

POLYANEC

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



Osrednja tema:

SPREMINJAMO NAČIN VODENJA RAZVOJA NOVIH PROCESOV IN IZDELKOV

ODLOČILNO JE, DA SLEDIMO SPREMEMBAM

Ukrepi držav v zvezi s koronavirusom korenito zaznamujejo naša zasebna življenja: kako se družimo, kako hodimo v trgovino, kako naši otroci hodijo v šolo. Prav tako je virus korenito posegel v poslovni svet. Edino, s čimer se lahko borimo, je kar najhitrejša prilagajanje razmeram ter ukrepanje. Pomembno je, da pri tem sodeluje prav vsak od nas.

Vsi poznamo trende, ki že v zadnjih dveh letih močno zaznamujejo avtomobilsko industrijo, koronakriza je številne še pospešila, zato je naš odgovor še hitrejšo uresničevanje načrtanih strateških projektov.

Zelo močen pospešek je kriza dala elektrifikaciji avtomobilov, zdaj že velja ocena, da bo do leta 2030 na cestah tretjina novoprodanih vozil električnih. Volkswagen je celo objavil, da bo že leta 2022 lahko poročal o 30-odstotnem deležu električnih ali hibridnih avtomobilov med vsemi prodanimi avtomobili, ki bodo proizvedeni v Nemčiji. Veliko vlogo pri hitrosti sprememb imajo velike količine denarja, ki so ga države in tudi EU dale na trg za lajšanje krize. Težava je, da je ob veliki količini denarja zdaj manj dobrih poslovnih priložnosti, v katere bi ga lahko vložili, zato v tiste, ki so, gre še večji delež naložb. Podobno se dogaja na drugih področjih v panogi: pri uvajanju robotizacije in pametne proizvodnje pospešeno razvijajo storitve, kot so souporaba avtomobilov, blockchain tehnologije. Podjetja, ki temu ne bodo sledila in vpeljevala teh tehnologij, ne bodo konkurenčna. Povpraševanje je upadlo zaradi koronavirusne krize, medtem ko se ponudba ni zmanjšala. Stopnja konkurence se je torej povečala, za podjetja pa to pomeni, da se morajo še bolj potruditi, da bodo uspešna.

Strateški projekti se morajo nadaljevati

Mislim, da mora biti Polycomov odgovor na to, da še bolj premišljeno in zavzeto nadaljujemo delo na strateških projektih ter jih uresničimo. In to kljub temu da bodo zaradi tega morda poslovni rezultati



kratkoročno slabši, kajti to nam bo omogočalo konkurenčnost na trgu, dovolj tehnološko napredni bomo dovolj zanimivi za kupce in tudi za kadre. Nadaljujemo torej z naložbami v poslovni informacijski sistem ERP ter v avtonomne mobilne robote, pospešujemo delo na področju kolaborativnih robotov in delo v strateških timih.

Posebno pozornost posvečamo trženju, kajti priložnosti za pridobitev poslov je veliko manj. Iščemo nove načine, kako se približati potencialnim kupcem, saj veliko podjetij ne dovoljuje obiskov, niti ne dovoljujejo, da bi njihovi zaposleni obiskovali podjetja. Prav v prodaji je osebni stik zelo pomemben, še posebej, kadar nagovarjamo nove potencialne stranke.

Vsak od nas je kamenček v mozaiku

Za podjetje so trenutne razmere priložnost za hitrejši razvoj in hkrati nevarnost. Prav vsak od nas lahko prispeva svoj delček k temu, da bomo iz krize izšli močnejši. Da je to mogoče, ste pričre zaposleni, ki ste bili v podjetju že v času svetovne finančne krize pred dobrim desetletjem. Stopiti moramo skupaj in se z mislijo na prihodnost prizadevati za to, da z delom, zavzetostjo in razumevanjem danes prispevamo, kolikor lahko, da nam bo uspelo.

Zahvaljujem se vsem za dosedanje sodelovanje in podporo ter zagotavljam, da tudi vodstvo dela po najboljših močeh, da bi zaposleni čim manj občutili razmere v panogi. Dejstvo je, da na globalno dogajanje ne moremo vplivati, lahko pa na to odgovorimo s spremembami pri sebi.

► **Iztok Novak,**
direktor

VSEBINA

- 3 *Odločilno je, da sledimo spremembam*
- 4 *Vsak dan je treba razmišljati o izboljšavah*
- 5 *Vsak član tima mora čutiti zasluge za uspeh projekta*
- 7 *Spreminjamo način vodenja razvoja novih procesov in izdelkov*
- 8 *Projektni timi so srce razvoja novega izdelka*
- 10 *S 3D optičnim čitalnikom hitreje do ustreznih izdelkov*
- 11 *Ko prideta Oto in Miro Zagnali smo stoti stroj*
- 12 *Zobniki so ena od naših priložnosti*
- 13 *Koronavirus: od julija delamo stoodstotno*
- 14 *Čez poletje izobraževanja niso zastala*
- 15 *Polycom ponuja mladim veliko priložnosti*
- 16 *Ko se vajenec uči, je čas drugotnega pomena*
- 17 *Spričevala prejela prva generacija vajencev Blaž Šturm: Prvi zaposleni vajenec*
- 18 *Za mlade je pomembno kakovostno mentoriranje*
- 20 *Argentinska kultura, odprtost ljudi jo vleče nazaj*
- 21 *Zaposleni se predstavijo*
- 22 *Z Urošem Stoklasom na Veliki Klek*
- 23 *V koronakrizi so hitro našli nove tržne niše*
- 24 *Križanka*

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

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

UREDNIK: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): Nejc Pokorn

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 33/2020, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJE NA NASLOVNICI: Nejc Pokorn





VSAK DAN JE TREBA RAZMIŠLJATI O IZBOLJŠAVAH

Iskanje novih priložnosti zunaj avtomobilske industrije je v tem trenutku ena od smeri, ki ji posvečamo posebno pozornost. To je bila sicer že nekaj časa strateška usmeritev Polycoma, koronakriza je naše dejavnosti na tem področju samo pospešila.

Prav virus nas pri tem postavlja pred velike izzive, saj podjetja razen v izjemnih primerih praviloma ne sprejemajo obiskov zaradi strahu pred vnosom virusa v organizacijo. Trudimo se jih doseči prek videokonferenc ter vzdrževati stike z njimi, a dejstvo je, da je takšna komunikacija, posebej ko gre za navezovanje prvih stikov, manj učinkovita.

Zaposleni v oddelku strateške prodaje se zelo dejavni. To je po naši oceni zdaj najpomembnejše, ne nazadnje tudi zato, ker podjetja v naši panogi, tako v tujini kot v Sloveniji, ugašajo. Trdim, da je Polycom v boljšem stanju kot marsikateri konkurent in tu moramo iskati svoje priložnosti. Ob tem pa se moramo zavedati, kako hitro se vse spreminja. Mesечно, tedensko, dnevno se je treba prilagajati in se odzivati na dogajanje na trgu, če tega ni, podjetje takoj zaostane. Oziroma drugače, če vsak dan ne razmišljaš o tem, kaj lahko spremeniš in izboljšaš, konkurenca to izkoristi.

Junija smo oblikovali seznam 20 potencialnih strank, vsak od sodelavcev jih je prevzel nekaj ter dejavno išče priložnosti pri njih in nas redno obvešča o napredku, možnostih. Hkrati seveda iščemo priložnosti pri obstoječih strankah. Sprememba

organiziranosti oddelka, ko smo z vzpostavitvijo tehničnih projektnih timov zaposlene v strateški prodaji nekoliko razbremenili projektnega vodenja, se je izkazala kot zelo dobra, saj se morajo zdaj v prvi vrsti posvečati prodaji.

Zadovoljni smo, da smo lani in v začetku letošnjega leta posebej intenzivno vlagali v izobraževanja, in to še posebej prav v oddelku strateške prodaje, tako da imajo sodelavci sodobna znanja na tem področju. Dobro jih unovčujejo, saj so v prvem polletju pridobili za 4,7 milijona evrov novih poslov. Potem ko so se v času pandemije izobraževanja nekoliko ustavila, jih zdaj spet izvajamo.

Tudi sicer podjetje že vrsto let vlaga v izobraževanje in v mlade. Štipendisti predstavljajo deset odstotkov naših zaposlenih, imamo jih 26. Kakšne možnosti in priložnosti prinaša digitalizacija, smo v živo videli ob nedavnem prevzemu stotega stroja v podjetju Krauss Maffei v Nemčiji. A če bomo hoteli vse to izkoristiti, bo potreben še velik vložek v znanja zaposlenih, pravzaprav nenehno učenje.

► Iztok Stanonik

VSAK ČLAN TIMA MORA ČUTITI ZASLUGE ZA USPEH PROJEKTA

Z marcem je v podjetju na novo organizirano vodenje projektov do predaje v proizvodnjo. Strateška prodaja po pridobitvi posla projekt preda enemu od štirih tehničnih projektnih vodij, to so Marko Lamovšek, Primož Zupan, Mitja Hrast in Urban Berčič. V pogovoru so predstavili delo.

Na kratko se predstavite, prosim.

Marko: V podjetju sem osem let. Na začetku sem bil vodja orodjarne, pred prevzemom delovnega mesta tehničnega projektnega vodje (TPV) sem vodil proizvodnjo v Črnomlju.

Primož: Prvič sem se v Polycomu zaposlil leta 2014, kot produktni inženir, v ORC sem skrbel za orodja, ki smo jih izdelali v kooperaciji z zunanjimi partnerji. Potem sem zamenjal delodajalca, nedavno pa sem se vrnil v Polycom. Glede na videno v slovenskem prostoru se mi zdi podjetje perspektivno, tu je mogoče dobro delati in napredovati.

Mitja: Sem nov član Polycoma, tu sem se zaposlil v marcu. Pred tem sem delal v dveh svetovnih korporacijah, kjer sem se ukvarjal s projektnim vodenjem in s tehnologijo brizganja. Razlog, da sem prišel sem, je podoben Primoževemu.

Urban: V podjetje sem prišel pred petimi leti kot študent, tu sem opravljal delovno prakso. Zaposlil sem se drugje, sem pa sem se vrnil pred slabima dvema letoma kot razvojni tehnolog, delal sem v tehnologiji brizganja.

Kaj sploh je projektno vodenje, kakšne so vaše naloge?

Marko: Ko kupec Polycom nominira za neki projekt, strateška prodaja preda projekt na tehnično projektno vodenje. Dobi ga eden od nas, z ekipo. Naša naloga je, da bdimo nad projektom in ga spremljamo od začetka izdelave do prevzema v redno proizvodnjo. Kasneje se vključujemo po potrebi, če so težave ali pri reklamacijah in pri ostalih tehničnih težavah.

Kako si razdelite delo?

Marko: To naredita vodja ORC in tehnični direktor, glavno merilo je, koliko je kateri od nas obremenjen.

Primož: Mislim, da je to največja prednost v primerjavi s prejšnjim sistemom, ko je vsak prodajnik vodil vse projekte svojih kupcev. Zdaj prodaja po pridobitvi projekta nadaljnje postopke prepusti nam, skrbimo za tehnični del, prodaja pa kupca razvija naprej.

Kako pa se okrog vas oblikuje ekipa, ki dela na projektu?

Marko: Tudi ekipe določi vodja ORC, cilj pa je, da so čim bolj konstantne, da se dobro poznamo med seboj in lažje vzpostavimo dobro sodelovanje.

Primož: Posamezno ekipo sestavljajo tehnični projektni vodja, konstruktor orodij, zaposleni iz razvojne tehnologije, merilni tehnolog ter po potrebi še specialista za avtomatizacijo in razvoj. Vedno je vključen tudi prodajnik. To je ožji tim, ki je zadolžen za bdenje nad posameznim projektom.

Kakšne so vaše prve izkušnje?

Marko: Na ravni podjetja se še nismo navadili na tak način vodenja projektov, spremeniti moramo miselnost. Velik izziv so zdaj še termini, da vsak član ekipe opravi delo, za katero je odgovoren. Ampak verjamem, da so to samo začetni izzivi, ki jih bomo rešili.

Tehnični projektni vodje (z leve):
Primož Zupan, Mitja Hrast, Marko Lamovšek in Urban Berčič



Primož: Takšne spremembe v organizaciji, tudi če so na bolje, so za zaposlene vedno težke. Prej so nadrejeni postavljali termine ter nosili odgovornost, da jih zaposleni izpolnijo, zdaj pa posameznik sam pove, do kdaj bo uspel nekaj narediti in potem ima odgovornost, da dano obljubo drži. Ocenjujem, da ko bomo naredili ta preskok in bodo ljudje dobili občutek, da so del projekta, da so zaslužni za to, kar se je zgodilo z njim, bo delo potekalo veliko bolj gladko.

Mitja: Zame je vse še precej novo, sploh kar zadeva interne procese v podjetju, projektno vodenje poznam. Se strinjam, da je zdaj glavni izziv spoznavanje načina dela, ki ga predvideva projektno vodenje, vendar je potrebnega nekaj časa, da zaživi. Morda je zame nekoliko lažje kot za sodelavce, ker se vsi moji projekti začnejo od začetka.

Urban: Mislim, da ima sistem, ki ga vpeljujemo, prihodnost. Odgovornost se porazdeli med več oseb, kar se mi zdi dobro. Bo pa to zame velik izziv, ker nimam izkušenj z vodenjem projektov, tako da bo treba trdo delati. Je pa seveda vsaka nova izkušnja veliko vredna.

Polycom ima vsako leto približno sto novih projektov. Kako se pripravljate na čas, ko bo vsak vodil večje število projektov hkrati?

Urban: Več projektov, ko imaš, večji je izziv in težje je vse skupaj spremljati. Vendar pa je veliko odvisno od zahtevnosti projekta. Nekateri so že zelo ustaljeni in se lahko hitro končajo, drugi pa so bolj kompleksni in lahko traja že več loopov, preden sploh imaš celotno sliko.

Primož: Odvisno je tudi, kako bodo projekti prihajali. Veliko bolj obremenjujoče je, če se jih več začne skupaj. Se pa v povprečju redkokateri projekt konča v letu dni.

Kako pa poteka delo v ekipi TPV od začetka, ko dobite neki projekt, do takrat, ko ga oddate v proizvodnjo?

Marko: Začne se z uvodnim sestankom, na katerem prodajnik predstavi projekt projektne timu in eden od tehničnih projektne vodij prevzame projekt z vsemi potrebnimi informacijami. Potem je naša naloga, da se organiziramo, določimo termine, kako bo projekt potoval in se razvijal v podjetju. Na tej točki se lahko pokaže, če bo treba v proces vključiti tudi zunanje kooperante. Najprej naredimo konstrukcijo, sledi potrditev in uskladitev s kupcem, nato izdelava orodja. V tem času je treba pripraviti določene dokumente, na

primer FMEA, kontrolni plan, zasnovati tehnološki list, navodila za pakiranje, itn. Sledi prvo brizganje s predpisanimi postopki suhega teka, mehanike orodja in stabilnosti procesa. Po prvem brizganju se izdelava mersko poročilo. Nato na sestanku pregledamo vse do takrat opravljene aktivnosti in določimo nove akcije v obliki loopov. Med fazami loopov stanje projekta usklajujemo s kupcem do končne potrditve izdelka. Sledi ničta serija, s čimer se projekt preda v serijsko proizvodnjo.

Katere pa so prednosti nove organizacije dela?

Marko: Prednost je predvsem, da na projektu od vsega začetka dela en tim, ki ima vse informacije, celotno sliko o njem.

Primož: Če gledam z vidika strank, mislim, da bodo največ pridobile, ker smo tehnični kader in jim lahko hitro nudimo povratne informacije. Ko so projekte vodili prodajniki, so morali iskati odgovore na strokovna kupčeva vprašanja pri drugih, zato so za odgovor potrebovali več časa.

Mitja: Takšen sistem projektne vodnje ima velika večina podjetij, zahtevajo ga tudi kupci. Mislim, da je to korak v pravo smer.

Kakšen cilj ste si zastavili kot tehnični projektne vodja?

Urban: Moj prvi cilj je izpeljati prvi projekt do konca z odliko. Naprej pa, da bodo projekti narejeni v najkrajšem času in tako, kot je treba. Če se bomo držali rokov in bodo kupci zadovoljni, nam bo to odpiralo vrata v nove projekte.

Primož: Želim si izpeljati čim več projektov tako, da se o njih v podjetju sploh ne bo govorilo. Ker po navadi se govori samo o tistih, pri katerih so težave. Tako da če iz proizvodnje ne bom slišal besede o mojih projektih, bo to dober znak.

Mitja: Najprej moram čim bolj podrobno spoznati Polycom, način delovanja. To mi bo olajšalo delo pri tem, da bodo projekti časovno, stroškovno in kakovostno uspešni.

Marko: Imam dva glavna cilja. Čim prej želim končati projekte, ki jih vodim še po starem, kar nekaj jih še imam. In drugič, da nove projekte delamo s čim manj loopi, torej, da bo potrebnih čim manj korekcij, preden bodo prišli v serijsko proizvodnjo.

► Milka Bizovičar

SPREMINJAMO NAČIN VODENJA RAZVOJA NOVIH PROCESOV IN IZDELKOV

Lani smo zagnali projekt, v okviru katerega smo želeli razviti in standardizirati način vodenja razvoja novih izdelkov in procesov, ki bi bil učinkovitejši in bi bolje odgovarjal na potrebe kupcev. Del dela je opravljenega, nekaj spodbudnih rezultatov pa se je že pokazalo.

V Polycomu smo nove projekte v preteklosti vodili oddelčno. To pomeni, da so od oddelka do oddelka potovali kot po tekočem traku od strateške prodaje, ki je projekt pridobila, do predaje v redno proizvodnjo. Ko so zaposleni v določenem oddelku opravili predvidene naloge, je vodja projekt predal naslednjemu oddelku v vrsti. Takšna organizacija je pomenila, da je vodja ob prevzemu projekta na oddelku delo predal zaposlenemu, ki je ravno pred tem končal prejšnji projekt, in nato bdel nad zaposlenim, da je bilo delo pravočasno opravljeno. Glede na to, da vsako leto dobimo približno sto novih projektov in razvoj večine poteka najmanj leto dni, je jasno, da so vodje nosili veliko odgovornost. Nad celotnim procesom razvoja pa je ves čas bdel strateški prodajnik, ki je posel pridobil, in tako del svojega časa namesto pridobivanju novih projektov porabil za že pridobljene.

Težave so klicale k novemu sistemu

Podjetje je za takšen način dela preveliko. Da so potrebne spremembe, se je kazalo na več ravneh. Prvič: kupci so nam na auditih povedali, da niso zadovoljni s kakovostjo procesa razvoja izdelka. Drugič: prepogosto se je ob izdelavi ničte serije v proizvodnji,

tako v Dobju kot v Črnomlju, pokazalo, da izdelek še ni do konca razvit, čeprav bi takrat moral že v redno proizvodnjo. Zaradi tega je bilo v podjetju občasno neustrezno vzdušje – strateški prodajniki niso bili zadovoljni s storitvami, ki jih podjetje nudi kupcu. In ne nazadnje, tako strateški prodajniki kot vodja orodjarskega centra so bili toliko vpeti v proces, da jim je primanjkovalo časa za njihove strateške naloge.

Ko smo razvijali proces, ki bo standardiziral način razvoja novih izdelkov in procesov (NPD – ang. *New product development*), je bil cilj najti rešitve za vse omenjene

izzive. Tako smo vzpostavili tehnične projektne vodje, ki skupaj s timi prevzemajo vsak del novih projektov od prodajnikov ter jih razvijajo vse do točke, ko so pripravljeni na redno proizvodnjo.

Po januarju 2021 starega načina NPD ne bo več

V okviru razvoja procesa NPD smo vzpostavili osnovno razumevanje vsebine projektne vodje, opisali vlogo projektne vodje, popisali in potrdili standardne dejavnosti pri vodenju projekta ter dejavnosti, ki jih imajo pri tem člani projektne timov. V letošnjem februarju in marcu smo imenovali štiri projektne vodje, ki



vir: www.sandler.com

se skupaj s projektnimi timi usposablja za nov način dela s pomočjo coachinga in že prevzemajo vodenje novih projektov, ki jih pridobimo.

Uredili smo tehnično projektno pisarno ter našli ustrezno informacijsko rešitev, ki bo omogočila tudi virtualno povezavo med člani timov, stroji, zunanji partnerji, ki bodo sodelovali

na projektih. Izbrana platforma ima tudi napreden modul za vodenje projektov.

Vzporedno z naštetimi dejavnostmi ves čas revidiramo dokument, v katerem smo opisali proces vodenja projektov. V tem času se je že precej spremenil, na koncu pa bo proces projektnega vodenja tudi podprt z delovnim navodilom.

Do konca letošnjega leta načrtujemo še vzpostavitev sistema nagrajevanja za uspešne projektne time, pri čemer smo kazalnike uspeha za to že vzpostavili. Do marca prihodnje leto pričakujemo, da se bodo vsi projekti, pridobljeni pred marcem 2020 in se tako vodijo še po prejšnjem sistemu, končali.

► Iztok Novak

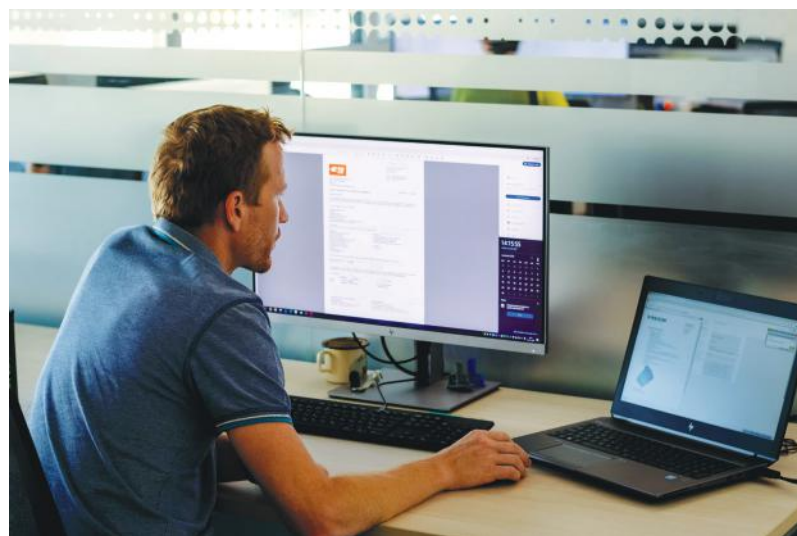
PROJEKTNI TIMI SO SRCE RAZVOJA NOVEGA IZDELKA

V spremenjenem pristopu razvoja novih izdelkov in procesov od kupčeve nominacije do predaje v proizvodnjo skrb za posamezni projekt prevzemajo tehnični projektni vodje s projektnim timom.

Ko prodajniki v hišo pripeljejo nov projekt, ga vodja ORC oziroma tehnični direktor predata enemu od štirih tehničnih projektnih vodij, ki so delo začeli opravljati sredi marca. To so Marko Lamovšek, Primož Zupan, Mitja Hrast in Urban Berčič. Kateri od njih bo prevzel skrb za to, da bo razvoj novega izdelka in procesa potekal v skladu s cilji projekta, je odvisno od zahtevnosti projekta, za katero stranko gre in njihove obremenjenosti, prav tako, kdo od strokovnjakov s posameznega oddelka bo član tima. Za vsak projekt se oblikuje projektni tim, v katerem so poleg tehničnega projektnega vodje ter sponzorja (to delo opravlja tehnični direktor ali vodja razvojnega centra) vedno tudi strateški prodajnik, ki je projekt pridobil, konstruktor, razvojni tehnolog in merilni tehnolog, po

potrebi pa tudi specialist za avtomatizacijo (če je predvidena avtomatizacija proizvodnje novega izdelka), R&R specialist, če gre za zelo zahteven projekt ali je potreben nov koncept orodja, ter strateški nabavnik (npr. če je potreba po razvoju novega dobavitelja).

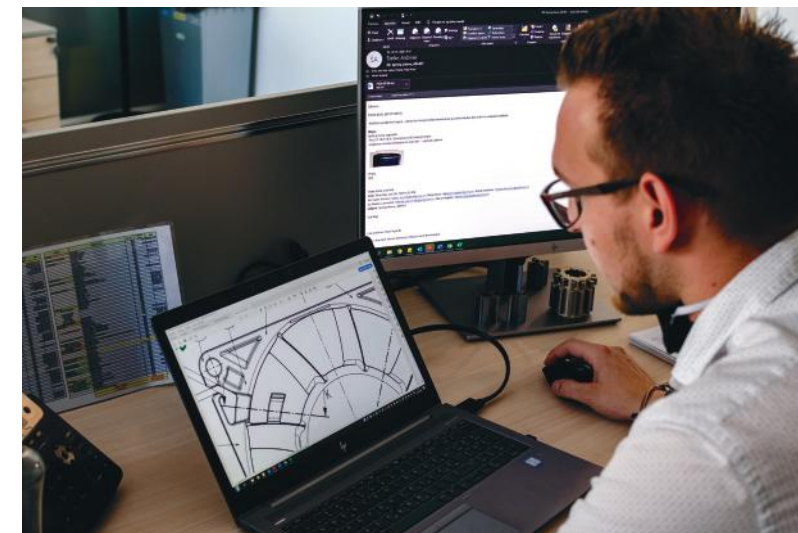
Cilji projektnega tima so kakovosten razvoj procesa novega izdelka v potrjenih rokih in optimalnih stroških samega razvoja procesa, nato razvoja in izdelave orodja. V celotnem življenjskem ciklu projekta (izdelka) želimo doseči največjo možno donosnost projekta z omejenimi razvojnimi in finančnimi tveganji. Za navedeno smo že postavili prve kazalnike, po katerih tudi merimo uspešnost projekta, celotni sistem spremljanja uspešnosti projektov pa bo implementiran do konca leta 2021. Kako posamezen projekt teče, spremljamo na rednih tedenskih individualnih sestankih s tehničnimi projektnimi vodji in na rednem tedenskem pregledu projektov.



Komunikacija v timu bo odločilna

Vsi skupaj se moramo zavedati, da nov način organizacije dela pomeni precejšnjo spremembo predvsem za člane timov – sicer ne toliko pri samem delu kot pri tem, da bodo odgovorni do sebe in do ostalih članov ekipe, da bo delo kakovostno in pravočasno opravljeno. Da bo transformacija čim lažja, jih kar se da podpiramo, bo pa tu prišla do izraza najpomembnejša vloga tehničnih projektnih vodij: znati spodbuditi člane timov, da s svojim ravnanjem po najboljših močeh prispevajo k projektu, da bodo zavzeti in jim bo pomembno prispevati svoj delež k skupnemu cilju, ki je kakovosten razvoj izdelka ali procesa v čim krajšem času in ob optimalnih stroških. Ko se bo vsak član tima poistovetil s projektom, pri katerem bo sodeloval, in mu bo pomembno, da je projekt uspešen, ter se bo zavedal, da sam pomembno prispeva k temu, takrat bomo dosegali skupne cilje. Podjetje bo uspešno, če: 1. pridobivamo s strankami prave projekte, 2. jih uspešno in učinkovito razvijemo in 3. jih v proizvodnji učinkovito proizvajamo ter dobavljamo.

Ustrezna komunikacija bo osnovni in najpomembnejši adut tehničnih projektnih vodij in celotnega tima. Ocenjujem, da se bo prav na podlagi nje v veliki meri odločalo, ali bo razvoj nekega izdelka ali procesa uspešen ali ne. Kakovostni timi skrbijo poleg verbalne in vsebinske komunikacije tudi za neverbalno, odnosno in osebno medsebojno komunikacijo, ki temelji na dialogu, iskrenosti, poslušanju in intenzivnem dajanju, spremljanju in iskanju pojasnil.



Kazalniki uspešnega razvoja novih izdelkov in procesov

Pomembno je, da znamo svoje delo tudi dobro ovrednotiti, oceniti, kako dobro smo opravili svoje naloge. Opredelili smo kazalnike, s pomočjo katerih merimo, kako uspešen je bil tim pri razvoju novega izdelka ali procesa, na podlagi tega uvajamo tudi nagrajevanje. Nekatere smo že pričeli spremljati nekatere pa še uvajamo. Kateri so?

Kot že omenjeno, mora biti projekt v osnovi voden kakovostno, v potrjenih rokih in z optimalnimi stroški v času razvoja, izdelave orodja in v življenjskem ciklu izdelka.

Ali je vodenje projekta v času razvoja kakovostno, se pokaže v številu korekcij (loopov), ki jih je treba narediti. Ne poznam proizvodnje, kjer bi že prvič, ko se naredi in sestavi orodje, naredili vzorce popolnoma po zahtevah kupcev. Želimo si torej manj loopov, ciljno število je dva, tri, štiri, največ pet, odvisno od tehnične zahtevnosti projekta. Število korekcij se načrtuje glede na zahtevnost izdelka, pri merjenju uspešnosti gledamo odstopanje od tega.

Kakovost vodenja projekta se kaže skozi zapisnik prevzema izdelka v proizvodnjo – proces je lahko prevzet brez pripomb, pogojno z odpravo napak v določenem roku, najslabše pa je, če je prevzem pogojen v celotnem življenjskem ciklu izdelka. Naslednji kazalnik so pritožbe strank. Ali pripombe podajo zaposleni? Na kako visoki ravni jih izpostavijo? Najslabše je, če se pritoži stranka zunaj podjetja, kar vpliva na ugled celotnega podjetja.

Upoštevajo se tudi izmet z naslova razvojnih napak in časi ciklov ob prenosu procesa v proizvodnjo. Če ekipi uspe razviti proces, ki je krajši od predvidenega ob kupčevi potrditvi projekta, to zagotovo kaže na to, da je bil projektni tim pri razvoju novega izdelka uspešen. O pomenu upoštevanja terminskega plana je bilo že precej govora, seveda pa se tekom projekta izrisuje tudi njegova finančna slika v obliki ustvarjenega denarnega toka projekta in dejanske donosnosti projekta skozi čas, glede na načrtovano donosnost.

► Iztok Novak

S 3D OPTIČNIM ČITALNIKOM HITREJE DO USTREZNIH IZDELKOV

V oddelku kakovosti ORC imamo nov 3D optični čitalnik, ki omogoča, da posnamemo in s tem preverimo ustreznost celotnega izdelka ali modela, ne samo določenih točk na njem, kar nam je oprema omogočala do zdaj.

Novi optični čitalnik – uporabljati smo ga začeli sredi julija – s pomočjo dveh kamer tridimenzionalno posname obliko merjenca. Izdelek oziroma merjenec postavimo na mizo, kameri pa sta pripeti na poseben stativ, kar nam omogoča tudi merjenje na strojih in merjenje večjih kosov, tudi z različnih strani.

Ustvari digitalizirano mrežo točk, ki določajo obliko izdelka oziroma modela. Z napravo lahko merimo tako oblike modelov, s katerimi potem brizgamo izdelke in tudi brizgance. Namen je ugotavljanje odstopanj fizičnih izdelkov od modelov, ki jih ustvarijo v konstrukciji, in s tem, ali so potrebni popravki na orodjih ter modelov v primerjavi s skicami, ki določajo, kako naj bi bil izdelek v resnici videti.

Merimo lahko na vseh strojih

Cilj je čim prej v procesu odkriti in odpraviti odstopanja ter tako optimizirati procese in povečati kakovost. Naprava nam na primer omogoča, da odkrijemo in

odpravimo napake, še preden sestavimo orodje. Z opremo, ki smo jo uporabljali do zdaj, to je 3D koordinatni merilni stroj, smo lahko tovrstne meritve opravljali v manjši meri, saj smo lahko pomerili samo posamezne točke. Postopek je bil veliko bolj zamuden, prav tako merjenja nismo mogli opravljati na strojih.

Novi optični čitalnik 3D koordinatni merilni stroj deloma nadomešča, tega bomo še vedno uporabljali. Podjetje je v novo napravo vložilo, ker smo se soočali z izzivi pri kakovosti izdelkov. Omogoča nam boljše in obsežnejše preverjanje kakovosti ter pravočasno odkrivanje morebitnih napak, povečuje pa tudi naše zmogljivosti.

Zelo prav nam bo prišla tudi pri izdelavi 3D modelov starejših orodij, ki jih potrebujemo, kadar moramo izdelati nove dele, če se na primer spremeni izdelek. Način, ki smo ga za izdelavo tega uporabljali prej, je bil zelo zamuden.



Kamere ne sežejo povsod

Oblik, kot so globoki utori, pa na novi 3D optični čitalnik ne moremo pomeriti, saj lukenj kameri ne moreta doseči. Za to bomo še naprej uporabljali 3D koordinatni merilni stroj, pomembno pa je, da podatke iz obeh lahko združimo. Rezultati skeniranja se lahko prikazujejo v grafični obliki, z barvno skalo, ki prikazuje odstopanja od teoretičnega modela, ali pa kot mersko poročilo za nas ali za kupce.

Sprva ga bomo uporabljali v tehnologiji orodjarne, za merjenje delov orodij ter brizgane izdelke, na katerih bomo odkrivali morebitne deformacije. Predvideno je, da se bo za delo z napravo najprej specializirala ena oseba, nato pa naj bi se za uporabo usposobilo več zaposlenih. Predvideno je, da bo z njo kakovost izdelkov v popoldanski izmeni preverjal tudi operater v proizvodnji.

► Marko Oblak

KO PRIDETA OTO IN MIRO

Testirali smo prvega avtonomnega mobilnega robota (AMR). Do konca leta, ko bomo preskusili še dva, načrtujemo nakup prvega vozila pri izbranem ponudniku.

Naložba, s katero želimo avtomatizirati transport v podjetju, bo velika, zato hočemo v praksi dobro testirati prednosti in slabosti vsakega ter se šele nato odločiti za enega. Simulacije bodo tudi pokazale, koliko takšnih vozil sploh potrebujemo.

Najprej smo na preizkusu imeli Oto, kot so robota hitro poimenovali zaposleni, ki so bili nad potencialnim novim sodelavcem kar navdušeni. Preverjali smo, kako se odziva nanje, kako spreten je na poteh po proizvodnji, kako se umika paletam in podobno. Pokazalo se je, da bomo morali še bolj vestno skrbeti za urejenost, saj se robot, ko povozi kos na tleh, zmede. Se pa umakne, počaka ali gre okoli delavca, če se srečata. Tehnologija je dokaj nova, zato

ima robot še nekaj napak – slabo pozicioniranje v ozkih prostorih. Preverjali smo tudi povezljivost z našim MES-sistemom, v katerem poteka tudi samodejno štetje zabojev, in pričakujemo, da bo sistem samodejno poslal robota po zaboj, ko bo treba.

Testiranje drugega robota, rečemo mu Miro, se je malce zamaknilo, tako da v podjetje pride v začetku oktobra. Sam sem bil na izobraževanju, videl, kako deluje, in prvi občutki so zelo dobri.

Robot sicer za delovanje potrebuje še postajo, kjer se ustavi in tehnično poskrbi za nalaganje. Ena možnost je, da se zapelje pod zabojček, nato ga dvigne in odpelje. Druga pa je, da je zabojček na traku, robot se pripelje

pred zaboj in s pomočjo traka se zaboj prepelje na robota.

Urediti bomo morali še dodatno enostavno dvigalo iz spodnje etaže proizvodnje v zgornjo, ki bo namenjeno samo za avtomatizirano logistiko z roboti. Predvideno je, da bo robot prepeljal zaboj od stroja in ga odložil v dvigalu, v spodnji etaži pa ga bo prevzel drugi robot in ga prepeljal v logistiko.

► Luka Podgoršek



ZAGNALI SMO STOTI STROJ

Konec avgusta smo obiskali München s prav posebnim namenom. V podjetju KraussMaffei smo slavnostno prevzeli stoti stroj, ki so ga izdelali za Polycom.



Nemški ponudnik strojev in rešitev za brizganje plastike nam je pripravil tudi voden ogled podjetja.

Stroj smo v Polycom pripeljali v začetku septembra in ga namestili v zgornji etaži. Takoj smo ga priklopili in prvo serijo zagnali že v prvem tednu. Stroj je zelo poseben. Vsakdo opazi njegovo zunanost, še pomembnejše pa je tisto, kar je očem skrito. To so »možgani« stroja.

Ima dodatni računalnik ter digitalna orodja za analiziranje in zajem podatkov, ki bodo zelo koristila pri izdelavi izdelkov z največjo zahtevano natančnostjo. Stroj je električni in zato pušča manjši okoljski odtis, zagotavlja večjo natančnost in omogoča večjo ponovljivost.

Izpostaviti je treba, da gre za najsodobnejši stroj, je najnovejši trend podjetja KraussMaffei. Za Polycom je naložba zelo pomembna in z njim povečujemo tudi kapacitete.

► Gašper Sever

ZOBNIKI SO ENA OD NAŠIH PRILOŽNOSTI

Zobniki so ena od družin izdelkov, v katerih vidimo priložnost za Polycom in temu primerno vanje usmerjamo zmogljivosti. Uspešni smo tudi pri pridobivanju poslov, posebej pri našem ključnem kupcu na tem področju.



Produkt, ki smo ga prepoznali kot strateškega, smo poleg razvojnih kapacitet v preteklosti podprli tudi z vidika kakovosti. Kupili smo merilne priprave in stroje namenjene samo za merjenje zobnikov. Polycom je eno redkih podjetij v Evropi, ki lahko opravlja zelo zahtevna merjenja zobnikov.

Izdelava zobnikov zahteva veliko tehničnega znanja, izkušenj, specifične opreme, avtomatiziranih procesov, kakovostnih meritev ter znanja. Ocenjujem, da imamo v temu segmentu še veliko prostora za rast. Naše prednosti pred konkurenco so, da lahko zagotavljamo celostno kontrolo nad geometrijo in procesom brizganja, da lahko izdelamo visoko precizno orodje za brizganje, da imamo specialno merilno opremo in znanje, prav tako pa imamo razvit širok spekter testiranih materialov, iz katerih lahko izdelamo zelo kakovostne zobnike.

Naš cilj so zahtevni izdelki

To seveda določa tudi aktivnosti v strateški prodaji. Funkcija zobnikov je aktiviranje različnih stvari in kot taki so nujna komponenta v najrazličnejših izdelkih in sestavih, nekateri so bolj enostavni drugi pa zahtevni. Mi nagovarjamo kupce, ki imajo potrebe po visokokakovostnih zobnikih iz tehničnih materialov

in visoki kakovosti. Zdaj so naši izdelki vgrajeni med drugim v sistem avtomobilskih brisalcev.

Lani smo pridobili dva nova projekta in imeli dva potencialna kupca, letos pa smo sedmim potencialnim kupcem skupno oddali 23 ponudb. Pridobiti smo uspeli štiri projekte, in to za tehnično zelo zahtevne zobnike. V prihodnjih letih bomo kupcem iz teh projektov vsako leto v povprečju dobavili več kot osem milijonov kosov zobnikov v skupni vrednosti več kot 1,5 milijona eurov letno. Glede na osredotočenost prodajne ekipe na to področje in na že oddane ponudbe pričakujemo, da bomo v letošnjem letu pridobili še kakšen projekt.

Dolgotrajen postopek do izdelka v proizvodnji

Seveda iščemo vedno nove potencialne kupce v tem segmentu. Pri tem je naša zelo dobra referenca, da sodelujemo z enim vodilnih podjetij na tem področju, ki je globalno med desetimi najpomembnejšimi dobavitelji avtomobilske industrije. Pridobivanje novih kupcev je daljši proces, izplen je realno mogoče pričakovati v treh letih, saj kupec mora podjetje najprej potrditi kot dobavitelja, ga nato nominirati za nek projekt, sledi razvoj in šele nato nismo pogovore z nekim kupcem, lahko gre izdelek na trg konec leta 2023 ali v letu 2024.

Zavedati pa se moramo, da so razmere na trgu zelo zaostrene. Potem ko smo v prvem polletju leta tudi na račun pravih odločitev v času epidemije uspeli pridobiti lepo število novih projektov, je druga polovica leta, pričakovano, trda, koronavirus močno vpliva na gospodarstvo, aktivnost pri kupcih je neprimerno manjša kot je bila v preteklosti.

► Iztok Černalogar



Izobraževanja tečejo nemoteno

Obiski so ponovno dovoljeni, izobraževanja se izvajajo nemoteno, tudi avtomate s kavo in prigrizki spet lahko uporabljamo. Obiskovalci in zunanji izvajalci si morajo ob prihodu v podjetje razkužiti roke, prav tako pa je obvezno nošenje mask ves čas. Še vedno vzpostavljamo varnostno razdaljo in odsvetujemo druženja ob kavi.

Malica poteka dokaj nemoteno. Spet imamo na voljo osem različnih menijev, mize so na ustrezni razdalji, za mizo pa lahko sedita dva zaposlena. Kuharice, ki so zadolžene za razdelitev hrane, redno razkužujejo mize, stole in ostale skupne površine, kjer bi bila možnost prenosa virusa.

Na delu imamo prisotne tudi nekatere študente, štipendiste in praktikante, ki imajo v okviru šole obvezno šolsko prakso. V nastali krizi smo si kot ključni cilj zadali ohranitev delovnih mest ter čim hitrejšo vrnitev vseh zaposlenih v delovni proces, kar smo tudi uspešno dosegli. V zadnjih mesecih so se nam pridružili tudi novi zaposleni, tako na lokaciji Poljane, kot tudi v Črnomlju.

Še naprej pripravljeni

Do zdaj smo se uspešno borili proti krizi in tudi v prihodnje stremimo k temu. Pripravljenih imamo več scenarijev, kako čim bolj nemoteno poslovati, če bi se razmere s covidom-19 poslabšale.

Zaposleni se držimo varnostnih ukrepov in upoštevamo vsa navodila, saj se zavedamo, da bomo le tako uspešno prebrodili izzive, ki jih prinaša virus.

► Tija Blagotinšek

KORONAVIRUS: OD JULIJA DELAMO STOODSTOTNO

Koronakriza nas ni ustavila, ampak nam je prinesla nove izzive. Po težkem obdobju, ki je prišlo z njo, se vračamo na stare tire.

V mesecu aprilu in maju je bilo več kot tretjina zaposlenih na čakanju. Junija smo se vsi vrnili na delo pri čemer smo imeli v plastikarni in režiji odrejen skrajšan delovnik, v orodjarsko razvojnem centru so delali stoodstotno. Že naslednji mesec smo vsi zaposleni začeli delati v polnem obsegu.

V podjetju še vedno sledimo priporočilom Nacionalnega inštituta za javno zdravje. Vsi zaposleni moramo nositi maske na delov-

nem mestu, redno pa tudi objavljam ukrepe in informacije tako na oglasnih deskah kot tudi po elektronski pošti.

Vsi zaposleni smo prejeli pralne zaščitne maske in maske za enkratno uporabo, na voljo imamo razkužila ter dezinfekcijska sredstva. Zaposleni sami skrbimo za redno prezračevanje prostorov, sejinj sob in pisarn, prav tako poskrbimo za redno razkuževanje skupnih površin.



Marko Simčič in Jure Peterneš

ČEZ POLETJE IZOBRAŽEVANJA NISO ZASTALA

V zadnjih mesecih so v podjetju potekala predvsem interna izobraževanja. Namenjena so bila različnim skupinam zaposlenih.

Pripravili smo gradiva za interno usposabljanje doseganja čistoče, proces izvajanja preizkusa in eskalacijski postopek. Izobraževanje je bilo namenjeno tehničnim projektnim vodjem v konstrukciji in za zaposlene, ki sodelujejo v projektnih timih.

Poleg tega je potekalo notranje izobraževanje FMEA (*Failure Modes and Effects Analysis*) oziroma analiza možnih napak in njihovih posledic. To je orodje za obvladovanje tveganj, s katerim v začetni fazi projekta preprečujemo nastanek tveganj in uvajamo ukrepe za zmanjšanje posledic tveganj. To izobraževanje je ena od zahtev avtomobilske industrije.

Podjetje KMS, ki je zastopnik za prodajo strojev KraussMaffei, je organiziralo izobraževanje na temo plastificirne enote/plastificirni polži. Izobraževanja so se udeležili zaposleni z obeh lokacij, tako Dobja kot Črnomlja. Na izobraževanju so predstavili različne tipe plastificirnih polžev za posamezne materiale. Pogovorili so se tudi, na kakšen način se zmanjša obraba posameznih elementov v plastificirni enoti na primerih iz prakse. Pregledali so, kakšne napake se lahko pojavijo pri brizganju ob nepravilni nastavitvi oziroma poškodbi posameznih elementov.

V avgustu pa so se zaposleni z oddelka avtomatizacije udeležili izobraževanja za pnevmatiko in hidravliko, ki ga je organiziralo podjetje SMC. Tretje leto zapored smo organizirali tudi poletne tečaje španščine in angleščine za otroke naših zaposlenih. Letos se jih je udeležilo 23 otrok, kar polovica je bilo predšolskih.

Obnavljanje znanj o požarni varnosti

Vsako leto je potrebno obnavljanje znanja o požarni varnosti. Usposabljanje je letos potekalo junija pod vodstvom Aleša Juga iz podjetja IWD. Udeležili so se ga Mateja Šenk, Ulrik Oblak, Sabina Božič in Janez Novak.

Ena od tem so bile baterije, ki predstavljajo poseben izziv požarne varnosti. Seznanili so se s primeri nesreč, ki se zgodijo z baterijami v avtomobilih, kolesih, mobilnih telefonih ..., spoznali ustrezen način shranjevanja in polnjenja baterij. Poleg tega je izobraževalec pripravil predstavitev o vgrajenih sistemih aktivne požarne zaščite ter zakonodajo s tega področja. Vgrajeni sistemi aktivne požarne zaščite so sistem za odkrivanje in javljanje požara, sistem za nadzor dima in toplote, gasilni sistemi s tekočim plinom in drugim gasilom, varnostna razsvetljava in ostale. Pregledali so pravilnike, kako sistem aktivne požarne zaščite (SAPZ) pregledovati in preizkušati ter primerjali stare in nove pravilnike.

Ulrik Oblak: »Izobraževanje je bilo organizirano za zaposlene, ki imamo opravljen strokovni izpit za varstvo pred požari, saj s tem vsakoletno obnavljamo naše znanje. Veselimo se takih izobraževanj, saj se s tem naučimo veliko novih in uporabnih stvari za varno obratovanje podjetja.«

► Alenka Cukjati, Ulrik Oblak



POLYCOM PONUJA MLADIM VELIKO PRILOŽNOSTI

Podjetje sodelovanje s šolami in fakultetami nenehno pogloblja, saj želimo mladim ponuditi priložnost, da po končanem šolanju postanejo del našega kolektiva.

V podjetje sprejmemo študente in dijak, dobrodošli so praktikanti, ki imajo odrejeno obvezno šolsko prakso. Pred tremi leti, ko je bil v Sloveniji ponovno vzpostavljen vajeniški sistem izobraževanja, smo sprejeli prve vajence in od takrat vsako šolsko leto vključimo nove.

Študentsko delo

Dijaško in študentsko delo je občasno delo, ki ga dijak opravlja prek pooblaščenice organizacije na podlagi študentske napotnice. V podjetju nudimo možnost opravljanja študentskega dela čez celo leto, v času šolskih počitnic pa je potreba po omenjenem delu še nekoliko večja.

Študentsko in dijaško delo nudimo tako v oddelkih proizvodnje in orodjarne, kot tudi v oddelku tehnologije in kakovosti. V letošnjem letu je bila potreba po študentih zaradi razmer, povezanih s covidom-19, manjša, vsekakor pa smo dali priložnost našim štipendistom za opravljanje študentskega dela in našim rednim študentom. Naša študentska urna postavka se prične pri 5,4 evra bruto na uro, odvisna pa je od zahtevnosti dela, ki ga študent oz. dijak opravlja in koliko znanja ter izkušenj z določenim delom že ima.

Šolska praksa

Druga vrsta sodelovanja, ki ga ponujamo mladim, je opravljanje obvezne šolske prakse. Vsebina praktičnega usposabljanja, ki ga zagotovimo praktikantom, je določena s predmetnikom šole. Pri nas lahko dijaki ali študenti pridobijo spretnosti, ki jih v šoli s praktičnim poukom niso pridobili.

Verificirana imamo naslednja učna mesta: orodjar, oblikovalec kovin, računalničar, mehatronik operater, strojni tehnik, tehnik mehatronik, kemijski tehnik, okoljevarstveni tehnik, inženir mehatronike, inženir strojništva in inženir informatike. Šolska praksa poteka po določenem urniku, ki ga odredi šola. Nagrado, ki jo praktikant prejme za polni delovni mesec, znaša 172 evrov.

Vajeništvo

Eno izmed novejših različic sodelovanja, ki so ga v preteklosti že prakticirali, pa je vajeništvo. Gre za del sistema srednjega poklicnega izobraževanja (triletni program), pri katerem se najmanj polovica izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu. Tako se vajenec že v času šolanja spozna z delovnim procesom in okoljem neposre-



Jaka Vučič, študent, ki dela v Črnomlju

dno v podjetju. Poleg tega pridobi znanje in kompetence, ki jih mi kot delodajalec potrebujemo pri kasnejši zaposlitvi.

Cilji vajeništva so: boljša usposobljenost glede na potrebe gospodarstva; lažji prehod iz izobraževanja v zaposlitev; zgodnejša poklicna socializacija; zgodnejše zaposlovanje mladih in bolj usklajeni ponudba in povpraševanje po kadrih. V Polycomu ponujamo program oblikovalec kovin – orodjar.

Mladim ponujamo tudi druge možnosti sodelovanja, kot je izvajanje raziskav za seminarske in diplomske naloge in podobno.

Skrb za mlade in štipendiranje

Vsi mladi, ki prihajajo k nam na delo, pridobijo delovno opremo, imajo zagotovljen topel obrok,

štipendistom, praktikantom in vajencem nudimo tudi pomoč pri tujih jezikih (angleščina, španščina) ter pri nekaterih strokovnih predmetih.

Ponujamo tudi kadrovske štipendije. Te tako podjetje kot tudi štipendiste zavezujejo, da se po končanem izobraževanju zaposlijo v Polycomu za najmanj toliko časa,

kolikor je posameznik prejemal kadrovske štipendije. Razpisujemo jih predvsem za naslednje profile: orodjar, strojni tehnik, mehatronik operater, tehnik mehatronike, inženir strojništva, diplomirani inženir strojništva, univerzitetni diplomirani inženir strojništva, mag. inženir strojništva, diplomirani inženir tehnologije polimerov in druge izobrazbe tehnične smeri.

Višina štipendije je odvisna od stopnje izobraževanja in učnega uspeha preteklega leta. Štipendist je zavezan k zaposlitvi v našem podjetju po končanem izobraževanju. V preteklem šolskem letu smo štipendirali 26 dijakov in študentov, dvema smo plačevali šolnino.

► Tija Blagotinšek

KO SE VAJENEC UČI, JE ČAS DRUGOTNEGA POMENA

Mentorji vajencem želimo predati čim več znanja in izkušenj na različnih področjih, ki jih bodo potrebovali v življenju – ne nujno v našem podjetju.

Na začetku vsakega sodelovanja (praktičnega pouka, štipendiranja ali vajeništva) se s študentom ali dijakom pogovorimo in mu predstavimo podjetje – predvsem oddelek orodjarne, kjer sprejemamo največ praktikantov. Vsak strojnik, ki pokaže zanimanje za delo pri nas, je v orodjarni dobrodošel, ne nazadnje je strojništvo poklic, kjer primanjkuje kadra. Kandidate dokončno zberemo s pomočjo razgovorov.

Vajenci gredo skozi skoraj vse oddelke v orodjarni: naučimo jih uporabe strojev za rezkanje, strojev za potopno in žično erozijo, spoznajo delo v ročni in v vzdrževalni orodjarni. Skozi delo v procesni tehnologiji se seznanijo z delom v proizvodnji ter sodelujejo na preizkusih orodij.

Neposredne izkušnje

Vsak vajenec s prakso pridobi znanje, ki mu ga podajajo moji somentorji neposredno na operaciji – stroju, kjer dela. Pri tem

sodeluje pri realnih projektih. Kot vodja orodjarne vzamem v zakup, da delo opravlja vajenec – bolje je, da je nekaj narejeno počasneje ter da vajenec pridobi znanje in samostojnost pri delu, kot pa da samo stoji in gleda, kaj dela njegov somentor. Le tako mu lahko ponudimo zanimivo delo, sam pa pridobi veliko izkušenj.

Na koncu drugega letnika se vajenec odloči, v katerem oddelku ga je delo najbolj zanimalo in v šoli prijavi temo za zaključni izpit. V tretjem, zadnjem letniku vajeniškega sistema dela samo na izbranem oddelku in na koncu prakse odda seminarsko nalogo in pred komisijo (šola, predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije) zagovarja zaključni izpit.

Svež pogled koristi tudi podjetju

Sistem vajeništva se mi zdi zelo zanimiv, sploh zato, ker dijaki pol leta preživijo z nami v podjetju. S sodelavci se trudimo, da jim predamo čim več znanja in izkušenj na različnih področjih, ki jih bodo potrebovali v življenju – ne nujno v našem podjetju.

Razen redkih izjem imam samo pozitivne izkušnje. Mladi prinesejo drugačne poglede, so pogosto bolj kreativni ter s kakšno njihovo idejo hitreje rešimo težave, ki se nam pojavijo pri vsakdanjem delu. Samo zaupati jim moramo in s tem pridobimo zadovoljlega in zainteresiranega praktikanca, mogoče kasneje tudi našega sodelavca.

► Boštjan Brdnik



SPRIČEVALA PREJELA PRVA GENERACIJA VAJENCEV

24. junija 2020 je bil v škofjeloškem šolskem centru slavnostni zaključek šolanja prve generacije vajencev s podelitvijo spričeval. Dogodka sta se udeležila tudi naš direktor Iztok Novak in vodja ORC Andrej Kos.

Po nagovoru direktorja Šolskega centra Škofja Loka Martina Pivka in ravnateljice Srednje šole za strojništvo Mojce Šmelcer je imel tudi naš direktor priložnost nagovoriti študente. »Gre za približek dualnega sistema izobraževanja, ki ga zelo uspešno uporablja tudi nemška industrija. Veseli nas, da lahko v družbi Polycom kljub trenutnemu sla-

bemu poslovnemu okolju zagotovimo zaposlitev vsem vajencem, ki smo jih pred tremi leti sprejeli v podjetje. Pri projektu vajeništva podjetja sodelujemo in ne gledamo drug na drugega kot na konkurenco, saj se zavedamo, da s tem prispevamo k oblikovanju poslovnega okolja, v katerem lahko skupaj uspevamo,« je povedal Iztok Novak.

Med vajenci, ki so prejeli zaključna spričevala, so bili trije, ki so praktični del pouka opravljali v Polycomu. To so: Blaž Šturm, ki je pri nas že zaposlen, ter Marcel Razinger in Žan Potočnik, ki sta se odločila za nadaljevanje šolanja.

► Tija Blagotinšek

Blaž Šturm: Prvi zaposleni vajenec

Naš prvi zaposleni vajenec je Blaž Šturm, ki je trenutno tudi najmlajši zaposleni v podjetju. Za vajeništvo se je odločil, ker mu je bil ta način šolanja všeč, naše podjetje pa je izbral, ker se je še kot osnovnošolec udeležil dneva odprtih vrat in mu je bilo zanimivo, kar je videl.

Na začetku ni vedel, kaj pričakovati, spraševal se je, kako ga bodo sodelavci sprejeli, vendar lahko pove le pozitivne izkušnje. »Zaposleni so me hitro sprejeli v ekipo in ravnali z menoj kot s sodelavcem. Všeč mi je, ker delam v timu mladih ljudi in se zelo dobro razumemo.«

Blaž je bil kot vajenec pod mentorstvom Gašperja Aliča, ki je tudi sicer zadolžen za mentoriranje, usmerjanje in preverjanje vajencev. Tudi Gašper pozdravlja način vajeništva. Delo z mladimi mu je všeč, saj pravi, da so mladi fleksibilni in se hitro znajdejo v ekipi.



ZA MLADE JE POMEMBNO KAKOVOSTNO MENTORIRANJE

Med obvezno prakso je Alen Sajovic, študent prvega letnika mehatronike v novomeškem šolskem centru, skupaj s študentom istega študija, Janijem Filipovičem, ki pri nas dela kot študent, uspešno nadgradil alarm na sušilniku granulata. Dosežek so opazili v šoli, projekt je predstavil v reviji Strokovnjak.

Na stroju 103 se je pojavljala napaka pri doziranju materiala v sušilnik. Pogosto je bila težava v dozirniku granulata, ki je senzor za sporočanje količine granulata v njem. Kadar je loputa zaprta, je dozirnik dovolj poln, če se spusti, je potrebno polnjenje. Če je bila težava pri vleku materiala ali je prišlo do kakšne druge težave, se je prižgala rdeča lučka na sistemu doziranja, ki opozarja na napako. Vendar pa zaradi oddaljenosti in načina postavitve stroja tega zaposleni velikokrat niso pazili, včasih vse dokler ni zmanjkalo materiala ali pa se je pregrel motor, ki vleče granulato iz oktabinov. V teh primerih se je stroj ustavil in potrebovali smo vsaj štiri ure, preden smo ga lahko ponovno zagnali.



Jani Filipović in Rok Veselič, ki sodeluje v ekipi v okviru strateškega dialoga, ki se ukvarja z adaptacijo parametrov na strojih za brizganje.

Študenta sta izvedla rešitev

V reševanje težave sem kot mentor vključil Alena Sajovica, ki je pri nas opravljal obvezno prakso, in študenta na delu Janija Filipoviča. Svetoval sem jima, ju vodil, zagotovil sem potreben material in elemente, nato pa sta fanta iskala najoptimalnejšo rešitev. Preizkušali smo različne možnosti, testirali, preverjali, dokler nismo našli rešitve, ki je odgovor na naše težave in je izvedljiva v praksi. Z nadgradnjo alarma tako, da na napako opozarja tudi z zvočnim signalom, smo odpravili zastoje, povečali produktivnost stroja in delavcem bistveno olajšali delo, saj jih na napako na stroju opozori alarm, zato se lahko bolj posvetijo svojemu delu.

Nad opravljenim delom študentov je bil navdušen njun mentor na novomeški višji strokovni šoli Matevž Čadonič, ki si je prišel ogledat našo proizvodnjo. Predlagal je, da Alen Sajovic namesto poročila iz prakse napiše članek za strokovno revijo *Strokovnjak*, v kateri je podrobno predstavil problem in rešitev. V šoli ima istega mentorja tudi Jani Filipovič, ki je pri nas študent, njemu se opravljeno delo ne bi nikamor štelo, zato je bil dogovor, da naredi plakat o projektu kot promocijo za študij mehatronike po programu višješolskega strokovnega študija. Tako smo ga lahko izpostavili v projektu.



Študent Jani Filipović (levo) in praktikant Alen Sajovic (desno) z mentorjem Boškom Vučićem.

Mentorstvo je obojestransko učenje

Z objavo v *Strokovnjaku* je bil Polycom omenjen posredno tudi kot primer dobre prakse v mentoriranju mladih. Ključno pri vsem je, da znamo mentorji osvojeno znanje prenašati na mlajše, enako pomembno, kot je tudi prenašanje znanja med sodelavci. Vsi se ves čas učimo in tudi od mladih lahko izvemo kaj novega, zanimivega, koristnega. Še posebej lepo pa je, ko vidim, da nekoga stvar zanima in sprejema znanje, ki mu ga kot mentor posredujem. Moj moto je, da moramo mladim dovoliti, da delajo sami, da raziskujejo, da pokažejo, kaj znajo, in iščejo različne poti, kako priti do rešitve. Seveda pa za to morajo pokazati tudi interes. Alen in Jani zagotovo ga in prav je, da izkoristim priložnost ter ju pohvalim za njuno prizadevnost.

► Boško Vučić



Šolski center Novo mesto, Višja strokovna šola

Seminarska naloga višješolskega strokovnega študija - smer Mehatronika

Nadgradnja alarma na sušilniku granulata

Avtorja: Alen Sajovic, Jani Filipović

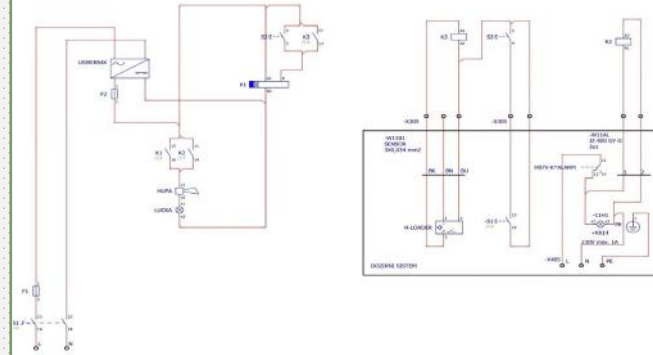
mentor: Matevž Čadonič

Uvod

Nadgradnja alarma na sušilniku granulata je bila potrebna zaradi preventivnega ukrepa zaščite motorja, kateri ustvari vakuum za polnjenje sušilnika z granulatom. Napaka pa je bila v loputi, ker ne deluje pravilno, saj se včasih zaradi prahu in ostalih faktorjev ne spusti do induktivnega senzorja, ki pošlje ukaz za vakuum. Kadar je posvetila majhna lučka na sistemu doziranja, ki je kazala, da nekaj ni v redu, je delavec ni videl zaradi slabe dosegljivosti sušilnika. Delavec ni mogel ponastaviti alarma in zato se je motor pregreval, prihajalo je pa tudi do tega, da stroj porabi vso zalogo posušenega granulata, kar je pripeljalo do tega, da se je stroj ustavil in čakal po nekaj ur, da se sveži granulati ponovno posuši, kar je podjetju prineslo velike zastoje in seveda stroške. Tako smo prišli na idejo, da bi staro krmilje nadgradili z novim.

Izdelava novega sistema

Ideja je bila zamišljena tako, da bi alarm sprožil nekakšen zvočni signal (hupa), kateri se bo vklopil, kadar bo napaka lopute ali pa v oktabinu ne bo zadostne količine granulata. Dodali bi še tudi svetlobni signal (lučka), kateri se bo vklopil z istimi pogoji, torej se bosta hupa in lučka vključila skupaj. Odločili smo se da bomo novi sistem galvansko ločili od dozirnega sistema in sistema sušilnika, ker je to bila najboljša rešitev in tudi zaradi varnostnih razlogov. Ker za ta projekt nismo imeli na voljo veliko finančnih sredstev, smo bili prisiljeni najti rešitev, katera ne bo preveč draga. Krmilnik se nam je zdel super ideja, ampak, ker bi bilo predrago, smo uporabili časovni rele. Časovni rele je cenovno ugoden, hkrati pa tudi prihranimo veliko na prostoru, kateri je bil kar precej omejen. Ker hočemo naš sistem imeti galvansko ločen od drugih sistemov, smo uporabili 24 V usmernik. Za zaznavanje granulata v oktabinu pa že imamo eno funkcijo v samem sistemu dozirnika, ki deluje tako: če se motor vklopi dvajsetkrat in se loputa ne postavi v vodoravni položaj (pozicija, ko je sušilec poln), se bo sistem preklapljal v alarm in bo dozirnik prenehal delovati. V priključni dozi sistema dozirnika imamo en izhod za zvočni in svetlobni signal. Odločili smo se, da bomo s tem izhodom krmilili rele in s tem relejem bodo kontakti časovnega releja v ALI funkciji in bosta lahko oba releja vklopila hupo in lučko. Problem je nastal, kadar smo postavljali komponente v priključno dozo, ker smo imeli še druge komponente razen relejev in usmernika, kot so stikalo, tipka in dve varovalki. Te komponente so zavzele veliko prostora, zato je bilo potrebno postaviti komponente na ustrezna mesta, da bo dovolj prostora še za druge komponente in za vodnike. Ko smo postavili vse komponente na svoja mesta in izrezali izvrtine za tipko, stikalo in varovalki, smo jih postavili na svoja mesta in vizualno pregledali če je potekalo vse po načrtih. Nato smo se lotili električnega načrta, ki smo narisali v programu ePlan.



Iz sheme je razvidno, da smo sistem z usmernikom galvansko ločili od drugih sistemov zaradi same varnosti sistema. Nato smo tudi dodali varovalko za zaščito usmernika, da ga ne preobremenimo. Lučko in hupo krmilimo s pomočjo kontaktov K1 in K3, K1 je časovni rele in ga sprožimo s tipko S2 (ponastavitev) ali s kontaktom releja K3, kateri je odgovoren za

zaznavanje lopute. Če časovni rele ne sprožimo v roku 30 min bo preklapljal svoj kontakt in bo tok stekel na lučko in hupo. Če se to zgodi pritisnemo tipko S2 in nazaj pripeljemo signal na S vhod časovnega releja. Kontakt K2 se sproži kadar je napaka znotraj dozirnika in kadar se sproži, posveti lučka, hupa pa začne oddajati zvočni signal. Časovni rele deluje tako, da ima konstantno napajanje na A1 in A2, vhod S služi za sprožitev odštevanja časa, pri nas je to 30 minut. Kadar ta čas poteče in na vhod S ne dobimo signala, časovni rele preklopi svoj kontakt.

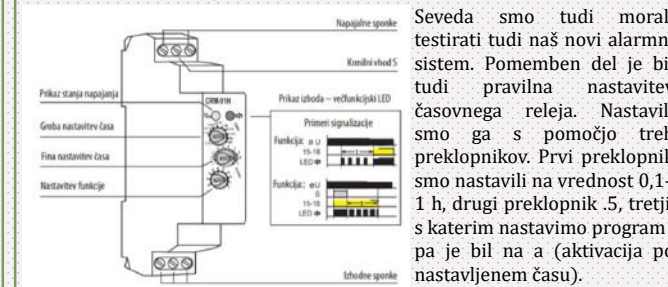
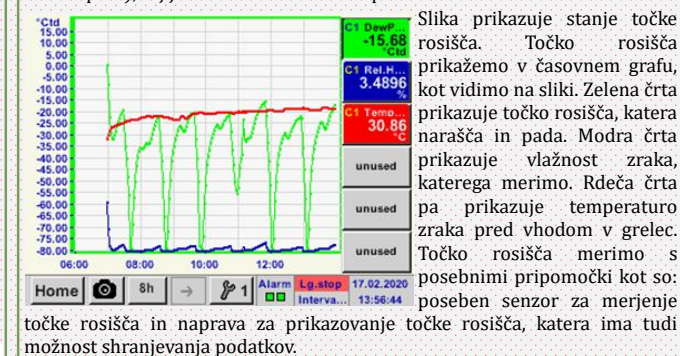
Novi sistem smo montirali neposredno nad obstoječega, alarm na pa kabelsko polico nad sušilnikom.



Testiranje sušilnika

Testiranje sušilnika je obsegalo testiranje posameznih komponent in testiranje alarma kot celota.

Med testiranjem smo testirali in opazovali tudi točko rosišča (temperaturo, pri kateri se začne iz vlažnega zraka izločati voda) sušilnika, ker nas je zanimalo ali je boljše vrednost točke rosišča, kadar je sušilnik poln in ali je slabša, kadar je sušilnik polovično poln. Rezultati so bili dobri (ko je bil sušilec poln), saj je merilec točke rosišča pokazal dobre rezultate.



Zaključek

Glavni razlog za to nadgradnjo je bil vse pogostejša okvara motorja na sušilniku in vse pogostejši zastoji stroja za doziranje plastike, kateri je priključen na sušilnik. S to nadgradnjo smo odpravili zastoje, povečali produktivnost stroja in delavcem očitno olajšali delo, saj ne rabijo biti več tako pozorni na sušilnik in se lahko posvetijo svojemu delu.



ARGENTINSKA KULTURA, ODPRTOST LJUDI JO VLEČE NAZAJ

Alenka Cukjati, njene tri sestre in njihovi starši so se leta 2003 iz Argentine preselili v Slovenijo. »Tistega dne ne bomo nikoli pozabili, saj je ravno takrat sestra praznovala deseti rojstni dan, praznovali smo kar na letalu,« se pošali Alenka.

Večina sorodnikov je ostala v Argentini, tudi babica, nekaj sorodstva pa se je preselilo v druge evropske države. Leto pred selitvijo se je Alenkin oče odpravil v izvidnico v Slovenijo, poiskal je nov dom za družino in preveril možnosti zaposlitve ter šole za dekleta. Pred prihodom v Slovenijo so pakirali tri mesece, iz Argentine so pripeljali vse v kontejnerju, tudi avto.

V Argentini slovensko, v Sloveniji špansko

Alenkini stari starši so po drugi svetovni vojni odšli iz Slovenije v Argentino, in ker so spoštovali slovensko kulturo, so tudi otroke in vnuke učili o tem. Doma so med seboj govorili samo slovensko, z bratranci in sestričnimi pa se je Alenka pogovarjala večinoma špansko. Po prihodu v Slovenijo so to navado spremenili, doma govorijo špansko in tako ohranjajo znanje jezika. Sicer pa se je Alenka najprej naučila slovenskega jezika, ko je začela hoditi v vrtec, se je tam prvič srečala s španščino.

»Med Slovenijo in Argentino je kar nekaj razlik, sploh v kulturi in tudi varnosti države.« Pravi, da so ljudje v Argentini zelo odprti, nimajo nobenih predsodkov in hitro prideš v neki krog prijateljev.

Zelo se pozna latino vzdušje. V šoli je velik poudarek na državljanški vzgoji, za praznike in državne proslave organizirajo šolske igre, kjer sodelujejo vsi, saj poudarjajo močno pripadnost državi. Pred poukom se pred šolo zberejo vsi učenci in učitelji, kjer dvignejo zastavo in pojejo, v četrtem razredu se zastavi tudi zaprisežje.

Druga zelo velika razlika med Slovenijo in Argentino pa je v varnosti, Slovenija je neprimerno varnejša država tako politično kot tudi drugače. V Buenos Airesu, od koder prihaja Alenka, je lahko zelo nevarno, še posebej za ženske. Biti moraš previden, v večernih urah se je treba izogibati osamljenim ulicam, paziti se moraš kraj in drugih napadov. Prav varnost je bila eden izmed razlogov za selitev v Slovenijo.

»Želja po vrnitvi v Argentino je ogromna, pogrešam argentinsko kulturo, odprtost in prijaznost ljudi, vendar pa se zavedam, da so trenutno tam razmere za življenje zelo težke,« doda Alenka.

Dejavna v prostem času

Sicer pa je zelo dejavna, igra kitaro in ukulele, rada poje in je že kar nekaj let tudi članica pevskega zbora. Zelo rada bere in se zanima za film. Skozi branje in gledanje filmov pa tudi obnavlja jezike, ki se jih je naučila: franco-



ščino, italijanščino in portugalščino. Rada tudi pleše in se rekreira, hodi v hribe, pleše zumbo, njena največja strast pa so potovanja. Rada se vrača v Argentino, njeni najljubši destinaciji pa sta Škotska in Avstralija. Na Škotskem je bila dvakrat, kjer je raziskovala njeno zeleno naravo, v Avstralijo

pa se je podala na »road trip« s svojo najboljšo prijateljico.

V našem podjetju je Alenka zaposlena že tri leta, v kadrovskem oddelku, na delovnem mestu strokovni sodelavec za razvoj kadrov. Organizira in izdeluje plan izobraževanj za sodelavce,

vključena je tudi v več strateških projektov, vezanih na izobraževanje. Ukvarja se tudi s prevodi in zaposlene poučuje angleški in španski jezik.

►Tija Blagotinšek

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Martin Guštin se je Polycomovi ekipi pridružil novembra 2018. Zaposlen je v oddelku vzdrževalne orodjarne na delovnem mestu orodjar vzdrževalec. »Všeč mi je dinamično delo, zato se dobro znajdem,« pravi Martin, ki je podobno delo opravljal že pri prejšnjem delodajalcu. Njegove glavne naloge so čiščenje orodij ter pregledovanje in odpravljanje poškodb na njih. V ekipi osmih zaposlenih in nekaj študentov je zelo zadovoljen. »Dobro se razumemo, smo povezani, ko smo postavljeni pred izziv, si pomagamo in odlično sodelujemo,« še doda.



Doma ima manjšo kmetijo in vinograd, zato mu tudi po službi dela ne zmanjka. Za družino pri-

deluje zelenjavo, pohvali pa se tudi s svojim vinom. Prosti čas, ki ga ni veliko, nameni svoji družini, kolesarskim izletom s prijatelji in obiskovanju morja z otroki.

Tadej Vuga je v podjetju zaposlen dve leti. Kot štipendist je prakso opravljal v vzdrževanju, kasneje pa se je pridružil ekipi v oddelku kakovosti, kjer se je tudi zaposlil. Prvo leto zaposlitve je delal kot procesni kontrolor, kjer je spoznaval različne napake, ki nastanejo pri brizganju plastike ter sistem njihovega odpravljanja. Njegova naloga je bila kontrola že ustaljenih rednih procesov v proizvodnji po kontrolnem planu, merjenje izdelkov z različnimi merilnimi orodji ter sprostitev rednih serij.

V začetku letošnjega leta pa je začel delati kot merilni tehnolog, kjer je njegova naloga pregledovanje izdelkov v razvoju in izdelava sprostitev z vizualnimi prikazi napak. V njegovem načrtu dela je tudi izdelava merskih poročil, priprava navodil za merjenje itn. »Delo je zelo raznoliko in razgibano, vedno je treba kaj raziskati in najti rešitev. Večinoma sodelujemo s celotno kontrolo, tako s procesnimi kontrolorji kot merilnimi tehnologiji, in se v različnih situacijah posvetujemo ter poskušamo s skupnimi močmi rešiti probleme,« pove Tadej. Pred zaposlitvijo v Polycomu s



proizvodnjo in plastiko ni imel izkušenj, kot študent je ob koncih tedna delal v piceriji kot pomočnik v kuhinji in picopek.

V prostem času pa ima ogromno dejavnosti, ena izmed osrednjih je petje. Že kot študent se je pridružil primorskemu akademskemu zboru Vinko Vodopivec v Ljubljani, kjer poje še danes. Tudi veselje do dela v kuhinji mu je ostalo, zato doma rad poprime za kuhalnico, saj ga to sprošča in ob tem uživa. Ob poletnih koncih tedna se s prijatelji večkrat dobijo v Goriških brdih, od koder tudi prihaja, pozimi pa se rad odpravi na smučanje. »Seveda pa ob večerih tudi rad pogledam kakšno nogometno tekmo, serijo ali kakšen vlog s področja tehnologije in avtomobilizma,« še doda Tadej.

►Tija Blagotinšek



Z UROŠEM STOKLASOM NA VELIKI KLEK

Zaradi epidemije covid-19 je odpadel letošnji RAAM, zato je Uroš Stoklas z ekipo Polycor Racing team za lažji trening odpeljal 600-kilometrsko traso od Weisendorfa prek Velikega Kleka (Grossglocknerja) do Planice.

Pandemija je vtisnila neizbrisen pečat tudi na ultramaratonsko kolesarstvo, saj je preprečila izvedbo vseh ultramaratonskih kolesarskih tekem, vključno z letošnjo dirko čez Ameriko, na katero se je četrtič odpravljala tudi Uroš Stoklas z našo ekipo Polycor Racing Team. Za ohranjanje telesne pripravljenosti je bil zato pravi izziv prekolesariti pot od Uroševega trenutnega domačega kraja, Weisendorfa na Bavarskem, prek Nürnberga in Salzburga na 3.798 metrov visoki Veliki Klek ter od tam po dolinah nekdanje slovenske Koroške prek Šmohorja do slovenske Planice.

Kolesarska tura v dolžini 600 kilometrov in z 8.000 višinskimi metri je trajala tri dni, od 10. do 12. julija 2020. Urošu so se na njej pridružili trije nemški športni prijatelji, vsi kegljači pri nemškem državnem prvaku.

Mačji kašelj za ultramaratonce

Zadnji dan pred vzponom na Veliki Klek sva se ekipo s spremljevalnim vozilom pridružila z Andrejem Dolencem, ki je na zadnjih 200 kilometrov trase tudi prevzel pobudo in večinoma vozil v ospredju. Zaradi svežine je z lahkoto osvojil tudi 48-kilometrski vzpon na prelaz ter potem vodil ekipo po Koroški, skozi Šmohor (Hermagor) proti Planici.

Trasa je bila na trenutke zahtevna, zlasti na južnem Koroškem, kjer se klanci in gozdnata pokrajina, ki je še kako spominjala na Kolorado in višinske predele Arizone, kar niso in niso hoteli končati. Vendarle pa, navkljub na trenutke geografski podobnosti pokrajine, primerjava z dirko čez Ameriko, kjer so tekmovalci dobesedno primorani prevozi-

ti med 500 in 600 kilometrov vsak dan in v mnogo bolj skrajnih pogojih, ni mogoča. Malce daljši kolesarski izlet, kot ga je poimenoval Uroš, je za prave ultramaratonce pač samo mačji kašelj.

► **Matjaž Mazzini**



V KORONAKRIZI SO HITRO NAŠLI NOVE TRŽNE NIŠE

Prima IP ima status invalidskega podjetja. Za Polycor tiskajo interni časopis Polyanec, prav tako tudi nekatere druge tiskovine, kot na primer pravilnik Polykodeks in vizitke za naše zaposlene.

Podjetje Prima IP pokriva celoten produkcijski proces od kreativne zasnove idej, grafičnega oblikovanja, različnih tehnik tiska do dodelave ter logistike. Z vlaganjem v najsodobnejšo tehnologijo in znanjem zaposlenih zagotavljajo rešitve najvišje kakovosti, konkurenčne cene ter odlično uporabniško izkušnjo. Poleg grafičnih rešitev nudijo tudi dejavnost skeniranja, hrambe in certificiranega uničenja dokumentacije, dejavnost čiščenja poslovnih prostorov, receptor-skih in administrativnih storitev ter storitve za promocijo zdravja na delovnem mestu.

Na trgu so od leta 2006, od leta 2017 pa nastopajo kot družba s statusom invalidskega podjetja, kar na podlagi veljavne zakonodaje, ki ureja zaposlovanje invalidov, poslovnim partnerjem

omogoča možnost optimizacije stroškov z naslova nadomestne izpolnitve invalidskih kvot. Trenutno je v podjetju zaposlenih 61 oseb, od tega 35 s statusom invalida. To so predvsem delovni invalidi II. in III. kategorije. Delo poteka v okviru invalidske delavnice, ki jo vodi mentorica. Pri delu natančno upoštevajo omejitve, ki izhajajo iz odločbe o invalidnosti posameznika. Zaposleni so zelo zadovoljni z delom, saj podjetje ne odpušča, tudi sicer je zanje dobro poskrbljeno.

Vedno na lovu za novimi izzivi

»Stalno iščemo nove izzive in priložnosti in tako smo prišli tudi do vašega podjetja,« pove direktorica Alenka Volk. Čeprav je njihova osnovna surovina papir, so se hitro navadili tudi na plastiko. Prebiranje in montaža naših izdelkov jim gre odlično od rok. Prav tako

so zadolženi za tisk našega internega časopisa *Polyanec*, pravilnika *Polykodeks* in vizitk za naše zaposlene.

Družba se je v začetku koronakrize znašla v krču, saj se ukvarjajo predvsem s komercialnim oziroma marketinškim tiskom, ki pa je bil čez noč ugasnjen. Polovica proizvodnje je morala na čakanje na delo. A so se hitro prilagodili in začeli s proizvodnjo in montažo zaščitnih pleksi stekel v trgovinah in podjetjih. Zadnja novost pa je proizvodnja troslojnih zaščitnih mask.

Cilj podjetja Prima IP je zmerna rast prometa in števila zaposlenih, razvoj kadrov ter postopna uvedba novih dejavnosti, ki bi razširile njihovo ponudbo na trgu.

► **Tija Blagotinšek**

	AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	MANJŠI FALOT, LUMPEK	RDEČE LIČILO, RUŽ	IRSKA REPUBLI- KANSKA ARMADA	ZAC EFRON	JAMAJŠKI ATLET BOLT	RADO- DAREN ČLOVEK	ATOMIKA
	PRIČESKA							
	PREJEMNIK POŠILJKE, NASLOV- LJENEC							
	PEVKA SIRK				NAŠ GLASBENI PEDAGOG DARIAN LUČAJ			
	OLGA ČEHOVA			BENIGNA MIŠIČNA BULA JUŽNOAM. DRŽAVA				
	ŠPELA ROZIN							
POMOČ: BORNIT LUNEK TABRHL ULANI	ŽIVAL Z VELIKIMI, DOLGIMI UŠESI	JAPONSKA IGRA S PALIČICAMI	OLGA GRACELJ	FIATOV MODEL	NENADNO VZNEMIR- JENJE TANČICA, PAJČOLAN		ADI SMOLAR PODZEMNI HODNIKI Z GROBOVI	
TVORBA UMA						CERKVENI PEVSKI ZBOR KAREL OŠTIR	PODZEMNI ŽUŽKOJED KLIN NA OSI KOLESA	
ZDRAVNIK SPECIA- LIST ZA HIGIENO						SALVADOR DALI	NEKDANJI POLJSKI KONJENIKI PREBIVA- LEC TRGA	
ANŽE KOPITAR		BOJAZ- LJIVOST IGRALEC, TV VODIT. ZNIDARSIČ					UTEKANJE ELON MUSK	
REKA V ŠPANIJI IN PORTU- GALSKI, TEJO				20. IN 16. ČRKA VODA V TRDNEM STANJU		ODVAJA- NJE VODE Z ZEMLJI- ŠČA YOKO ONO		
BOSANSKI RAPER MAAJKA				GLASBENI- CA GAGA ZVEZEK Z OSEBNIMI ZAPISKI		LESENA MATICA ANGLEŠKI ROCKER (CHRIS)		NAŠA IGRAJKA (MAJA MARTINA)
NAŠ TV VODITELJ (SEKU M.)					DRAMA HENRIKA IBSENA SODNIK		GLOBOKA NEZAVEST POSUŠENA TRAVA 3. KOŠNJE	
GRMIČASTA RASTLINA Z UŽITNIMI ČRNIMI ALI RDEČIMI JAGODAMI	KOŠARKAR KNEGO STENSKA OBLOGA, TAPETA					ANGLEŠKI GLASBENIK (BRIAN) PISNO SPOROČILO	PRED- STOJNIK MERJE MANJŠI SEAT	
SVETLO RDEČE VINO				PODSTREŠ- NA IZBICA VERDIJEVA OPERA			DELO NA KMETIJI, DNINA POMOL	
IVAN POTRČ		VSI SVETI, 1. NOVEMBER EVROPSKI VELETOK				DEŽNIK KORUŽNI STORŽ, VLAT		
RUDNINA BAKROV ŽELEZOV SULFID					POZDRAV OB ODHODU			JEREMY IRONS JOHN NASH
VERGILOVA PESNITEV					NASAD MALIN			
LOVEC ŽIVALI Z ZANKAMI					PREBI- VALKA OTOKA			

Dopisnice z izpolnjenim kuponom in svojimi podatki pošljite na naslov:
 Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, s
 pripisom za Barbko Rupar. Izpolnjene kupone bomo sprejemali do
15. 11. 2020.

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

1. nagrada: **Nahrbtnik Polycom**
2. nagrada: **Dežnik + majica Polycom**
3. nagrada: **1 kg čokoladic**

Nagrajenci nagradne križanke POLYANEC JUNIJ št. 32:

1. nagrada – Velur Polycom: **Tina Podgoršek**
2. nagrada – Majica in steklenička Polycom: **Milena Stanonik**
3. nagrada – 1 kg čokoladic: **Franc Prezelj**

KUPON

IME: _____

PRIIMEK: _____

NASLOV: _____

GESLO: _____