *Izvozno uspešni s spodbujanjem novih znanj*
Izobraževanje za izboljšanje vodenja
- 27 *Gostili smo nominirance za Delove podjetniške zvezde*
- 28 *Na dnevu odprtih vrat skoraj 400 ljudi*
- 29 *Pretekla čikaški maraton*
Pozdrav in zahvala iz Brloga
- 30 *Uspešno smo izvedli gasilsko in evakuacijsko vajo*
- 31 *Mini trgovinice in kavarne v podjetjih*
- 32 *Križanka*

IZDAJA: Polycor Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, info@polycor.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

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): Špela Stanonik, Sabina Božič

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycor izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 30/2019, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Boštjan Brdnik

S PRIMERNO DVIGNJENIMI JADRI V NOVO LETO

Strateška konferenca, ki smo jo organizirali v Rimskih Toplicah, je znova potrdila, da je moč in prihodnost podjetja v zaposlenih. Vodje oddelkov so predstavili več kot 60 predlogov projektov, s katerimi bi v prihodnjem obdobju izboljšali poslovanje podjetja.

Idej je bilo še mnogo več, med njimi so za strateško konferenco pripravili jagodni izbor tistih s predvidenim najboljšim učinkom glede na vložek. Namen strateške delavnice zunaj matične organizacije je, da se lahko vsi v popolnosti posvetimo istemu cilju, to je pogovoriti se o predlogih in nato začrtati strategijo za naslednja tri leta – ki jo sicer vsako leto revidiramo in prilagodimo glede na dogajanje v poslovnem okolju in tudi glede na dosežke v preteklem obdobju. Prvi dan so vodje oddelkov predstavili ideje, možne smeri razvoja ter njihove predvidene učinke, naslednji dan smo se o njih pogovarjali, jih ocenjevali in na koncu oblikovali izbor tistih, ki bodo po našem skupnem mnenju podjetje peljale v pravo smer. Po konferenci je treba projekte še natančno pripraviti, določiti finančne vire in člane ekip, ki bodo vključeni v realizacijo strateških projektov, ter seveda roke, v katerih naj bi določen projekt izvedli. Nekateri so medtem že stekli, drugi imajo predvideno večletno časovnico.

Kapo dol!

Rad bi izpostavil še nekatere dosežke, ki jih nikakor ne smemo spregledati. Pohvaliti želim vse, ki prispevajo k točnosti dobav kupcem. Prvič, odkar sem v podjetju, se je v začetku oktobra zgodilo, da smo imeli stoddostno točnost dobav (nobena ni zamujala, niti ni bila prezgodnja). Tudi od kupcev prejemamo čedalje boljše ocene in pri vseh (z eno izjemo) smo si zdaj že pridobili status dobavitelja A. Ta napredek se mi zdi zelo pomemben.



Posebno priznanje pa izrekam Štefanu Ančimerju, ki je v letošnjem letu uspel pridobiti posle zavidljive vrednosti. Do konca septembra je v hišo pripeljal za tri milijone evrov novih projektov, pri čemer so to večletni posli. V celotnem življenjskem ciklu izdelkov in orodij – predvidoma sedem let – bodo ti njegovi projekti podjetju prinesli po oceni 19,8 milijona evrov prodaje, kar je navdušujoče in lahko rečemo samo: Kapo dol!

Ob koncu leta se želim zahvaliti vsem sodelavcem, da ste me tako lepo sprejeli medse, in za dobro delo ter trud, ki ste ga vložili v letošnjem letu. Podjetje niso stene, ampak smo ljudje. Želim vam srečno, zdravo in uspešno novo leto in se veselim druženja na novoletnem praznovanju. Ni pomembno samo dobro delati, ampak dosežke tudi ustrezno praznovati.

► **Iztok Novak,**
direktor

DOBRO JE, ČE JE VODJA PROIZVODNJE TEHNIČNO PODKOVAN

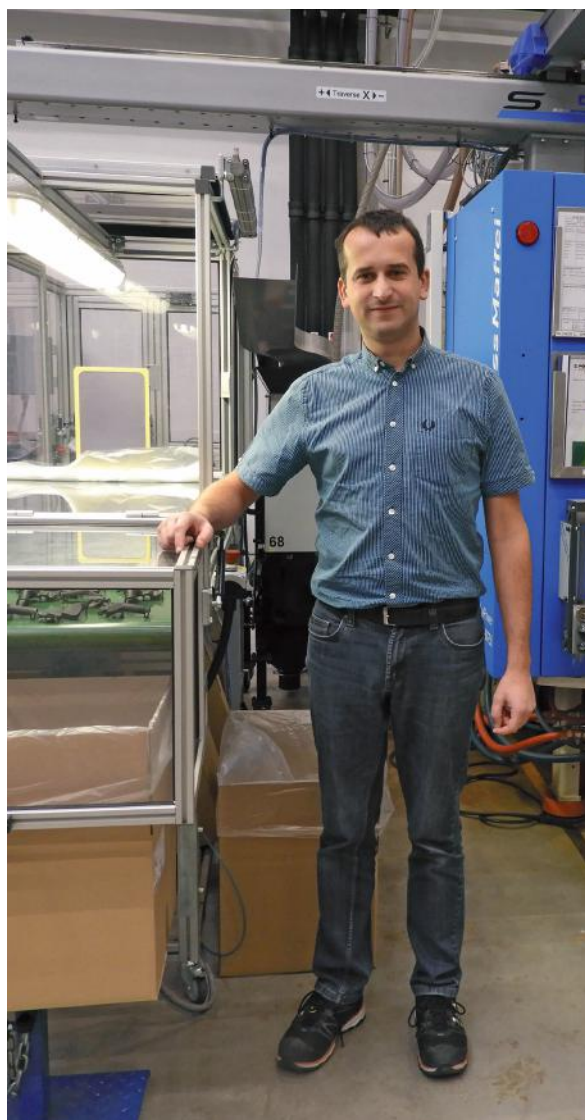
S 1. septembrom so na obeh lokacijah v proizvodnji uvedene določene organizacijske in tudi vsebinske spremembe. Pogovarjali smo se z Gašperjem Severjem in Marijanom Maršičem, ki sta novi vodji proizvodnje v Dobju oziroma v Črnomlju.

Kakšna je bila vaša funkcija pred prevzemom vodstva proizvodnje? V čem se razlikuje vaše delo zdaj?

Gašper: Pred tem sem bil vodja proizvodne tehnologije, se pa z nastopom nove funkcije moje delo ni veliko spremenilo, samo prevzel sem dodatne zadolžitve. V Dobju pred mojim imenovanjem delovno mesto vodje proizvodnje ni bilo zasedeno. Naloge je opravljal tehnični direktor Miha Tušek, ki pa je odgovoren za plastikarni na obeh lokacijah in tudi ORC. Z mojim imenovanjem se Miha lahko v celoti posveti svojim nalogam.

Sam sem zdaj zadolžen predvsem za tehnični del proizvodnje, tako za podporo kot tudi za tehnični tim od proizvodne tehnologije do menjalcev. Če primerjam delo prej in zdaj, lahko rečem, da je več dela z ljudmi, predvsem pa so moje naloge povezane z urejanjem procesov, izboljševanjem tehnologije in orodij. Zelo pomemben del je spremljanje kazalnikov v proizvodnji in izdelava dnevnih, tedenskih ter mesečnih poročil, iz katerih lahko črpamo informacije o vsesplošni učinkovitosti proizvodnje ter možnostih za izboljšave.

Marijan: V podjetju v Črnomlju sem od začetka, to je od leta 2012. Bil sem tehnolog, v zadnjih dveh letih pa sem delno opravljal delo vodje oddelka tehnologije in delno sem bil tehnični projektni vodja na ORC, koordiniral sem preizkuse in delal sistemske izboljšave na orodjih. Naloge vodje proizvodnje sem ob svojem delu postopoma začel prevzemati konec maja, ko je moj predhodnik Marko Lamovšek šel na lokacijo v Dobju. Hkrati se je odvijala reorganizacija, del proizvodnje se je razdelil na tehnični in operativni del. Od septembra letos sem tudi uradno vodja proizvodnje.



Oba sta tehnično dobro podkovana, kar prej ni vedno veljalo. Kako kot vodji proizvodnje to lahko vnovčita?

Gašper: Mislim, da je to zelo pomembno znanje v tej vlogi. Kot študent sem v Polycomu vpenjal orodja, nato sem delal kot tehnolog, kasneje kot namestnik vodje tehnologije, vodja tehnologije itn. in znanja, ki sem jih pridobil, mi pridejo zelo prav. Lažje je sprejemati odločitve na dnevnih sestankih in voditi vzpostavljanje proizvodnih procesov. Enostavneje je delati, če razumeš podrobnosti.

Marijan: To je zagotovo velik plus, saj je lažje sprejemati odločitve, če poznaš ozadje. Odločanje je po teoriji zavestno žrtvovanje nekoga ali nečesa, tako da bolj kot poznaš razmere, več kot imaš izkušenj, lažje in bolje se lahko odločiš. Tudi za sodelavce je verjetno bolje, če imajo sogovornika, s katerim se lahko pogovarjajo o tehničnih zadevah. To vidim kot prednost.

Deloma je na obeh lokacijah spremenjena organizacijska struktura. Katere so novosti in katere so prednosti, kaj je ta sistem doprinesel?

Gašper: Organizacijske strukture v podjetjih so živa stvar in kot take se ves čas spreminjajo, glede na trenutne potrebe. Največja strukturna sprememba za Polycom se je zgodila ob selitvi v Dobje, zdaj pa jo optimiramo. S takšnimi posegi v organizacijo se trudimo najti idealno strukturo, ki omogoča kar se da tekoče delo. Eden takšnih posegov je bil tudi prestavitev materialistov pod okrilje proizvodne tehnologije, kamor smiselno tudi spadajo. Material je namreč zelo pomembna stvar v naši proizvodnji, znanje materialistov je tu neprecenljivo. Na trgu obstaja veliko različnih materialov, ki imajo različne lastnosti, treba jih je ustrezno posušiti in obdelati, da končni izdelki dosegajo želene lastnosti. Vse to je kompleksen proces, ki vključuje tako materialiste kot druge strokovnjake proizvodne tehnologije.

Marijan: To strukturo smo deloma spremenili, upam, da smo šli v pravo smer. Nekatere stvari so še malo nedorečene. Ideja je, da v Dobju naredijo orodje, nam ga pošljejo in začnemo s proizvodnjo. Za zdaj imamo del razvoja še tu, in prav je tako, saj je to del življenjske dobe vsakega projekta in je lažje poslovati, če je blizu. Tukaj so stvari še odprte, da jih dorečemo.



V proizvodnji imamo vodjo izmene, ki ima svojega namestnika in dva menjalca. Onadva sta zadolžena za menjavo orodij, skrbita pa tudi za material. Organizirana sta tako, da vsak od njiju opravlja eno delo, naslednji dan se zamenjata. Pred kakšnim mesecem smo uvedli skupinovodje – to je ena delavka v vsaki izmeni, ki skrbi za razporeditev in pravilno obremenitev dela v proizvodnji. V izmeni dela sedem ali osem ljudi, skrbijo za 30 strojev. Vodja izmene zdaj skrbi za tehnični del, skrb za ljudi je prevzela skupinovodja.

V Črnomlju so v proizvodnji zaposleni procesni kontrolorji, ki delajo na tri izmene. Katere so prednosti tega? Ali bi bil smiselni prenos te prakse tudi v Dobje. Zakaj?

Marijan: Procesne kontrolorke so napredovale iz proizvodnih delavk, v vsaki izmeni dela ena. To je zagotovo prednost, saj vse zagone lahko delamo

tudi v nočni izmeni, vse meritve pa so izvedene sproti.

Gašper: Z vidika učinkovitosti proizvodnje je trii-
mensko delo procesnih kontrolorjev zelo smiselno,
vendar pa v Dobju vidimo organizacijo teh proce-
sov na drugačen način kot v Črnomlju. O možno-
stih sprememb se pogovarjamo na vodstveni ravni.

**Več pozornosti se namenja vodenju zaposlenih in
usposobljenosti vodij za to. Kako velik izziv je to
za vas?**

Gašper: Vodenje ljudi zahteva veliko različnih znanj
s področja človeških interakcij. Ker sem primarno
strokovni kader, mi ta del predstavlja izziv, saj je z
novim delovnim mestom prišlo tudi vodenje večje
skupine ljudi. Vodstvo podjetja je zato novim vod-
jem organiziralo ustrezno izobraževanje, saj delo z
ljudmi postavlja na zelo visoko mesto v podjetju.

Marijan: Zadnje čase imamo kar nekaj izobraže-
vanj. Kot tehnike so nas tehnična izobraževanja
vedno veselila, tistih, ki so bila povezana z mehki-
mi veščinami, pa smo se otepali. A sčasoma, ko se
znajdeš v določenih okoliščinah, spoznaš, da tudi
to znanje pride prav; da je koristno in ima svoj do-
prinos. Vsak novi vodja si želi, da bi oddelek, ki mu
je zaupan, pripeljal na višjo raven, največji izziv pa
je motivirati zaposlene, da gledamo na podjetje z
nekim skupnim ciljem.

**Kakšni so vajini cilji oziroma cilji podjetja v pro-
izvodnji?**

Gašper: Dolgoročni cilji so čim bolj povečati sto-
pnjo avtomatizacije v proizvodnji, na primer uva-
jati nova avtomatska pakiranja, avtomatsko štetje
kosov, izboljšati logistične procese in manipulacijo
z granulati v proizvodnji, prav tako tudi izboljšati
tehnologije, ki bodo omogočile izboljšanje kakov-
osti izdelkov. Drugi vidik pa je delo z zaposlenimi, ki
bodo potrebovali čedalje več tehničnega znanja, z
izobraževanji ga bomo dvignili na višjo raven.

Marijan: Moj cilj je, da bi v desetih letih v Črnomlju
imeli 50 strojev, tako kot smo zdaj v osmih zrasli
z desetih na 30. Tako bi tudi zapolnili naš prostor.
Želim si, da se podjetje razvija in da bo dolgoročno
dejavnik, ki bo prispeval tudi k stabilnosti v regiji,
da bodo zaposleni imeli varnost.

Kdo so vaše 'desne roke'?

Gašper: Imam dva namestnika. Stanka Pintar je
vodja proizvodnje plastičnih brizgancev, skrbi za
organizacijo dela s kadrovskega vidika in vodi sku-
pinovodje, ki smo jih na novo vzpostavili. Bojan
Otoničar pa skrbi za dnevno problematiko v pro-
izvodnji, za urejanje statusov, neustrezno kakovost
itn. Imamo še izmenovodji Milana Dolenca in Petra
Martinška z ekipama tehnologov, menjalcev in vo-
dij celic, ki delata na dve izmeni.

Milanka Oblak vodi oddelek montaže, ki postaja iz
leta v leto pomembnejši del naše proizvodnje.

Sabina Božič je administratorka proizvodnje in je
odgovorna za dokumentacijo, mape, plan menjav ...,
Luka Podgoršek pa kot tehnolog pripravlja tehnič-
ne izboljšave v proizvodnji, na primer programira-
nje mešalnikov barvil, doziranje granulotov, izde-
luje navodila za nove naprave, ki jih uporabljajo v
proizvodnji.

Marijan: S sodelavci smo res dobra ekipa. Operativ-
no proizvodnjo vodi Janez Novak, ki hkrati pokriva
s tehnološkega vidika oddelek montaže oziroma
varjenje dušilcev in skrbi za mikroplaniranje, vode-
nje ur, vzdrževanja stavb v Črnomlju ... V bližnji pri-
hodnosti računamo na zaposlitev administratorja,
ki bo prevzel del njegovega dela, da se bo Janez
lahko bolj posvetil procesnim izboljšavam.

Oddelek orodjarne, ki je del ORC, vodi Denis Željko.
Trenutno je on tisti, ki se največ ukvarja s koordina-
cijo porabe regeneratov. V oddelku tehnologije, od
koder tudi sam izviram, so Dušan Majerle, Damjan
Rožič ter Uroš Simonič, ki je za zdaj še študent.

Igor Starešinič je vodja oddelka vzdrževanja orodij,
ki skrbi tako za orodja v proizvodnji kot za orodja v
razvoju na lokaciji Črnomelj. Za vzdrževanje strojev
in naprav skrbi Boško Vučič, ki organizacijsko sodi
neposredno pod vodjo inženiringa v Dobju, Gora-
na Blagojevića. Z obema dnevno sodelujemo.

► **Milka Bizovičar**



ČESTITKE IN HVALA ZAPOSLENIM

*Skoraj leto dni je že minilo, odkar smo imenovali novega di-
rektorja in lahko rečem, da je bila to za podjetje prava odlo-
čitev. Hvala vsem sodelavcem za dobro opravljeno delo tudi
v tem letu.*

Mislim, da sva se z bratom Igorjem v pravem trenutku odločila, da kot
ustanovitelja Polycoma narediva korak nazaj in poiščeva menedžerja
z izkušnjami v večjem podjetju. Vesel sem, da se je ekipa lepo pove-
zala in da dobro deluje. Najbolj me je skrbelo, da se sodelavci ne bi
ujeli. Seveda pa je vedno prostor za izboljšave, vidim ga predvsem v
komunikaciji in pri timske delu.

Ponosen sem na dvoodstotno rast prodaje v letošnjem letu v primerjavi
z lanskim. To je velik uspeh glede na to, da so bila naročila za 15 odstot-
kov manjša od tistih, ki so jih kupci napovedovali lansko leto. Sodelavci
v prodaji so se res trudili. Pridobili smo za sedem milijonov evrov novih
poslov, število vseh projektov v podjetju se je povečalo na več kot sto.

Rad bi čestital in se zahvalil vsem zaposlenim na obeh lokacijah za
dobro opravljeno delo. Poslovali smo bistveno bolje kot lani in čeprav
je bilo leto 2018 turbulentno zaradi selitve in kasneje še menjave vod-
stva v proizvodnji, rezultatu nikakor ne gre gledati v zobe. Velik na-
predek vidim na področju vitke proizvodnje, in sicer bi rad izpostavil
predvsem urejenost (5S).

V prihodnje leto gledam z optimizmom, četudi bi se avtomobilski trg še
malo ohladil. Analitiki sicer menijo, da je panoga, v katero smo najbolj
vpeti, že dosegla dno. Pričakujem, da bomo prihodnje leto ustvarili od
pet do deset odstotkov več prodaje, podjetje se bo še naprej intenzivno
razdolževalo, del investicij bomo namenili v orodjarno in merilnico.

► **Iztok Stanonik**

Dragi sodelavci!

*V naslednjih nekaj tednih bo
čas, da tako v službenem po-
gledu kot zasebno potegne-
mo črto pod leto 2019 in po-
gledamo, kaj nas čaka in česa
se bomo lahko posebej razve-
selili v prihodnjem letu.*

*Verjamemo, da si bo vsak iz-
med nas iztekajoče se leto
zapomnil po lepih trenutkih
in da je bilo teh veliko več kot
onih, ki jih je najbolje odložiti
na prgišče časa.*

*Vsem in vsakemu sodelav-
cu posebej želimo prijetne
in mirne praznike ter srečno,
zdravo in uspešno novo leto
2020. Da bi vam zasebno in
na delovnem mestu prineslo
razumevanje, zadovoljstvo in
osebno rast.*

V krogu sodelavcev iz matične-
ga podjetja in Črnomlja se bomo
od starega leta poslovili in naz-
dravili novemu v petek, **20. de-
cembra, ob 20. uri v telovadnici
OŠ Poljane**. Dobri jedachi in pijači
bo sledil zabavni program s sku-
pino Strmina.

Za sodelavce iz Črnomlja orga-
niziramo tudi druženje v tam-
kajšnji gostilni Müller, in sicer
v **četrtak, 26. decembra, ob 19.
uri**. Za glasbeno vzdušje bo po-
skrbel Miha Veselič.

Otroke zaposlenih pa bo de-
cembra obiskal Dedek Mraz, ki
jih bo skupaj s pravljničnimi ju-
naki popeljal v pravljnični svet.
Darila bodo prejeli vsi otroci do
osmega leta starosti. Tiste, ki
se dogodka, ki ga organiziramo
posebej zanje, ne bodo uspeli
udeležiti, bo darilo čakalo v pod-
jetju. Na druženje v pravljnično
deželo lahko sodelavci pripeljejo
tudi svoje vnuke.



S STRATEŠKIMI PROJEKTI ŽELIMO PREDVSEM IZBOLJŠATI PROCESE

Po oddelkih predstavljamo strateške projekte, ki so dobili zeleno luč za izvedbo na strateški konferenci v Rimskih Toplicah.

Miha Tušek, tehnični direktor

V splošnem gledano je strateški načrt v proizvodnji optimizacija delovnih procesov. Želimo si čim bolj avtomatizirati procese. Projekte vodi vodja proizvodnje Gašper Sever. Ena od usmeritev je vpeljati **več strojnega vida**, posebej izražena potreba po njem je v prebiralnici, kjer delo zdaj poteka ročno, in bi to prineslo tako večjo zanesljivost kot tudi učinkovitost.

V plastikarni bomo **izboljšali sistem manipulacije z dolivki**, ki naj bi jih v čim večji meri reciklirali na istem stroju. Te zdaj ročno pobiramo in jih posipamo k materialu, po novem konceptu bo to vodeno strojno, avtomatizacijo bomo razvijali postopoma. V sušilnicah na obeh lokacijah načrtujemo optimi-

zacijo z naložbo v **sisteme za praznjenje oktabinov in 'sesanje' granulotov** iz vreč. V proizvodnji želimo izdelke, ki nastajajo v več ločenih postopkih (na primer brizganje in nato montaža varnostnih vzmeti), izdelovati na enem mestu. Cilj je **v eni celici narediti izdelek do konca**, s čimer bi odpadlo veliko praznih poti in možnosti napak. Zdaj na eni lokaciji zabrizgamo izdelke, delavec jih z viličarjem odpelje v skladišče, kjer naredimo določeno zalogo, nato pa jih pripelje na montažni stroj. Združevati torej želimo stroje za zabrizgavanje in za montažo v ene celice.

Avtomatizirani procesi zahtevajo dodatno skrb pri **preventivnem vzdrževanju opreme** (čiščenje, mazanje, kalibracija ...). V ta namen v plastikarni že gradimo ekipo, poskrbeli bomo, da bo vsa oprema

Direktor Iztok Novak ugotavlja, da so projekti usmerjeni predvsem v notranje procese, v njihovo optimizacijo ter nadgradnjo razvojnih procesov. Ocenjuje, da bi se bilo v prihodnje treba usmeriti tudi navzven: v okolje, kupce, tehnologije. Kot je poudaril, je za uspešno uresničitev pomembno, da se projekti primerno razporedijo med sodelavce, da ne bi z njimi preveč obremenili samo nekaj zaposlenih. Pri financiranju pa bodo odgovorni iskali tudi zunanje vire, ki zagotovo so dostopni, treba pa jih je poiskati.

imela tudi navodila v povezavi s tem.

Strateški cilj za prihodnje leto je **določitev standardov za avtomatizacijo**. Ob naročilu, ne glede na to, ali jo bomo naročili pri zunanjem dobavitelju ali jo bomo izdelovali sami, bo ekipa natančno določila zahteve, ki jim bo ob predaji morala zadostiti.

Vse omenjeno pa predpostavlja in zahteva bolj usposobljeno delovno silo. Velik poudarek bo na delu z zaposlenimi, njihovem **usposabljanju in izobraževanju**, saj bo njihovo delo čedalje bolj prehajalo od fizičnega k računalniškemu.

Iztok Černalogar, vodja Projektne pisarne

Določili smo dva ključna projekta, s katerima bomo delovanje projektne pisarne usmerili v ciljne produktne niše, hkrati pa poenotili delovanje ekipe na trgu, da bomo pri pripravi analiz imeli primerljive podatke.

Prvi projekt je **Razvoj Polycomovega prodajnega modela**, ki smo ga v sodelovanju s podjetjem RMI začeli izvajati že letos in načrtujemo, da se bo nadaljeval še vse naslednje leto. Najprej moramo analizirati način dela posameznika v ekipi ter njihova znanja in veščine, na podlagi tega pa pripraviti načrt za razvoj kompetenc, ki jih za uspešno delo potrebuje prodajnik, ter njihovo uveljavitev, v zadnjem koraku pa bo sledilo še preverjanje učinkovitosti. Vzporedno bomo vzpostavili **Sistem analize kupca**. Pridobili bomo dodatna znanja o tem, kako analizirati kupca – osebo na drugi strani – in kako na podlagi tega določiti strategijo ciljne prodaje. Namen je prodajne aktivnosti čim bolj približati zahtevam in potrebam posameznega kupca. Tudi ta projekt bo predvidoma potekal še v prvem polletju 2020.

Razvoj ciljnih produktnih niš je drugi projekt. Usposobili se bomo za sistematično analiziranje trga ter detektirali produktne niše, ki nam bodo omogočale rast prodaje v segmentih, ki smo jih določili kot strateške. Namen je, da dve tretjini prodaje ustvarjamo na področjih, kjer imamo največ znanja, in tam ustvarjati rast. Tretjino pa moramo razpršiti in s tem zagotoviti stabilnost, če bi se zaradi sprememb na trgu katera od produktnih niš izkazala kot dolgoročno neperspektivna. Pričakujemo, da bo projekt dokončan v prvi polovici naslednjega leta.



Karla Smolej, vodja kakovosti

Prvi projekt je nadgradnja obstoječe merilne tehnologije. Povečali bomo zmogljivost, in sicer je podjetje vložilo v **nakup dodatnega merilnega stroja** za uporabo v Dobju, ki bo v podjetje predvidoma prišlo že v začetku leta. Omogočil nam bo dodatno kapaciteto merjenja in tudi hitrejšo izvajanje meritev, kar pomeni, da bomo pridobili odzivnost nadzora nad procesi. Z drugimi besedami, pomembno je, da rezultati čim prej pridejo v proizvodnjo oziroma razvojni center, da ekipa lahko ukrepa v čim krajšem času.

Drugi projekt predvideva **nadgradnjo obstoječega statističnega programa za nadzor SPC-proizvodnih procesov**. Pomanjkljivosti obstoječega programa sta predvsem nepovezljivost z merilnimi stroji ter slaba preglednost nad rezultati. Zato je nadgradnja tega sistema nujna, da pridobimo preglednejšo in bolj sprotno obdelavo podatkov brez odvečnih klikov, pretipkavanja, pregledovanja več tabel. Tudi ta investicija je v teku, zbiramo ponudbe in v prihodnjem letu bomo program posodobili.

Namen obeh naložb, ki se nanašata na delo v merilnici, je pospešiti izvajanje meritev in njihove statistične obdelave, da je podatek o kakovosti izdelkov

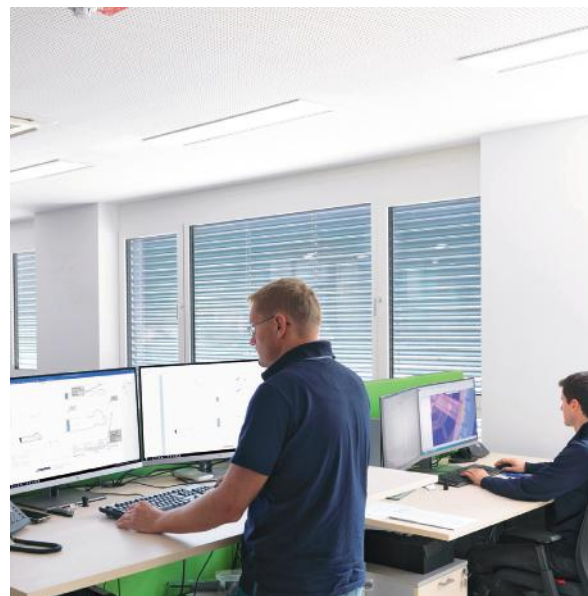
na voljo čim prej in s čim boljšo interpretacijo rezultatov. S tem preverjamo stabilnost naših procesov, kar je ključni parameter za kakovostne procese in izdelke.

Namen tretjega projekta pa je povečati kakovost izdelkov oziroma v proizvodnji čim hitreje odkriti morebitne napake in zajezi izdelavo slabih kosov. Predvidena je **vpeljava kontrolnikov** v proizvodnjo. V ta namen se bodo usposobili posamezni zaposleni, da bodo imeli ustrezne kompetence za opravljanje hitrih meritev na izdelkih. Določili bomo, na katerih izdelkih se bodo te kontrole izvajale, pri tem pa upoštevali količino planiranih izdelkov ter zahtevnost procesov in izdelkov. Nato bomo izdelali kontrolnike (merske pripomočke) in usposobili sodelavce ter pričeli z izvedbo tako imenovane atributivne kontrole. Testno smo ta način dela preizkusili in dobili zelo dobre rezultate, konec prihodnjega leta bo projekt uveljavljen.

Tatjana Kokalj, vodja oskrbovalne verige

V oskrbovalni verigi bomo v letu 2020 imeli dva projekta. Nadaljujemo s **projektom SIOP** (ang. *Sales, Inventory and Operations Planning*), ki ga vodimo že dve leti. Gre za zbiranje podatkov o napovedanih količinah prodaje, na podlagi česar lahko ocenimo zasedenost strojev in montaž, potrebe po materialih, embalaži itn. Ti podatki so zelo pomembni, ko se odločamo o naložbah. Prav tako tudi, ko se odločamo o prevzemu novih projektov, saj nam pokažejo, ali imamo na razpolago ustrezne kapacitete ali pa bi bile potrebne dodatne naložbe. Omogočajo nam stalen vpogled v dolgoročno zasedenost kapacitet, zagotavljajo sledljivost povečanja ali upada naročil na določenem stroju (posledično lahko pravočasno odreagiramo s prerazporeditvijo proizvodnje na druge stroje). Prihodnje leto želimo izboljšati vhodne podatke (zanesljivost napovedi), definirati vsa merila za razporejanje kupčevih projektov na kapacitete, zmanjšati število selitev iz stroja na stroj ter razširiti obdobje planiranja iz leta dni na tri leta, s čimer bomo zagotovili boljši vpogled v dolgoročne kapacitete in napovedi za potrebe nabave. Projekt je za celotno podjetje zelo pomemben, saj prispeva h krajšanju 'lead timov' za kupce, omogoča višje marže, povečuje učinkovitost proizvodnje, logistike in prispeva k optimiziranju nabave.

Projekt **vzpostavitve portala dobaviteljev** se bo razvijal vzporedno z oblikovanjem novega ERP v prihodnjem letu. Namen je vzpostavitev online



izmenjave informacij z dobavitelji/kooperanti na portalu dobaviteljev (trenutno vsa komunikacija poteka po telefonu in elektronski pošti). Na portalu bodo tako dobavitelji dostopali do nabavnih naročil, potrjevali njihovo realizacijo, delali najave za skladišče itn. Portal prinaša prednosti tako za Polycom (zmanjšanje števila dokumentov, večja ažurnost dokumentov, manjši obseg zalog, krajši poslovni cikel, izboljšanje planiranja, spremljanja in nadzora ...) kot tudi za dobavitelje (večja preglednost poslovanja, poenostavljen prodajni proces, zmanjšanje časa prodajnih transakcij, zmanjšanje napak pri poslovanju ...). Naš cilj je tudi vzpostavitev EDI komunikacije s strateškimi dobavitelji. Posledično se bo čas izmenjave podatkov še skrajšal, povečala se bo hitrost obdelave podatkov, zmanjšala verjetnost za napake in povečala varnost procesa.

Majda Trček, vodja strateške nabave

Strateška nabava že dolgo ni samo pritisk na cene in iskanje prihrankov, ampak zajema celostno **partnersko sodelovanje s strateškimi dobavitelji**. Z vsemi ključnimi dobavitelji granulotov, insertov in materialov, ki jih potrebujemo v orodjarni, moramo imeti sklenjene pogodbe. Z nekaterimi smo jih v preteklosti že podpisali in te je treba pregledati. V pogodbah postavimo temelje našega sodelovanja, vključno z dobavnimi roki, konkurenčnimi cenami, lestvico letnih rabatov glede na rast oz. doseženi promet, možnostmi na področju izmenjave znanja ipd. Naš cilj je, da skupaj z nami rastejo tudi naši dobavitelji.



Poseben poudarek je tudi na **sklepanju konsignacijskih pogodb**. Konsignacija pomeni, da dobavitelju naročimo večjo količino materiala, kot je trenutna potreba, in ga shranimo v našem skladišču. Konec meseca dobavitelju sporočimo porabo in on nam izstavi račun samo za material, ki smo ga porabili. Prednost za dobavitelje je, da imajo zagotovljen posel in da ne potrebujejo skladiščenja; za nas pa, da nas finančno ne obremenjuje, da imamo material stalno na zalogi in se lahko hitro prilagodimo spremembam v proizvodnji. Vrednostno gledano imamo na konsignaciji že skoraj polovico granulotov. To želimo še povečati in vključiti tudi dobavitelje kovinskih insertov ter ostalih materialov.

Naslednji projekt je **razvoj strateških dobaviteljev za kovinske inserte**. Projektov, ki vključujejo za-brizgavanje gredi, ploščic, matic, puš in podobnih insertov, je vedno več, s tem raste tudi naša potreba po kakovostnih dobaviteljih na tem področju. Razviti moramo nabor konkurenčnih dobaviteljev in z njimi skleniti pogodbe – namen je dolgoročno sodelovanje –, zato bomo okrepili ekipo v strateški nabavi.

V podjetju uporabljamo veliko različnih tipov materialov, nekatere nabavljamo v zelo majhnih količinah. Projekt **združevanja materialov** predvideva,

da pri novih projektih kupcem ponudimo alternativni material z enakimi lastnostmi, ki ga v podjetju že uporabljamo. Tako lahko povečamo nabavno količino posameznega tipa in dosežemo boljše nabavne pogoje.

Izpostavim naj še potrebo po **vzpostavitvi dobre analitike**, ki nam bo v vsakem trenutku omogočala dostop do grafično obdelane informacije z vrednostmi in trendi o gibanju cen, količin, zalog po materialih, po dobaviteljih glede na plan in glede na pretekla leta. Takšna analiza bo osnova za možne izboljšave in iskanje prihrankov.

Goran Blagojevič, vodja inženiringa

Prvi projekt je **prediktivno vzdrževanje strojev in perifernih naprav ter avtomatizacije** dvigniti na višjo raven. Pomeni, da bomo več pozornosti namenili preventivnemu vzdrževanju in s tem preprečevali kvarjenje oziroma na podlagi predvidene življenjske dobe menjali komponente, še preden bi se naprave ustavile in povzročile zastoj. S tem prediktivnim vzdrževanjem je povezana izdelava navodil za vso opremo, kar že delamo, je pa to dolgoročni projekt.

Vzpostaviti želimo **konsignacijsko skladiščenje rezervnih delov** (npr. potrošnega materiala za bri-



zgalne stroje). Za takšno sodelovanje želimo pridobiti približno deset dobaviteljev in do konca prihodnjega leta pričakujemo, da nam jih bo uspelo pridobiti vsaj pet.

Tretji projekt zadeva **vzdrževalne naloge in poročanje okvar**. Zdaj nam sistem napako sporoči po elektronski pošti in odzivni čas pogosto ni dovolj dober, prav tako so napake pri določanju statusov. To želimo nadgraditi tako, da bi se hkrati z obvestilom aktivirali tudi delovni nalogi, ob tem bi dodali tudi predviden čas za izvedbo, material ... (povezava s sistemom zalog). S tem bi se povečal nadzor nad delom vzdrževanja, informacije bi bile jasne. Določene rešitve omogoča obstoječi MES-sistem (Hydra), kar bomo v decembru tudi testirali z brezplačno testno licenco.

Še en cilj v prihodnosti je digitalizacija **celovitega proizvodnega vzdrževanja (TPM)**. Zdaj uporabljamo fizične kartice, na katere pišemo okvare ali pomanjkljivosti na strojih in perifernih napravah, ki ne vplivajo nujno na njihovo delovanje (npr. poškodovana zaščita ali počen pleksi), jih je pa treba odpraviti.

Boris Šturm, specialist za vitko proizvodnjo (Oddelek stalnih izboljšav)

Projekt je **digitalizacija orodij vitke proizvodnje**. Nekatera orodja, ki jih uporabljamo v podjetju v sklopu vitke proizvodnje, so vodena fizično, ali v papirni obliki, Excelovih tabelah ali pa po elektronski pošti. Cilj projekta je, da orodja povežemo z informacijskim sistemom, s čimer se zmanjša število

napak, povečata se učinkovitost in robustnost, bolje je mogoče slediti dejavnostim in proces učenja za osvajanje teh orodij se pospeši. Digitalna uporaba orodij za vitko proizvodnjo pripomore tudi k bolj sistematičnemu reševanju težav, uporablja pa se na primer pri vodenju sestankov, za analizo okvar, vodenje dokumentov, spremljanje ciljev ter strateških projektov, vodenje projektov, pri presojah ... Skozi projekt bomo ugotovili, katere digitalne metode so za nas smiselne.

Andrej Kos, vodja ORC

V ORC imamo potrjen projekt, ki predvideva **povečanje točnosti in hitrosti izdelave orodnih delov**. To je povezano z vlaganji. Za prihodnja tri leta ima ORC odobrenih 1,1 milijona evrov sredstev v ta namen. Predviden je nakup stroja za rezkanje HSC (ang. *high speed cutting*), CNC-stružnice, 3D skenerja in tuširne preše.

Do začetka leta 2021 načrtujemo **odprtje podružnice v tujini**, predvidoma v eni od držav nekdanje Jugoslavije, kjer bi razvijali in izdelovali konstrukcije. Na ta način želimo povečati fleksibilnost in bolje izkoristiti drage programerske in konstruktorske licence, ki jih naši razvojniki uporabljajo samo v dotedanskem času.

V okviru raziskav in razvoja je najpomembnejši projekt **standardizacija nišnih izdelkov**. Izkušnje, ki smo jih pridobili na tem področju v povezavi z našim največjim kupcem, moramo prenesti še na druge nišne izdelke. Energijo bomo usmerili tudi v



razvoj tulcev iz drugih materialov, in sicer bomo zagnali enoletni interni projekt izdelave debelostenskih izdelkov, ter tako pridobili znanja in izkušnje za nove projekte.

Simon Oman, vodja informatike

V letu 2020 bomo izvajali aktivnosti za uvedbo novega ERP-sistema. Nadaljevali bomo s projektom kontrole in nadzora materialnega toka v proizvodnji ter implementacije vizualiziranja procesnih podatkov, pridobljenih neposredno z nadzorne plošče stroja s pomočjo uporabe standarda Euromap 63. Veliko pozornost pa bomo namenili obvladovanju kibernetске varnosti.

Barbka Rupar, vodja kadrovske službe

V prihodnjem letu imamo v oddelku predvidene štiri projekte; dva se vežeta na izobraževanja in ju vodi Alenka Cukjati. Prvi se nanaša na **karierni razvoj zaposlenih**. Namen je zagotoviti možnosti napredovanja ter povečati motivacijo zaposlenih z razvojnim potencialom k napredovanju. Vzpostaviti moramo ravnotežje med talenti, znanji in ambicijami zaposlenih s cilji in potrebami podjetja. Identificirali ter razvijali bomo posameznike s potencialom, da v prihodnosti zavzamejo vodstvene ali druge ključne vloge v organizaciji, povečati želimo tudi zavzetost in pripadnost zaposlenih.

V okviru drugega projekta bomo uredili **sistemizacijo delovnih mest, plačni sistem ter nagajevanje**. Jasno bo določena delitev delovnih nalog, odgovornosti in pooblastil. Pri sistemizaciji bomo



sledili cilju zadostne fleksibilnosti, da bo omogočala notranjo mobilnost zaposlenih, njihovo hitro in zakonito prerazporejanje ter operativno dodeljevanje novih nalog. Izboljšali bomo plačni sistem in sistem nagajevanja ter napredovanja zaposlenih. Z vsem naštetim želimo doseči vzpodbudno delovno okolje.

S projektom **usposabljanja in mentoriranja** želimo dvigniti raven usposobljenosti zaposlenih, s čemer želimo povečati motivacijo in delovno učinkovitost in tudi lojalnost.

Razvoj **mladih in štipendistov** je projekt za večjo vključenost mladih v delovni proces, pridobivanje izkušenj ter idej, prav tako pa tudi pri strateškem odločanju. Odprli bomo strateški dialog ter z vključujočim projektnim pristopom spodbudili ključne zaposlene in mlade potenciale, da prispevajo svoje ideje, znanje in izkušnje. Poskrbeti moramo za motiviranje zaposlenih ter za prenos znanja na mlajše generacije.

► zbrala Milka Bizovičar

MAHLE – VELIK KUPEC IN ZAHTEVNI IZDELKI

Mahle je Polycomov drugi največji kupec. Z njim letno ustvarimo več kot tri milijone evrov prihodkov.

Paleta več kot sto izdelkov, ki so že v redni proizvodnji, je široka, za vse pa velja, da so zelo zahtevni, pa naj bo z vidika natančnosti ali materiala. Nekoliko več je povezanih s filtracijo in drugimi elementi pri motorju, predvsem termostati. Z novimi projekti pa povečujemo število izdelkov za filtracijo dizelskega goriva, izdelovali bomo tudi nekatere povezovalne elemente pri vodnem hlajenju motorja ter vsesovalne kanale za zrak.

Nosilni projekt je Filter za dizelske sisteme

Posebej velja izpostaviti projekt Filter za dizelske sisteme, ki ni le največji med vsemi našimi projekti za Mahle, je tudi eden izmed najkompleksnejših, ki smo jih kdaj koli pridobili, in je hkrati tudi za kupca eden izmed pomembnejših. Govorimo o ohišju za filter goriva pri dizelskem motorju. Vanj poleg filtra vgradijo tudi grelec goriva, indikator vode in kontrolno elektroniko. Pomeni, da je to eden ključnih delov v avtomobilu za pravilno delovanje motorja. Izdelek je zelo zahteven tako za proizvodnjo kot tudi za spremljanje kontrole kakovosti, ker je na njem ogromno kontrolnih točk. Izdelujemo tudi pokrov ohišja, ki omogoča zamenjavo filtra, hkrati pa služi kot zbiralnik kondenza, ki nastaja v dizelskem gorivu in ga je treba izločiti.



MAHLE

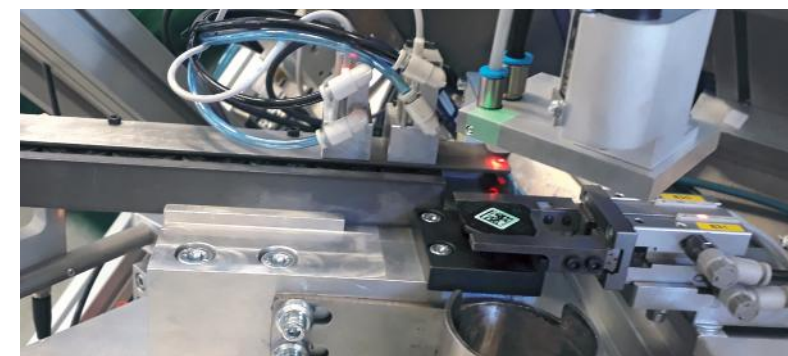
Od poletja 2019 je filter za dizelske sisteme v redni proizvodnji in ga tudi dobavljamo. Naknadno so pri testih trka na ohišju odkrili pomanjkljivost, in sicer se je izkazalo, da bi se v primeru nesreče polomili priključki za dovod in odvod goriva. Narediti je bilo treba konstrukcijske popravke, ohišje dodatno ojačati in simulacije kažejo, da nam je to uspelo. V začetku pomladi je predvidena končna korekcija orodja in takrat bomo začeli dobavljati nove izdelke.

V tem času pa moramo narediti varnostne zaloge, da bomo med popravilom orodja lahko kupcu nemoteno dobavljali izdelek. To je velik zalogaj tako za proizvodnjo kot logistiko in tudi za embalaranje, saj je iz poliamida, ki je higroskopičen – nase vleče vlago. To bi lahko bila težava, zato bomo morali nameniti posebno pozornost pravilnemu pakiranju.

Priložnosti v drugačnem poslovnem okolju

Z Mahlejem v večjem obsegu sodelujemo od leta 2010. Korporacija, ki je bila ustanovljena leta 1920, je vodilni globalni razvojni partner in dobavitelj v avtomobilski industriji s pionirskimi inovacijami v tehnologijah in izdelkih. Njihove izdelke najdemo v osebnih avtomobilih, industrijsko-delovnih strojih, motornih kolesih, na ladjah in to na najvitalnejših delih (motor, filtracije, elektro-mehatronske sklopke, klimatske naprave). Družba, ki deluje skoraj izključno v avtomobilski industriji, zdaj razvoj usmerja v e-mobilnost, alternativna pogonska goriva, varstvo okolja (čistost zraka, učinkovita raba energije) in udobno uporabo vozila.

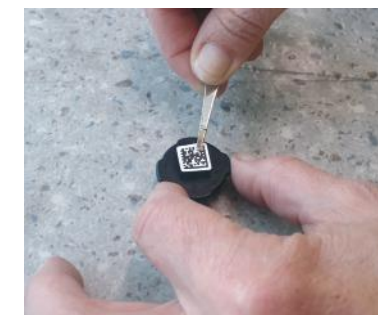
► Leopold Šmit



ETIKETIRANJE, KI JE ŽE TAKOJ KLICALO PO AVTOMATIZACIJI

V enem od projektov za kupca Nexans izdelujemo tri podobne izdelke in pokrovček, ki se prilega vsem trem. Nanj lepimo etiketo. Etiketiranje je za nas nov proces, ki pa smo ga zaradi napovedanih količin hitro po začetku proizvodnje avtomatizirali.

Zaposlene so pred tem nalepke, velike vsega 12 krat 12 milimetrov, s kodo DMC (ki je podobna kodi QR) na označeno mesto nanašale ročno, s pinceto jih je bilo treba odlepiti s koluta in jih lepiti na pokrovčke izdelka. To ni bilo samo zamudno, ampak tudi utrujajoče. Okvirno so na ta način zmontirale 2.000 kosov, naročila pa naraščajo in zdaj dosegajo 10.000 kosov letno. Predvideno je, da bi letno proizvedli približno 700.000 pokrovčkov ter jih opremili z etiketami.



Za popolno kontrolo smo uporabili strojni vid

Postopek etiketiranja smo avtomatizirali tako, da zaposleni pokrovčke, ki jih zabrizgamo v loče-

nem procesu na drugem stroju, nasipa v dozirno posodo, od koder po vijačnici z doziranjem prihajajo do etiketirke. Na poti se s pomočjo mehanskih ovir pravilno orientirajo, da avtomatizacija v napravi nalepke s kodo lahko montira na za to predvideno mesto. Dodatni postopek, ki se izvede v procesu, je tiskanje kode na folijo, ki se nato nanese na belo nalepko.

Uporabili smo tudi strojni vid, in sicer kamera v napravi preverja, ali je koda DMC, ki se prilepi na nalepko, brezhibna (da ni poškodovana, da je na pravem mestu ...), in zagotavlja, da je izdelek pri pakiranju brez napak. Proizvodni cikel od tiskanja kode na prozorno folijo do nanosa na pokrovček, kontrole in izmeta kosa je dolg pet sekund, kar je neprimerljivo krajši čas kot pri ročnem nanašanju. Delavec je prisoten 30 odstotkov časa.

Etiketirko so konstrukcijsko in mehansko izdelali v podjetju Lovran. Za elektroniko in programiranje naprave so poskrbeli v oddelku avtomatizacije v Polycomu, natančneje Marko Simčič, Marko Željko mu je pomagal kot neformalni mentor. Za tehnologijo in implementacijo v proizvodnjo je odgovoren Nedeljko Ninič.

► Peter Mencin

SPREMEMBE PRI IZPLAČILU PLAČ V LETU 2020

Prve spremembe bodo pri decembrski plači, ki bo izplačana januarja.

Z davčno reformo se spremeni dohodninska lestvica in splošna davčna olajšava, kar pomeni, da bo neto plača višja ob nespreme-

njeni bruto plači. Z novim letom stopijo v veljavo spremembe Zakona o minimalni plači (ZMinP). Minimalna mesečna plača za

delo, opravljeno v polnem delovnem času, bo znašala 940,58 evra bruto.

► Tina Kušar

PRI VARČEVANJU ZA STAROST POMAGA TUDI PODJETJE

Barbara Stanonik, vodja računovodsko-finančne službe, je v jesenski številki Polyanca poudarila, da premalo zaposlenih varčuje za dodatno pokojnino. Tokrat ponujamo nekaj več informacij o tem.

Že kmalu po upokojitvi posameznik lahko občuti, da je njegova pokojnina precej nižja od plače, ki jo je prejemal vrsto let. Zaradi dolgoletnega zniževanja pokojnin je vrzel že zdaj velika – ženske, ki se bodo upokojile prihodnje leto po 40 letih delovne dobe, lahko pričakujejo pokojnino v višini 63,5 odstotka povprečne plače, ki so jo imele v 24-letnem obdobju, ko so zaslužile največ, moški pa 57 odstotkov, pri čemer se bo ta delež postopoma povečeval do izenačitve z ženskami.

Varčevanje za čas po upokojitvi je zato smiselno in ena možnost, ki je za zaposlene zelo ugodna, je varčevanje v drugem pokojninskem stebru, imenovano dodatno pokojninsko zavarovanje. Ne glede na ime gre za varčevanje, v katero se lahko vključimo pri delodajalcu, ta pa v tem primeru

zaposlenim tudi prispeva določeno vsoto vsak mesec. Polycom vsakemu, ki se odloči za takšno varčevanje, prispeva 20 evrov na mesec. Podatki kažejo, da samo 34,4 odstotka vseh naših zaposlenih to možnost izkoristi, ostali ne varčujejo.

Varčujemo za svoj račun

V Sloveniji imamo več ponudnikov teh zavarovanj (upravljavcev sredstev) – Polycom sodeluje s Prvo osebno zavarovalnico. Njihova naloga je kar najbolje upravljati z denarjem, ki jim ga zaupajo varčevalci, da prinaša čim več donosa.

Ob odločitvi za to varčevanje posameznik dobi osebni varčevalni račun, ki pa je odprt pri banki skrbnici in ni last upravljalca. Damjana Jager iz Prve osebne zavarovalnice: »Pokojninsko

varčevanje je dolgoročno varčevanje in za boljši učinek (več privarčevanih sredstev) omogoča sprejemanje različnih kratkoročnih naložbenih tveganj. Mlajši pri varčevanju lahko tvegajo več, starejši pa manj. Bliže, kot je nekdo upokojitvi, v manj tvegane naložbe bo upravljavec vlagal prihranke na njegovem računu.« Glede na stopnjo tveganja ima Prva osebna zavarovalnica oblikovane tri sklade: dinamičnega, ki je namenjen osebam, starim do 47 let, uravnoteženi je predviden za generacijo 47–59 let in zajemčeni (sredstva v njem so varna, zagotovljen je tudi neki manjši donos). Posamezniki, ki to želijo, imajo svoja zbrana sredstva lahko tudi v manj tveganim skladu, kot je sicer predviden glede na njihovo starost, nikoli pa v bolj tveganim. Enkrat na leto lahko brezplačno spremenijo to naložbeno strategijo.

Denar, zbran na osebni račun pokojninskega zavarovanja, je dostopen ob upokojitvi v obliki mesečne rente, le izjemoma tudi prej. V zajemčenem skladu je zagotovljen minimalni zajemčeni donos, ki ga določi država.

Za več informacij se zaposleni lahko oglasite pri meni v računovodstvu.

► Tadeja Munih

INFORMATIVNI IZRAČUN VREDNOSTI PREMOŽENJA

mesečno vplačilo 40 evrov (20 podjetje, 20 zaposleni)

	VPLAČANI DENAR	VREDNOST PREMOŽENJA
starost 25 let (40 let varčevanja)	19.008	62.252
starost 35 let (30 let varčevanja)	14.252	30.050
starost 45 let (20 let varčevanja)	9.504	14.027

Upoštevani so letni donosi 7 % na leto za dinamični sklad, 5 % za uravnoteženi in 2,5 % za zajemčeni sklad.

Vir: Prva osebna zavarovalnica



USPEŠEN NEMŠKO-SLOVENSKI MINISTRSKI OBISK

Slovenski zunanji minister dr. Miro Cerar in bavarski državni minister za evropske in zvezne zadeve in medije dr. Florian Herrmann sta si ogledala našo tovarno.

Obisk dr. Herrmanna v Sloveniji je bil namenjen nadaljevanju in krepitvi odličnih gospodarskih in bilateralnih odnosov med Bavarsko in našo državo. V Škofji Loki sta se udeležila javne razprave z državljanji o izzivih Evropske unije ter njeni poti v hitro spreminjajočem se globalnem svetu, obisk pa končala z ogledom našega podjetja.

Goste smo sprejeli solastnik podjetja Igor Stanonik in Gregor Stanonik v imenu očeta, solastnika Iztoka Stanonika, ter jaz kot direktor in namestnica direktorja Mateja K. Šenk, skozi proizvodnjo jih je popeljal vodja proizvodnje Gašper Sever. Dr. Herrmann je bil navdušen: »Polycom je dober primer prepletanja inovacij in tradicije, prav tako pa tudi gospodarskega sodelovanja v Evropi – proizvodnje z bavarskimi stroji in slovenskim znanjem.« Pogoovarjali smo se o vplivu recesije na naše podjetje, kako nam kljub upadu na trgu uspeva zagotavljati enak obseg poslovanja, o našem soočanju s trendi, kot so elektrifikacija v avtomobilski industriji, delitvena ekonomija (ang. car sharing) in uvajanje naprednih asistenčnih sistemov (ADAS). Pojasnili smo, da elektrifikacija nima neposrednega učinka,

saj pretežni delež naših izdelkov vgrajujemo tudi v električna vozila, predvidevamo, da se bo zaradi car sharinga postopoma zmanjševalo povpraševanje po vozilih na razvitih trgih. Zavedamo se, da se bo zaradi ADAS povečevalo povpraševanje v drugih tržnih segmentih, ki zahtevajo večjo tehnično natančnost, večji delež produktnega portfelja z varnostnimi karakteristikami in višjimi zahtevami pri čistosti izdelkov. Pojasnili smo, da je dodana vrednost Polycoma za kupca predvsem v razvoju procesa in orodij kot tudi proizvodnje in dobave izdelkov.

Dr. Miro Cerar je naše podjetje obiskal že v preteklosti, ko smo bili še na stari lokaciji, tokrat pa je pohvalil avtomatizirano tovarno in večkrat z navdušenjem poudaril: »Dobri ste.«

Vsak obisk iz katerega koli ministrstva je za Polycom pomemben dogodek. Pomeni priznanje za kakovostno delo v preteklosti in zaupanje v uspešno delo naprej ter v poslanstvo družbe Polycom.

► Iztok Novak

PLES KUPCA IN PRODAJNIKA, NE VSILJEVANJE SEBE IN IZDELKA

»V poslu sem že več kot 30 let, na enak način, kot sem prodajal na začetku, to delam danes. Ne morem reči, da se način, ki bi bil pri kupcih učinkovitejši, spreminja. Je samo pameten pristop in tisti, malo manj organiziran.«

Filozofijo prodaje Neda Bešireviča iz podjetja RMI na izobraževanjih in delavnicah spoznavajo zaposleni v Projektni pisarni.

Kakšna je sodobna, učinkovita prodaja?

Rad bi govoril o pametnem načinu prodaje, ker verjamem, da ni sodobne ali nesodobne prodaje. V praksi imamo prodajnike, ki 'porivajo' svoje izdelke/rešitve/storitve in upajo, da bodo navdušili potencialne kupce s ponudbo, in imamo tiste druge, ki najprej preučijo svoje potencialne kupce, poskusijo prepoznati in nato povečati njihove potrebe, potem pa jim predstavijo svojo rešitev ter zadovoljiti njihove resnične potrebe. Učinkovito in pametno projektno vodenje je timsko delo, ki zahteva strokovnost in poznavanje svojega področja, čustveno inteligenco, odgovornost v timu in prilagajanje članov skupnemu cilju, to je zadovoljiti potrebo kupca v dogovorjenem času in v dogovorjeni kakovosti.

Pričakovanja kupcev pa se spreminjajo ...

Zagotovo. Želijo si personalizacijo in absolutno osredotočenje na zadovoljitev specifičnih potreb na njihov način. Od prodajnikov

pričakujejo, da bodo pokazali maksimalno pozornost in razumevanje njihove potrebe ter da jim bodo rešitev predstavili v njihovem jeziku. Splošnost v prodaji ne pride več v poštev.

Katere veščine in znanja ima dober prodajnik?

Analitičnost, strateško načrtovanje kupca in poteka prodajnega procesa, veščine psihološke analize kupca (nabavnikov, tehničnega osebja ...) in njegovih navad pri sprejemanju odločitev, zelo aktivno poslušanje, pogovor v jeziku in tempu kupca, raziskovanje in reševanje morebitnih ugovorov in zapiranje prodajnega pogovora s konkretnim dogovorom, kako naprej. Prodaja je lep umetniški ples kupca in prodajnika, ne vsiljevanje sebe in svojega izdelka.

Ali se pristopi razlikujejo med trgi in panogami?

Lahko govoriva o ameriškem pristopu, ki ga poznamo tudi v regijah, kjer so vplivni Američani, ter preostankom sveta. V ZDA pristop temelji predvsem na kritiziranju konkurence in vabilu kupcem, naj kupijo njihovo. Ostali konkurenco spoštujemo, ne govorimo proti njej, ampak se od nje diferenciramo in tako po-



večujemo potrebo po naši rešitvi. To zahteva dobro poznavanje konkurence in njihove ponudbe. Med panogami pa mislim, da ni velike razlike. V avtomobilski industriji je treba oceniti potencial in strateško pomembnost potencialnega kupca, izvedeti kaj kupuje, koliko, od koga in zakaj ravno od njega, kaj mu je pomembno pri odločitvi za nakup, kako mu lahko pomagamo, da bo še učinkovitejši pri delu kot nabavnik, kako ga še bolj zadovoljiti z našim izdelkom/storitvijo/rešitvijo in kaj je v naši rešitvi zanj oziroma za njegovega kupca.

Katere so najpogostejše napake, ki jih delajo prodajniki pri nastopu do kupcev?

Ne poznajo v globino kupčevih potreb, zato jim ne znajo predstaviti prave rešitve. Ne pripravijo se za strateški pristop, zato izgubljajo svoj dragoceni prodajni čas za manj potencialne kupce. Pri kupcih preveč govorijo o svoji ponudbi in premalo poslušajo, ne vedo, ali kupec sploh potrebuje to, kar mu predstavljajo. Preveč so agresivni in ne dovolijo, da bi kupec premislil, ne raziskujejo njegovih ugovorov ali jih preslišijo, s čimer mu dajejo signal, da zanje sploh ni pomemben. Veliko jih ne zaključuje prodajnih razgovorov in potem kupcu sploh ni jasno, zakaj je izgubljal njegov čas.

► Milka Bizovičar

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO



Stane z Nemom

Stane Mozetič je vodja skladišča končnih izdelkov v Poljanah. V Polycom je prišel leta 2007, ko se je odprlo delovno mesto pomočnika logistike. Delo v logistiki mu ni bilo tuje, poznal je administracijo in delo skladiščnika, saj je pred tem delal na enakem področju kot izvozni referent. Čez čas je postal vodja skladišča in tako prevzel vaje pri delu v skladiščnem šotoru v Gorenji vasi. Zaradi pomanjkanja prostora se je z ekipo moral kmalu preseliti v Todraž. Ob odprtju nove tovarne v Dobju pa so se iz Todraža vrnil v Poljane, na Polycomovo staro lokacijo.

Organizacija dela se spreminja, vedno na bolje. Modernizacija in digitalizacija pripomoreta k učinkovitejšemu delu. Včasih je vse prevzemal ročno, danes uporabljajo optične čitalnike in računalniško podporo in napak praktično ni več, je Stane primerjal delo v skladišču nekoč in danes. »Pogoji dela so v Poljanah neprimerno boljši, kot so bili v Todražu. Skladišče je dokaj moderno organizirano, čeprav smo na lokaciji, ki pr-

vočno ni namenjena skladiščenju, ampak smo se odlično prilagodili,« je povedal Stane.

S sodelavci v ekipi si porazdelijo delo. V začetku tedna naredijo plan odpre in dela, kar je zelo pomembno, saj bi v nasprotnem primeru na majhnem dvorišču lahko zelo hitro nastala gneča. »Včasih so skladiščniki krožili, vsak je bil en teden z menoj v skladišču v Todražu in naslednji teden v Poljanah, kar se ni najbolje obneslo. Zdaj je ekipa stalna, vsak sodelavec je zadolžen za določene kupce,« pravi Stane. Novega kupca vedno prevzame sam, sčasoma, ko je vpeljan v sistem, pa ga preda enemu izmed fantov v ekipi.

Popoldneve izkoristi za sprehode po domačem Trziču s svojim psom, prosti čas nameni družini. Rad potuje, z ženo raziskujeta tuje dežele, njihove znamenitosti in športne prireditve. Njegova največja strast je hokej. Je zvesti navijač Acroni Jesenic, nikoli ne izpusti tekme. V mladih letih se je tudi sam rekreativno ukvarjal s tem športom in kot pravi, je najpomembnejša tekma, ki jo je odigral in tudi zmagal, ko so se pomerili navijači Jesenic proti Olimpijinim.

Denis Željko je bil eden prvih zaposlenih na naši lokaciji v Črnomlju. Ko je leta 2012 prišel, še ni imel izkušenj v orodjarstvu, temveč željo po učenju. Tako se je najprej zaposlil kot orodjar – vzdrževalec in se v tej vlogi odlično znašel.

Po treh letih je napredoval in se spoprijel z novimi izzivi na delovnem mestu razvojnega tehnologa. Podružnica v Črnomlju je na začetku temeljila predvsem na

proizvodnji, zato je moral Denis, enako kot tudi nekateri drugi sodelavci, prihajati na delo v Poljane. Tu se je še bolj seznanil z delom v tehnologiji in orodjarstvu in z znanjem napredoval še naprej. Zdaj je vodja orodjarne v Črnomlju. »Moje delo se v resnici ni veliko spreminjalo, predvsem sem prevzemal nove naloge. Uživam v svojem delu, ker je dinamično.«

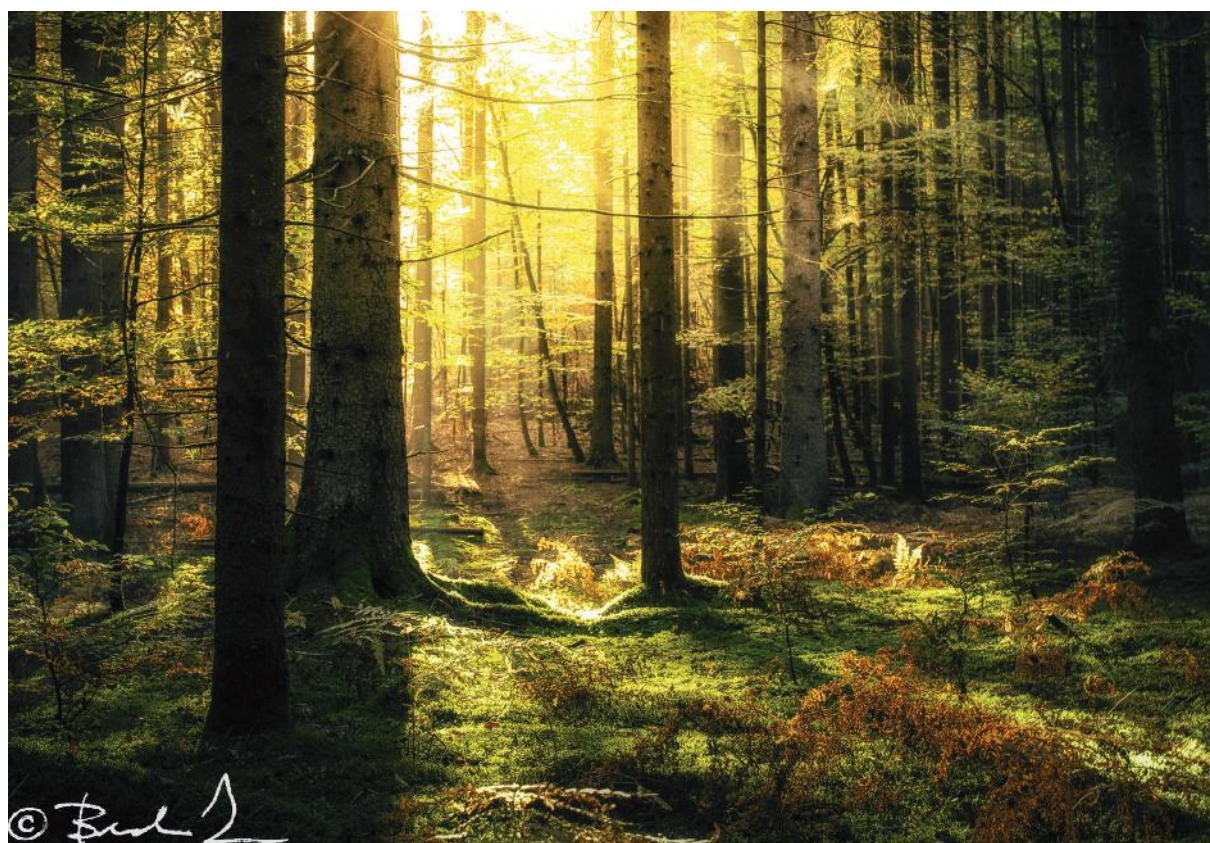


Denis Željko

Njegove naloge so načrtovanje dela, organizacija in usklajevanje ekipe. Sodeluje tudi pri projektih in skrbi za urejeno delovno okolje. Orodjarna se deli na strojni in ročni del, v njegovi ekipi je sedem sodelavcev. »Dobro se razumemo, si med seboj pomagamo in se drug od drugega učimo,« pravi Denis, »vsak dan nam prinese nove izzive, tako nam ni nikoli dolgčas.«

Rad si vzame čas zase, za družino in prijatelje. V prostem času združuje prijetno s koristnim, že več kot 20 let se s prijatelji družijo ob igranju tenisa. Z družino se rad poda na kolesarske izlete po Beli krajini, poletne mesece pa izkoristi za čolnarjenje in rafting po reki Kolpi, pri čemer se mu največkrat pridružijo sodelavci.

► Tija Blagotinšek

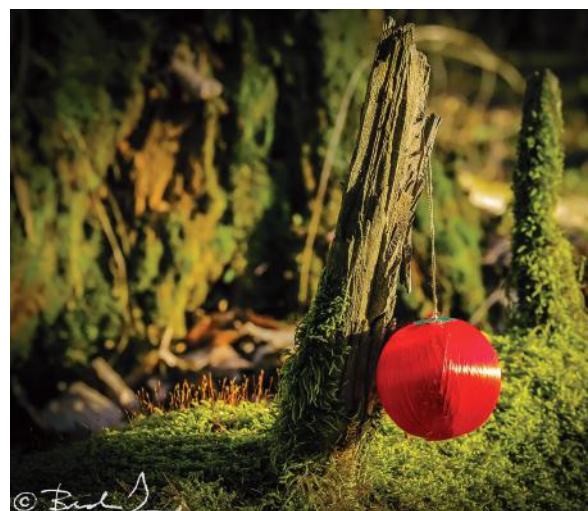


»IDEJE ČRPAM IZ VSAKDANJEGA ŽIVLJENJA«

Vsak človek potrebuje nekaj, ob čemer se lahko sprosti in odklopi možgane od dela. Boštjan Brdnik je strast našel v fotografiranju, ki je, kot pravi, tudi antistresna terapija. Fotografije objavi na družbenih medijih, podkrepljene s provokativnimi ali sarkastičnimi komentarji.

S hobijem se ukvarja ljubiteljsko in je samouk, znanje je pridobil na internetu in z izkušnjami. Večinoma fotografira s polprofesionalnim fotoaparatom, včasih tudi z mobilnim telefonom. Pravi, da je perfekcionista, za vsako svojo fotografijo ima kritiko, v vsaki najde nekaj, kar bi lahko še izboljšal. Za eno fotografijo porabi kar nekaj časa, posebno pozornost posveti postavitvi scene, in tako fotografira z več različnih zornih kotov, izbere najboljšo fotografijo in preden gre ta v objavo, jo še računalniško obdelava.

Njegove najzanimivejše fotografije so scene vsakdanjega življenja, ki jim doda miniaturne like ljudi.





Idejo za to je dobil pri angleškem umetniku Slinkachuju, mini močicljce pa naroči po internetu iz Nemčije. Figurice so v merilu 1 : 87, velike so približno 21 milimetrov in so namenjene za modelske železnice, razstave oziroma muzejem. Ena največjih je razstava modelske železnice v Hamburgu. »Za fotografije z močicljji moraš biti odprte glave. To delam zase, ne delam nekaj na silo. Ko dobim idejo, se lotim dela,« pravi Boštjan. Želi si, da bi nekoč tudi sam imel razstavo teh fotografij.

Sladek zaključek delovnega tedna

V njegovi zbirki fotografij najdemo tudi hrano in pijačo. Ob koncih tedna se Boštjan z družbo odpravi na nekaj sladkega. Tako nas vsak petek »časti« s fotografijo tortice ali druge sladice, ki jo objavi na družbenih omrežjih. Ta izziv mu je dala prijateljica iz Kanade, tako je vsaka fotografija opremljena s ključnikom #bostjansfridaycakepic in njegovim podpisom. Slaščičarne in restavracije obiskuje naključno, pri objavi fotografije pa ne napiše, kje jo je posnel, niti ne komentira okusa. »Sam tortic ne pečem, rad pa kaj skuham in preizkušam nove stvari. Seveda mi mora biti jed všeč, najprej jemo z očmi. Fotografija vampov ne bi bila ravno primerna za objavo,« se pošali Boštjan.



Fotogenična Slovenija

»Da pobegnem od vsakdana, se večkrat odpravim na izlet v naravo ali potep po kakem mestu, in če imam s sabo fotoaparata, naredim kakšen posnetek, če mi v oči pade lep prizor. Slovenija je nasploh zelo fotogenična zaradi čudovite narave in prelepih mest.« Nikoli pa ni slikal ljudi ali portretov, raje naredi avtoportret.

Boštjan je v našem podjetju vodja orodjarne in ne vidi povezave med svojim delom in hobijem. Včasih kakšen vijak vključi v fotografijo z močicljji, sicer pa svojega prostega časa ne meša z delom.

►Tija Blagotinšek



SABINA IN ULRIK V EKIPI ZA VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU

Sabina Božič in Ulrik Oblak sta okrepila ekipo strokovnih sodelavcev za varstvo in zdravje pri delu.

Uspešno sta opravila zahteven nacionalni izpit, v okviru katerega sta morala napisati pisno nalogo ter opraviti ustni del s



preizkusom znanja ter zagovorom pisne naloge. S pridobljenimi znanji bosta skupaj s peterico sodelavcev, ki so izpit opravili že v preteklosti, skrbela, da se bosta varnost in zdravje zaposlenih

na delovnem mestu še izboljševala. Čestitamo za uspešno opravljen izpit!

► Barbka Rupar

S STRATEŠKIM DIALOGOM GLEDAMO V PRIHODNOST

Od septembra v našem podjetju poteka projekt Strateški dialog. V njem sodeluje 25 mlajših posameznikov s krajšim delovnim stažem v podjetju ter posamezni vodje, izkušeni sodelavci iz Dobja in Črnomlja.

Mladi prihajamo iz različnih oddelkov in obeh poslovnih enot, imamo različna znanja (orodjarji, tehnologi, kakovostniki, merilci prodajniki, nabavniki ...) in tudi različne stopnje izobrazbe, nekateri so v podjetju že dlje časa, drugi pa so se pridružili pred kratkim.

Namen projekta je izboljšati komunikacijo in poglobiti medgeneracijsko sodelovanje v oddelkih ter med njimi, obenem pa skupaj raziskati tržne priložnosti. Znano je, da mešanje različnih znanj in izkušenj v ekipah pripomore k bolj dinamičnemu in kre-

ativnemu razmišljanju, kar poraja nove, sveže ideje. Spodbuditi želimo zaposlene, da prispevajo svoje ideje in znanja, ob tem pa tudi razvijajo mehke veščine.

Delo pod moderatorstvom zunanjih izvajalcev BB Consulting v prvem delu projekta poteka ločeno z mladimi in izkušenimi sodelavci, ki bodo v kasnejših srečanjih nastopali kot naši mentorji. Mlajša skupina se je najprej seznanila z zgodovino Polycoma, kar je pomembno, da se z rastjo ohranja duh podjetja, nato smo analizirali trenutno stanje in ugotavljali, na čem lahko gradimo našo prihodnost, potem pa govorili o naši viziji na področju kadrov in odnosov, tehnologij in trga. Torej, kako bi se po našem mnenju morale razvijati podjetje, da bi nadaljevalo uspešno zgodbo. Delo je zelo ciljno naravnano, smernice nam daje skupina vodij, s katerimi bodo v prihodnje potekale skupne delavnice.

► Grega Stanonik



»NIKOLI SE NISEM SMILILA SAMA SEBI«

Tanja Oblak je v našem podjetju zaposlena od leta 2012, na delovnem mestu finančne analitičarke za področje kontrolinga. Je pozitivna in v prostem času zelo dejavna oseba.

Preden se je zaposlila v Polycomu, je po študiju kemije delala v Iskri, v laboratoriju za izdelavo tiskanih vezij, nato pa še v oddelkih kakovosti in informatike. Ugotovila je, da bi potrebovala več znanja iz poslovnih procesov, zato se je vpisala na magisterij na Fakulteti za organizacijske vede. Tako se je spoznala s kontrolingom.

Življenje ji ni prizaneslo, že kot petletni deklici ji je prometna nesreča spremenila življenje. Sledilo je dolgotrajno zdravljenje in številne operacije, privaditi se je morala na podkolensko protezo. Z močno voljo ji je uspelo premagati izziv in kot pravi zdaj, proteza ni ovira niti za hribolazenje ali kolesarjenje. Večkrat se odpravi na Blegoš, Lubnik in na druge okoliške hribe. Za telesno vzdržljivost skrbi tudi z nordijsko hojo, večkrat na teden prehodi pet ali šest kilometrov.

Vikendi z vnukinjo

Samo nekaj let po poroki ji je umrl mož in ostala je sama z dve-

ma majhnima otrokoma, pred nekaj leti je izgubila tudi mlajšega sina. Kljub vsemu ni izgubila volje in pozitivnega razmišljanja. Življenje ji popestri petletna vnukinja, s katero skupaj preživita konce tedna, raziskujeta naravo in obiskujeta otroške delavnice ter prireditve. »Imam 20 let mlajše sodelavke, ki imajo majhne otroke, zato sem vedno na tekočem, kaj otroke najbolj zanima,« rada pove.

»Nikoli se nisem smilila sama sebi,« je poudarila in opisala, kako je na nekem izletu po Italiji posumila, da ima sladkorno bolezen. »Nenehno sem bila žejna, pogosto sem hodila na stranišče, opazila sem, da prehitro izgubljam kilograme,« je predstavila tri glavne simptome te bolezni. Diabetolog ji je predpisal dve zdravili, dieto in telesno dejavnost. Že po štirinajstih dneh se je količina zdravil prepolovila, saj se ji je krvni sladkor s pomočjo diete in telesne dejavnosti zelo zmanjšal.

Predsednica škofjeloških sladkorčkov

Pri zdravniku je izvedela za Društvo diabetikov Škofja Loka, v katero se je tudi včlanila. Dve leti je bila v izvršnem odboru, obmenjavi vodstva pa so jo predlagali za predsednico. Zdaj že pet let vodi društvo. Dela je dosti, tako da je morala precej opustiti tajniške posle v društvu Rovtariji – Smučanje in kolesarjenje po starem, »ne moreš biti na dveh koncih hkrati«. Društvo diabetikov Škofja Loka šteje približno 300 članov (pravi jim Sladkorčki), kakih sto je dejavnih. »V Sloveniji je 135.000 sladkornih bolnikov, v društva je včlanjenih le 14.000, zato se prizadevamo, da bi se članstvo povečalo. Dejavnosti v društvu so predvsem usmerjene v ozaveščanje o bolezni, širjenju znanja o tem, kako jo lahko preprečimo in kaj lahko bolniki sami naredijo za to, da preprečijo njene posledice, ki lahko vodijo v slepoto, odpoved ledvic, amputacije ...,« je opisala. Organizirajo tudi različne dejavnosti, kot so pohodi, srečanja s starejšimi člani, meritve sladkorja, krvnega tlaka in holesterola.

Pri vsem tem je najpomembnejše, da se z boleznijo primerno spopadeš. »Ko piješ sok ali ledeni čaj, ne pomisliš na to, koliko sladkorja je dodano raznim pijačam. Sploh ni težko piti samo vode, ko se navadiš. Lahko rečem, da sem zdaj bolj telesno pripravljena, kot sem bila pred desetimi leti. Nobena stvar ni tako slaba, da ne bi bila za nekaj dobra,« je pozitivna.

Gandhi je nekoč dejal: »Človek je le proizvod svojih misli, kar misli, postane.« Naj nam bo zgled ...

► Tija Blagotinšek

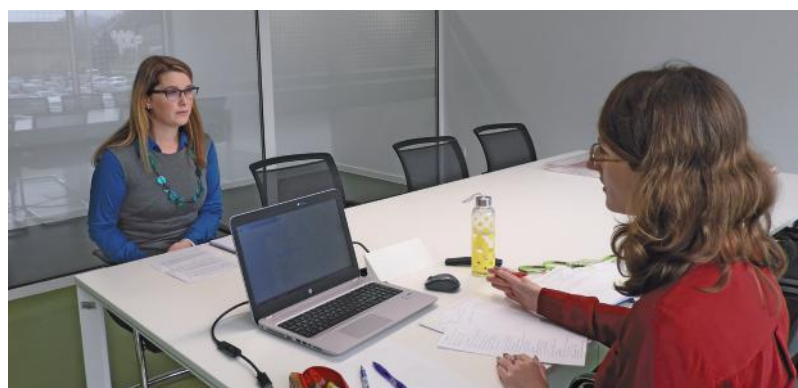


IZVOZNO USPEŠNI S SPODBUJANJEM NOVIH ZNANJ

Direktor Iztok Novak je na povabilo javne agencije za spodbujanje podjetništva Spirit sodeloval na okrogli mizi ob zaključku mednarodnega izobraževalnega programa o vodenju izvoznega poslovanja ITM.

»V Sloveniji je čedalje več podjetij, ki verjamejo, da je vlaganje v znanje in kompetence zaposlenih ključnega pomena. S tem si postavljajo trdne temelje in si

odpirajo pot v stabilno vstopanje na tuje trge,« je poudarila direktorica Spirita Ajda Cuderman, pod okriljem katerega poteka program ITM. Udeleženci, zapo-



IZOBRAŽEVANJE ZA IZBOLJŠANJE VODENJA

Na pobudo zaposlenih smo organizirali izobraževanje za vodje v Črnomlju. Namen je nadgraditi znanja in veščine za izboljšanje vodenja sodelavcev.

Poudarek je predvsem na izpopolnjevanju mehkih veščin vodenja, denimo ustrezne komunikacije, ki mora biti hitra, jasna in natančna, poleg tega pa tudi na pomenu medoddelčnega sodelovanja in deljenja informacij ter krepitev timskega duha. Udeleženci so na delavnicah dobili tudi dodatna znanja o tem, kako prepoznavati napetosti v ekipi, še preden se razvijejo v konflikt, kako sodelavce motivirati, kako ravnati, ko je treba opraviti nena-

črtovano delo, da se ohrani kakovost proizvodnje. Vodja mora biti strateški mislec, povezovalac, motivator, odločevalec in trener odlične ekipe. Z zunanjim izvajalcem BMC International, ki prihaja iz Črnomlja, so analizirali in tudi v praktičnih vajah spoznavali, kako se na teh področjih še izboljšati. Podobno izobraževanje je v matičnem podjetju že potekalo.

Med udeleženci usposabljanj je Igor Starešinič, ki je povedal:

sleni v malih in srednjih podjetjih, so se sedem mesecev izobraževali na delavnicah in seminarjih doma in v tujini ter pridobili poleg teoretičnih predvsem praktična znanja in izkušnje.

Gost okrogle mize je bil poleg letošnjega dobitnika priznanja za ITM-izvoznika leta 2019 tudi direktor Iztok Novak. Pogovor je tekel o tem, kako uspešna, inovativna in razvojno naravnana slovenska podjetja motivirajo zaposlene za nenehno krepitev njihovih kompetenc. Med drugim je povedal: »Spremembe v okolju zahtevajo od podjetja nenehno prilagajanje, od zaposlenih pa nove veščine in znanja, ki jih s sabo prinaša predvsem digitalizacija. Vodstvo mora skrbeti, da zaposleni vidijo prednosti in koristi sprememb ter da so dejavno vključeni vanje.«

► Milka Bizovičar

»Predavatelj nam je predstavil različne zanimive in uporabne napotke, ki jih bomo z veseljem uporabili pri svojem delu, saj nam bodo omogočali boljše in uspešnejše opravljanje svojega dela. Delo poteka v sproščenem vzdušju, z zanimivimi miselnimi vajami in anekdotami, ki nam popestrijo predavanja.«

Zadnji del usposabljanj, ki ga vodi izvajalec iz Celja, je delavnica o vodenju letnih pogovorov z zaposlenimi, ki je namenjena vsem vodjem v podjetju, izvedena bo tudi v Dobju. Namen je standardizacija, da bodo te pogovore izvajali vsi enako in zaposlene ocenjevali na enak način.

► Alenka Cukjati



GOSTILI SMO NOMINIRANCE ZA DELOVE PODJETNIŠKE ZVEZDE

V okviru procesa izbire Delove podjetniške zvezde za leto 2019 smo kot lanskoletni zmagovalci te podjetniške nagrade gostili druženje nominirancev iz preteklih let, sodelovali sem v komisiji za izbor letošnjega nagrajenca.

Gostje z ekipo novinarjev so se pri nas zbrali dopoldne in se zadržali do druge ure. Predstavil sem jim podjetje, naš vodja IT-oddelka Simon Oman pa jim je spregovoril o procesih digitalizacije naših poslovnih procesov. Popeljali smo jih tudi skozi tovar-

no, ki je nanje naredila zelo dober vtis, in jim postregli v kuhinji, za katero smo prav tako dobili kar nekaj pohval.

Za Polycom je naziv Delove podjetniške zvezde 2018 pomenil v prvi vrsti povečanje prisotnosti

v medijih s svojo uspešno podjetniško zgodbo in s tem boljšo prepoznavnost med potencialnimi kandidati za zaposlitev. Naši kupci, ki so zasledili objave o nagradi, to razumejo kot potrditev, da poslovno okolje na nas gleda kot na uspešno podjetje in menim, da enako velja tudi za druge deležnike, na primer banke, javno upravo, kar je za podjetje dobro. Ne nazadnje pa je nagrada tudi zadoščenje vodstvu in predvsem lastnikom, ki so zgodbo Polycoma pripeljali do takšne stopnje razvoja, kot je danes.

► Iztok Novak

*Toplo ognjišče in smeh v očeh,
iskreno želimo vam v teh prazničnih dneh,
Da zdravja in srečnih dogodkov nešteto,
vam v obilju nasulo bi novo leto.*

2020



NA DNEVU ODPRTIH VRAT SKORAJ 400 LJUDI

Po lanskem odličnem odzivu na dan odprtih vrat v Polycomu smo se odločili, da širši javnosti tudi letos ponudimo možnost ogleda našega podjetja. Obiskalo nas je skoraj 400 ljudi.

Devet naših sodelavcev jih je vodilo skozi podjetje in jim predstavljalo, približno kako nastajajo projekti. Sprehodili so se čez celotni proizvodni proces od kupčevega naročila izdelka do izdelave. Ogledali so si razvoj in konstrukcijo, kjer se vsa zgodba začne. Pot jih je peljala skozi strojno in ročno orodjarno do kontrolo-merilnega laboratorija, kjer so bili razstavljeni naši izdelki. V proizvodnji so si ogledali, kako stroj nabrizga izdelek, kako poteka pakiranje in kako sodelavci kose pripravijo za skladišče. Na koncu so se ustavili še v montaži in prebiralnici.

Izpostavili smo pomen zdravja

Ker Polycom podpira promocijo zdravja na delovnem mestu, so obiskovalci lahko na dvorišču

podjetja izkoristili za izobraževanje o zdravju. Članice ekipe prve pomoči RKS OZ Škofja Loka in PGD Poljane so predstavile temeljne postopke oživljanja in uporabo defibrilatorja. »Znanje o prvi pomoči pri ljudeh je skromno, vendar opažamo napredek pri zanimanju in zavedanju, da se lahko vsak izmed nas znajde v položaju, ko bo treba nekemu pomagati,« je povedala Špela Mezek iz ekipe prve pomoči RKS Škofja Loka.

Ekipa prostovoljk Društva diabetikov Škofja Loka je poskrbela za meritve krvnega tlaka in sladkorja. Predsednica društva, tudi naša sodelavka, Tanja Oblak je povedala, da se je pri njih na stojnici ustavilo 167 ljudi.

V kadrovskem kotičku so se

obiskovalci lahko pogovorili o kariernih možnostih v podjetju. Veliko zanimanja so pokazali predvsem mladi.

Da gostje niso bili lačni in žejni, so poskrbele naše sodelavke iz komercialne, za kar se jim zahvaljujemo, prav tako pa tudi vsem preostalim Polycomovcem, ki ste kakor koli sodelovali in prispevali, da je dan odprtih vrat uspel. Hvala tudi vsem obiskovalcem.

Kaj so povedali obiskovalci?

Urška Ferlan: »Podjetje Polycom zelo občudujem. Poleg tega da je zelo napredno in prekrasno, je tudi okolju prijazno, saj stremijo k tem, da je čim manj odpadka. Vse pohvala in srečno še naprej!«

Jože in Katarina Peternele: »Ne moreva si predstavljati, v kakšnih slabih razmerah smo delali včasih ... smeti, prepih, 15 stopinj in celo manj. Tukaj pa so razmere popolnoma drugačne, lepo urejeno okolje, red in čistoča.«

Primož Frelih: »Fasciniran sem! Ker sem sam po izobrazbi strojni orodjar, me je najbolj zanimala orodjarna. Zanimivo je videti, kako poteka celoten proizvodni proces, od načrta izdelka do končnega produkta. Pohvalil bi tudi strokovno vodenje zaposlenih po podjetju.«

►Tija Blagotinšek



Majda v cilju maratona s prijatelji, ki so prav tako tekli, v ozadju Chicago.

PRETEKLA ČIKAŠKI MARATON

Majda Trček se lahko pohvali že s tretjim pretečenim maratonom iz paketa »World Marathon Majors«, v katerega se povezuje šest maratonov po svetu.

»Vsake toliko časa si zadam cilj, da grem na večji svetovni maraton in po treh letih sem se odločila, da grem v Chicago,« je po-

jasnila Majda, ki je v preteklosti pretekla že maratona v Berlinu in New Yorku, čakajo pa jo še tokijski, bostonski in londonski.

POZDRAV IN ZAHVALA IZ BRLOGA

Smo ekipa igralcev floorballa in pod imenom Polycom Brlog nastopamo v državni ligi.

Delujemo pod okriljem Športnega društva Brlog iz Gabrka, ime pa razkriva, od kod je prihajala večina igralcev, ko smo začeli sodelovati v tem tekmovanju. To so Brode, Log in Gabrk. Polycom je že skoraj 15 let pokrovitelj naše ekipe, za kar smo podjetju zelo hvaležni. Prejeta sredstva nam pomagajo pri kritju stroškov za najem dvorane za treninge, za plačilo opreme, sodnikov, članarine pri panožni športni zvezi,

za prijavnine na tekmovanja in licence igralcev, ki nam omogočajo nastope v državni ligi.

Z leti so se ekipi pridruževali tudi igralci iz Poljan in okolice, ki so kasneje ustanovili svojo ekipo Polanska banda in tudi uspešno nastopajo v mednarodni ligi. Kluba zelo dobro sodelujeta, in sicer se mladi igralci (starejši od 15 let) pridružujejo Polycom Brlogu in nabirajo iz-

Lani je izpolnila normo, ki ji je omogočila udeležbo na svetovni tekaški prireditvi v Chicagu, kamor se je odpravila s hčerko. Na startu je bilo 45 tisoč tekačev z vsega sveta, ki so bili ustrezno po prijavljenih časih razporejeni v startne skupine. Ob trasi, dolgi 26,2 milje oziroma 42,195 kilometra je tekače spodbujalo milijon in pol navijačev. Na vsakem vogalu so bili artisti, glasbene skupine ali didžeji, ki so poskrbeli še za dodatno spodbudo.

Med tekači je bilo veliko Latinoameričanov in Azijcev. Precej je bilo tudi Evropejcev, tudi med 10 in 15 Slovencev. »Bila je zelo lepa izkušnja in tudi kar dobro sem tekla, ni pa bilo preprosto – kar nikoli ni. Za rezultat se je treba potruditi. Ampak na koncu je nagrada – zadovoljstvo in osebnostna zmaga,« je poudarila Majda, ki jo je mesto Chicago navdušilo.

►Tija Blagotinšek

kušnje, naši najboljši igralci pa prestopajo v Polansko bando.

V naši ekipi igrajo tudi fantje, ki so bili ali pa so še zaposleni v Polycomu, člana sta bila tudi Urban Buh in Blaž Ferlan, ki sta s slovensko reprezentanco do 19 let lani na svetovnem prvenstvu v Kanadi osvojila deseto mesto. Občasno se udeležujemo tudi mednarodnih turnirjev, kot je Czech open v Pragi, ki je največji na svetu.

Hvala Polycomu za podporo.

►Gregor Balažič,
Franc Prevodnik





USPEŠNO SMO IZVEDLI GASILSKO IN EVAKUACIJSKO VAJO

Oktober je mesec požarne varnosti. V sodelovanju s PGD Poljane smo izvedli gasilsko vajo, hkrati je potekala tudi požarno-evakuacijska vaja v podjetju. Gasilske in evakuacijske vaje sta se udeležila tudi župan g. Milan Čadež in direktor podjetja Iztok Novak.

Po scenariju so se v Polycomu v soboto, 26. oktobra, ob 14.50 v proizvodnji v drugem nadstropju vžgale z oljem prepojene krpe, ki so bile odložene na ekološkem otoku na sredini proizvodnega prostora. Ogenj se je hitro razširil na bližnjo elektro omarico stroja za brizganje plastike in naprej na celoten stroj, nato pa še na preostale stroje v prostoru. Delavec, ki je delal na stroju, je takoj, ko je opazil požar, začel gasiti z ročnim gasilnim aparatom, žal neuspešno. Dim se je že začel valiti po

proizvodnem prostoru ter nato po celotnem objektu. Ogenj se je razširil tudi na strešno konstrukcijo nad proizvodnjo v drugem nadstropju. V podjetju je v času izbruha požara delalo 15 ljudi ter zunanji izvajalec, ki je popravil klimatske naprave na strehi.

Sodelovalo je 108 gasilcev

Gasilsko vajo je organiziralo PGD Poljane in je bila namenjena gasilskim enotam Gasilskega poveljstva občine Gorenja vas - Poljane. V začetku je vajo vo-

dil poveljnik PGD Poljane Tomaž Čadež, z večanjem obsežnosti vaje in prihodom ostalih enot pa je vodenje prevzel poveljnik Gasilskega poveljstva občine Gorenja vas - Poljane Roman Kokalj. Na vaji se je preskusila tudi vzpostavitev štaba, ter nato vodenje vseh sodelujočih enot centralno iz štaba. Na vaji je sodelovalo 108 gasilcev iz osmih gasilskih društev, in sicer iz Poljan, Gorenje vasi, Javorij, Hotavelj, Trebije, Lučin, Sovodnja in Škofje Loke.

Da je bila akcija čim bolj realno izpeljana, so gasilske enote na priporočilo prihajale postopoma in v zaporedju, kot bi, če bi šlo zares in bi jih na intervencijo klicali s številke 112. Odgovorni so ocenili, da je bila vaja uspešna in dobro izvedena, vseeno pa so gasilci naknadno preučili, kaj bi še lahko izboljšali. Takšne gasilske vaje so zelo dobrodošle, saj gasilci pridobijo pomembne izkušnje in se spoznajo s podjetjem, tako da bi bilo v primeru požara gašenje in reševanje kar najbolj učinkovito.

Poleg gasilske vaje je v podjetju potekala tudi evakuacijska in požarna vaja za zaposlene. Pomembno je, da so sodelavci seznanjeni z ukrepi in se znajo odzivati ter umakniti nevarnosti, če bi v objektu zagorelo ali bi se zgodila druga nesreča. Gasilske in evakuacijske vaje izvedemo vsako leto, poleg tega pa za vse zaposlene vsaki dve leti organiziramo izobraževanja o požarni varnosti v sklopu usposabljanja varnosti pri delu.

► Ulrik Oblak



MINI TRGOVINICE IN KAVARNE V PODJETJIH

Ko nam v službi zadiši kava ali pa si zaželimo kakšen grizljaj, morda sladoled, smo hitro na poti do najbližjega samopostrežnega avtomata. V Polycomu jih je vseh skupaj približno deset, njihov lastnik in upravljavalec pa je podjetnik Stane Guzelj, poznamo ga pod blagovno znamko Simplygood.

»To so naše mikroprodajalne. V Sloveniji imamo približno tisoč avtomatov za kavo, prigrizke in sladoled in to v podjetjih in javnih ustanovah predvsem na Gorenjskem in v Ljubljani. Smo tudi partner vzdrževanja kave na poti na bencinskih servisih po Sloveniji in v tujini. Naša dejavnost je prodaja, vzdrževanje in oskrba samopostrežnih avtomatov,« je povedal Stane Guzelj, ki je leta 1995 med prvimi v Sloveniji zagibal ta posel na način, kot ga poznamo še danes, na Gorenjskem pa je bil sploh prvi ponudnik. Le tri leta za tem je začel sodelovati s Polycomom: v podjetju v Poljanah je postavil prvi avtomat, ko je bilo tam kakih 20 zaposlenih, se spomni Guzelj, ki Polycomovce označuje kot dobre stranke. Ne le kot uporabnike, ampak tudi s stališča njihovega odnosa do operaterja ter aparatov.

V podjetjih, kjer imajo zaposleni preveč časa, določeni ljudje delajo škodo. Izkušnje kažejo, da isti zaposleni delajo škodo tudi znotraj podjetja. Zelo inovativni so pri iskanju načinov, kako dobiti kakšen brezplačen prigrizek, pri tem pa se avtomati uničujejo. V Polycomu tega ni, je zatrdil Guzelj. Dodal je, da v času krize tudi na drugih prodajnih mestih niso ugotavljali vandalizma, zdaj pa se spet povečuje, škodo pa omiljujejo naprednejši avtomati.

Želimo si zdrave, posežemo po manj zdravih

V njih že od vsega začetka uporabniki lahko dobijo kavo, pripravljeno iz sveže mletih zrn, ki v zadnjem obdobju gre tudi bolj v promet kot instantni kavni napitki. »Drugačen okus, kot smo je vajeni v lokalih, ima, ker so zrna tu manj sprazena. Odvisen pa



je tudi od vode, vremena ...« je naštel sogovornik, ki ugotavlja zanimive razlike pri pitju kave skozi čas. Zdaj si ljudje jemljejo napitke brez sladkorja: oskrbovalec avtomata je pred leti na tono kave dodajal nekaj več kot tono sladkorja, zdaj ga morda še 200 kilogramov. Najbolje se sicer prodajajo kapučini, bele kave – te napitke pogosto pijejo zaposleni v pisarnah, redkeje posegajo po ekspresu, ravno obratno je v proizvodnjah, ugotavlja Guzelj, kjer porabijo tudi nekoliko več sladkorja. Mladi pijejo bolj mlečne kave, z leti pa si menda želimo čedalje bolj čistih kav.

Z zanimivimi ugotovitvami je Guzelj postregel o avtomatih s prigrizki. Uporabniki se izogibajo sladkih pijač, poleti gredo v prodajo vode (tudi z okusom) in mineralne vode, v preostalih letnih časih morda še kakšen sok ali kola. »Pri prigrizkih pa je zanimivo, da si kupci želijo tudi bolj zdrave, ko jih dodamo v ponudbo, pa potem kar ostajajo. Trudimo se kolobariti s ponudbo, biti inovativni – tu ima veliko svobode tudi posamezni oskrbovalec avtomata – vseeno pa pazimo, da hrane ne mečemo stran, pri svežih izdelkih je rok trajanja lahko precejšnja težava.« In nazadnje, kot so pokazale izkušnje, uporabniki ne posegajo po izdelkih iz avtomatov, ki so predragi. Izdelek, ki je dražji od dva, včasih tri evre, ne bo šel v promet.

► Milka Bizovičar

					AVTOR; MATJAŽ HLADNIK	STAROGRŠKI ZLATNIK ALI SREBRNIK	LASTNICA HOTELA	OTOŽNOST, ELEGIČNOST	PITJE DO DNA	RAZUM	ANGLEŠKI MATEMATIK TURING	ZNAK ZA TON
					ANGLEŠKI PEVEC IN KITARIST (ED)							
					PRIPRAVA NA VHODNIH VRATIH, TRKALO							
					SPRIČEVALO, POTRDILO							
					NATEGOVANJE DOLGO OBDOBJE, ERA				HRVAŠKO NAFTNO PODJETJE ZOFA, DIVAN			
											PIKER CLOVEK	IZDELAVA TKANINE
POMOČ: ANTIPOD RATIO SHEERAN STATER	GON. INSTINKT	TENIŠKI IGRALEC AGASSI	PHOEBE TONKIN	URŠA VLAŠIČ		TV VODITELJICA ŽNIDARŠIČ IVO DANEU				PRIMOŽ TRUBAR		
				DIVJA MAČKA						NAGIB, STRMINA		
DEL OBLAČILA ČEZ PRSI							EKVATOR					
							VTISNJE-NJE					
ČLOVEK KOT POPOLNO NASPROTJE						VLADO KRESLIN AVSTRIJSKI PEVEC JÜRGENS			KAPA IZ ČASOPIS. PAPIRJA HERMANN MAIER			
GOTTLIEB DAIMLER			SIJ			ZVEZNA DRŽAVA V ZDA ŠPANSKO Ž. IME				GORA V POSOČJU MATERIN BRAT, STRIC		
MAKEDONSKO LJUDSKO KOLO			DEPONJA ODPADNIH SNOVI	MANEKENKA KLUM BELILO ZA PERILO, VARIKINA				NAŠA MISS LETA 2006 (IRIS) PESNIK PAVČEK				
POPOLNA GOTOVOST								ARHITEKT PLEČNIK				
								PREPLET VEČ VEJIC				
PODGANI PODOBEN, NA DREVJU ZIVEČI AMERIŠKI SESALEC, DIDELPHIS	IGRALEC RAVNOHRIB MOŽATA ŽENSKA					BIATLONKA GREGORIN	OVČJI SAMEC TV VODITELJICA (NINA)				SRAJCI PODOBNO STARORIMSKE OBLAČILO	OTROK S FRACO
PEVEC NABER					PREBIVALEC ESTONIJE ... JE OPOTEČA						TANJA FAJON	
											JAVK, STOK	
STOPNIŠČNI PRESLEDEK						ŽIVAHNA LITERARNA RAZPRAVA STAVČNO LOČILO				UŽITNA GOBA, JURČEK		
										ŠAMAN		
OTON ŽUPANČIČ			USLUŽBENEC V IGRALNICI					SLIKARKA KOBILCA				
			KATRAN					MAJHEN ČRV				
FRANCO-SKI SKLADATELJ IN PIANIST (ERIK)					ANGLEŠKI IGRALEC McKELLEN EDWARD YOUNG			LEA DABIČ				
MAJHEN UČENEC						SEVERNA ZVEZNA DRŽAVA ZDA						
NAŠ POPDUET, RAAV IN MARJETKA VOVK						RDČEKOŽEC, INDIJANEC						

Dopisnice z izpolnjenim kuponom in svojimi podatki pošljite na naslov:
Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, s
 pripisom **za Barbko Rupar**. Izpolnjene kupone bomo sprejemali do 31. 1. 2020.
 Med pravičnimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

1. Nagrada: Velur Polycom
2. Nagrada: Majica in steklenička Polycom
3. Nagrada: 1 kg čokoladic

Nagrajenci nagradne križanke POLYANEC SEPTEMBER št. 29:

1. nagrada – jakna Polycom: **Sonja Bercko**
2. nagrada – dežnik Polycom: **Žana Lapajne**
3. nagrada – 1 kg čokoladic Polycom: **Marko Kisovec**

KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO: