

POLYANEC

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



Osrednja tema:

NADGRADILI BOMO OBSOTJEČ POSLOVNI SISTEM ERP. KAKŠNEGA PÖTREBUJEMO?

VSEBINA

- 3 Sprememba je rdeča nit letošnjega leta
- 4 Krepimo naložbe v znanje in robote
- 5 Kibernetska varnost na prednostni listi nalog
- 7 Prenavljamo osrednji informacijski sistem
- 8 ERP mora v celoti omogočiti uvedbo industrije 4.0
- 10 Sistem mora predvsem zagotoviti princip »vse na enem mestu«
- 13 Zobnike merimo z najsodobnejšo napravo
- 14 Razširjen tim za izboljšanje procesa razvoja
- 15 S spremembami v načinu dela do še boljših rezultatov
- 16 Prevetrili smo sistematizacijo delovnih mest
- 17 Izboljšujemo sistem ločevanja plastičnih odpadkov
- 18 Mladi raziskujejo potenciale podjetja
- 21 Koronavirus: Obnašajmo se samozaščitno
- 22 Od opazovanja mentorja do samostojnosti pri delu
- 23 Izobraževanja s poudarkom na prodaji
- 24 Zaposleni se predstavijo
- 25 »Ustvarjalno žilico imamo v družini«
- 28 Vladni sekretar je bil po ogledu podjetja navdušen
- 29 Novemu letu smo nazdravili kar dvakrat
- 30 Podjetnike združuje tovarštvo
- 31 Praznično vzdušje tudi za naše najmlajše
- 32 Križanka

SPREMEMBA JE RDEČA NIT LETOŠNJEGA LETA

Leto 2019 je bilo za Polycom v znamenju izboljševanja odnosov ter finančnih kazalnikov poslovanja, letos smo na vrh prednostne liste postavili uvajanje kolaborativnih robotov, izboljšanje informacijskega sistema ERP in razvoj prodajnega modela Polycoma.

Lansko poslovno leto lahko ocenimo kot uspešno. Ob tem, da je povpraševanje na avtomobilskem trgu globalno upadlo za dvomestno številko, smo v Polycomu realizirali za 2,2 odstotka višjo prodajo izdelkov kot leta 2018. EBITDA, to je dobiček pred davkom, obrestmi in amortizacijo, je znašal 4,7 milijona evrov, leto prej pa 3,5 milijona. Naša usmeritev je, da izboljšujemo pogoje, da v orodjarni res kakovostno izdelamo sto orodij na leto, za katere razvijemo optimalni poslovni proces, medtem ko v plastikarni želimo hitrejšo rast, to pomeni večje kupčeve projekte.

Načrtujemo devetodstotno rast

Cilj, ki smo si ga zastavili za letošnje leto, je rast prodaje izdelkov za devet odstotkov. Da je zelo realen, če ne morda celo nekoliko konservativen, se potrjuje z napovedmi naročil ter dejanskimi odprekami v prvem četrtletju – beležimo 12-odstotno rast. Načrtujemo prodajo orodij v višini pet milijonov evrov, celotni kosmati donos iz poslovanja naj bi dosegel nekaj več kot 39 milijonov evrov.

Čeprav iz okolja še prihajajo negativne informacije o obsegu poslovanja v avtomobilski industriji in se tehnološke spremembe v panogi nadaljujejo, povrh vsega se je pojavil koronavirus, ki ima določene vplive na gospodarstvo, smo optimistični, in da imamo prav, kažejo omenjeni rezultati. Deloma spremembe na trgu izkoriščamo v svoj prid, zavedati pa se je treba, da te spremembe zahtevajo tudi ustrezen odgovor v podjetju. Običajno je tako, da si



v življenju spremembe želimo, ko jih moramo začeti izvajati, pa nam niso več tako zelo všeč, včasih nam je zaradi njih tudi težko. Čeprav moramo ob tem včasih malo spremeniti tudi sebe, je pomembno, da vztrajamo in spremembe izpeljemo do konca.

Štirje ključni projekti

Sprememba je tudi rdeča nit vseh štirih projektov, ki bi jih izpostavil kot ključne v letošnjem letu in bodo podprli naše napore pri rasti in razvoju podjetja. Najpomembnejše je uvajanje kolaborativnih robotov – najprej kot pilotni projekt in potem tudi vpeljava v proizvodnjo. S tem vstopamo v poslovni model, ki nam bo omogočil konkurenčnost tudi v prihodnosti, z njim bomo lahko imeli več dela in ne manj. To bo tudi delo z višjo dodano vrednostjo, kar pomeni boljšo prihodnost za vse nas in za naše poslovne partnerje.

Spremembe v krovnem informacijskem sistemu za podporo poslovanju ERP so nujne, saj smo zdajšnje rešitve prerasli in ne omogočajo več učinkovitega dela. Tretji projekt, ki se mu bomo prednostno posvetili, je razvoj prodajnega modela Polycom, hkrati z njim pa želimo nadgraditi tudi proces razvoja novih izdelkov (NPD). Prodajni model lahko služi namenu samo, če je tudi podpora kupcem na enaki ravni. Torej da kupcu to, kar mu obljubimo pri prodaji, tudi dostavimo, s čimer podjetje gradi zaupanje.

► **Iztok Novak,**
direktor



IZDAJA: Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, info@polycom.si / tel.: +386 (0)4 50 70 600
UREDNIŠKI ODBOR: Iztok Novak, Iztok Stanonik, Mateja Karničar Šenk, Barbka Rupar, Andrej Kos, Matjaž Mazzini, Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek
UREDNIKA: Barbka Rupar
PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek
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 Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 31/2020, samo za interno uporabo.
FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Sabina Božič



KREPIMO NALOŽBE V ZNANJE IN ROBOTE

Cilje, ki smo si jih zastavili letos, podpiramo z vlaganji. Lastnika sva odobrila 1,27 milijona evrov sredstev.

Tako kot sicer se tudi za investicije odločamo previdno, v skladu z našimi zmožnostmi, saj so odgovorne odločitve osnova za finančno stabilnost poslovanja podjetja. Naše poslovanje ocenjujem kot stabilno. Lani smo dobili za 8,5 milijona novih poslov, rezultate bomo želi v naslednjih treh letih. To in naša uspešna prizadevanja za prisotnost v industriji električnih avtomobilov nam dajejo trdno zaupanje, da smo na pravi poti. Dejstvo pa je, da je za rezultate treba trdo, predvsem pa usmerjeno in dobro delati, ob tem pa se hitro in ustrezno odzivati ter prilagajati razmeram in trendom na trgu.

Več robotov najprej v Črnomelj

Delo prodajne ekipe je ključnega pomena in samo s sodobnimi znanji lahko tekmuje za kupce. Že lani

smo v njihova usposabljanja vložili kar nekaj denarja, v dveh letih smo za to odobrili še sto tisoč evrov. Poleg prodaje so v projekt vključeni še tehnična podpora, orodjarna, razvojni oddelek, rdeča nit pa je, da se znamo čim bolj usmeriti h kupcem.

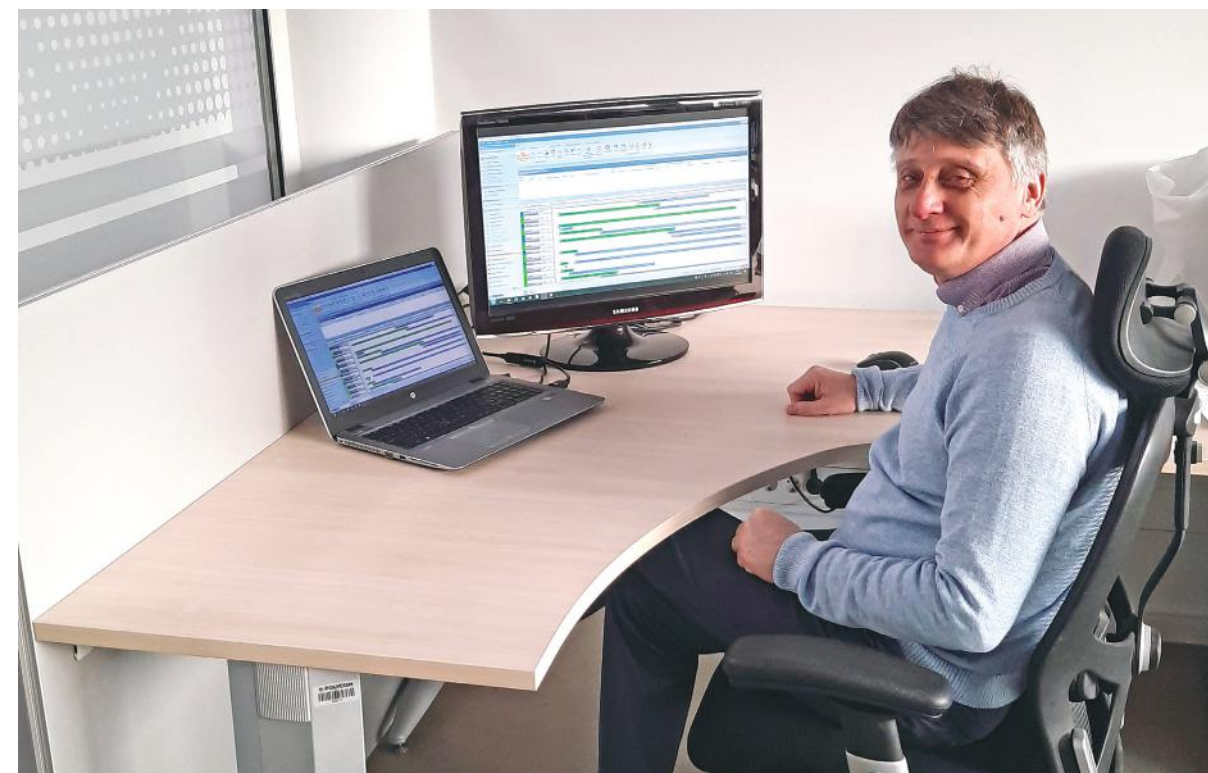
Uvajanje kolaborativnih robotov pa je drugo področje, ki ga želim izpostaviti. Že letos želimo uvesti prve v Poljanah, v Črnomlju z njimi že v večjem številu opremiti proizvodnjo, naslednje leto pa vanje intenzivno vlagati. Pri čemer je pomembno, da se dobro pripravimo nanje – se usposobimo. Za njihovo upravljanje ni potrebno inženirsko znanje, ampak bodo zanje skrbeli zaposleni proizvodni delavci. Prva testiranja v podjetju že potekajo, s tem se ukvarja tudi ena od skupin mladih v okviru projekta Strateški dialog.

Ob uvedbi posameznega robota tako delavec ne bo več pakiral izdelkov, jih pregledoval, zlagal v embalažo, ampak bo robota usmerjal, ga posluževal. Z obstoječimi stroji bomo lahko povečali kapacitete tudi za četrtno.

Nujni ukrep

Če hočemo dvigovati plače in ostati konkurenčni, sta avtomatizacija in robotizacija edina pot poleg razvoja zahtevnih izdelkov. Zaposleni seveda ne bodo prepuščeni sami sebi in robotom, ampak jih čakajo ustrezna izobraževanja, pri čemer velja znova poudariti, da ravnanje s kolaborativnimi roboti ni zahtevno.

► Iztok Stanonik



KIBERNETSKA VARNOST NA PREDNOSTNI LISTI NALOG

Simon Oman je vodja informatike v Polycomu. Z ekipo skrbi, da vse v podjetju deluje, »danes ni stvari, ki ne bi bila povezana z informatiko,« pravi Oman.

Kaj vas zdaj najbolj zaposluje?

Trenutno me najbolj zaposluje izbira poslovnega informacijskega sistema ERP. To je za podjetje nujno potrebna in zelo pomembna naložba, saj smo rešitve, ki jih omogoča trenutni ERP, prerasli. Potrebujemo programsko opremo, ki nam bo zagotavljala optimalnejše planiranje, omogočati nam mora fleksibilnost, da smo lahko zelo odzivni v svojih poslovnih procesih. Pomembno je, da bo novi sistem ponudil najoptimalnejše rešitve na vseh oddelkih, zato smo zelo veliko energije vložili v delavnice z uporabniki, analizirali smo trenutne procese in iskali predloge za izboljšave.

V informatiki sta redno zaposlena dva, a svojo vlogo imata v vsakem oddelku. Kakšna je?

Andrej Dolenc je naš sistemski administrator/skrbnik.

Njegove naloge so zagotavljanje delovanja lokalnega in internetnega omrežja, strojne opreme, administracija windowsovih strežnikov in delovnih postaj, tiskalnikov, antivirusnih programov, spremlja arhiviranje podatkov, varnostno politiko, kreira in dodeljuje pravice in dostope uporabnikom, načrtuje nadgradnje, skrbi za nabavo računalniške opreme, nudi pomoč sodelavcem pri težavah z njo ... Občasno imamo še zunanjega sodelavca, Romana Knapa.

Res je, danes je praktično vse, kar hočemo narediti v podjetju, povezano z informatiko (IT). Tega se v preteklosti nismo niti zavedali, zdaj pa vidimo, da so v vsakem oddelku računalniki, tečejo informacijsko podprti procesi, ki jih na ta način tudi nadziramo, ocenjujemo ... V Polycomu imamo več kot 220 računalnikov. Skratka IT-tehnologija se uporablja povsod.

Pravite, da je v proizvodnih procesih še posebej pomembna.

Da, tu se dogaja bistvo vsega. Da sploh lahko nekaj proizvedemo, potrebujemo ustrezno podporo IT-tehnologij iz vseh podpornih procesov. Naj pa poudarim, da gre za dva glavna procesa: razvojni se nanaša na razvoj projekta in orodjarno, proizvodni (ang. *operations*) pa skrbi, da se naloge izvedejo. Vezni člen med obema glavnima procesoma prekriva oskrbovalna veriga, ki smo jo popolnoma digitalizirali – torej od prejema naročila v elektronski obliki do odpreme izdelka. Razvojni del ima še prostor za izboljšave pri digitalizaciji, enako tudi proizvodnja, v orodjarni pa smo korak naprej.

Kje je v teh procesih vloga informatika?

V enem stavku lahko rečem, skrbeti je treba za to, da vse – od elektronske pošte do zajema podatkov iz strojev, proizvodnega in poslovnega informacijskega sistema, do aplikacij poslovnega obveščanja – deluje. Ukvarjam se z obdelavo podatkov, z njihovo elektronsko izmenjavo (EDI), v zadnjem času veliko energije usmerjam v različne oblike etiketiranja. Pripraviti je treba različne oblike etiket in podatkov, ki jih nosijo.

Pomen informatike se v podjetjih hitro spreminja. Če primerjate vaše delo zdaj in ob vašem prihodu, kako se je spremenilo?

V Polycomu sem od leta 2004 in v tem času se je ogromno spremenilo. V začetku smo vzpostavljali proizvodne postopke, proizvodne kosovnice dela v sistemu ERP, še pred tem pa je bilo treba zgraditi podatkovno bazo, ki se nenehno posodablja z različnimi podatki. Npr. pripravili smo metodologijo, kako bomo označevali artikle, vzpostavili postopke za tiskanje etiket itn., v mrežo smo skozi obdobje povezali vse stroje v proizvodnji in orodjarni. Postavili smo temelje, jih vseskozi gradili in danes smo npr. sposobni zabeležiti vsak dogodek, ki se zgodi v proizvodnji vsako sekundo, dogajanje spremljati v realnem času, namesto fizičnega popisovanja inventuro naredimo hitro, s skeniranjem in brez napak. Vsi zaposleni smo vložili veliko energije, se veliko učili, da smo prešli iz papirnega na zdajšnjo raven elektronskega poslovanja. Dandanes lahko rečemo, da smo procese digitalizirali.

Ko se je podjetje pred dvema letoma preselilo v nove prostore, ste rekli, da je bila vgrajena naj-sodobnejša informacijska infrastruktura. So se v tem času že pokazale potrebe po nadgradnji?

Zmogljivost diskov, strežnikov in omrežja še zadošča, saj smo takrat načrtno predimenzionirali infrastrukturo. Vlagati je treba predvsem v varnost in na tem področju smo zdaj zelo dejavni. Izboljšujemo zaščito pred vdori tako znotraj podjetja kot tudi navzven.

Raziskava evropskega statističnega urada je pokazala, da je v letu 2018 vsako osmo evropsko podjetje imelo vsaj en varnostni incident.

Mi teh izzivov v letu 2018 nismo imeli. Se pa nevarnosti zelo dobro zavedamo in tudi s pomočjo zunanega sodelavca, ki ima na tem področju več izkušenj, se poskušamo kar se da dobro zaščititi. V letošnjem letu bomo še dodatno testirali našo pripravljenost na varnostne incidente. Najeli bomo podjetje, ki bo sprožilo kibernetične napade, iskali bodo vrzeli, kjer smo morda ranljivi.

Imamo zelo napredno tehnologijo, ampak v resnici nobeno podjetje ne more biti prepričano, da je popolnoma imuno. Kolikor je meni poznano, so bile tarče prvih hekerskih napadov v svetu prav proizvodnje linije in so podjetjem v takratnem času zadale hude udarce. V Polycomu za proizvodnjo uporabljamo ločeno omrežje. Pomeni, da je poslovni del na drugem, in s tem se poskušamo izogniti totalnemu sesutju ob morebitnem varnostnem incidentu.

Veliko k varnosti lahko prispevajo zaposleni, saj podatki kažejo, da virus v podjetje pogosto 'spusti' prav oni, ko odprejo okuženo datoteko, ki jo z e-pošto pošlje napadalec.

Z Andrejem vsak dan ozaveščava sodelavce o tem. Vesel sem, da nama zdaj že sami sporočajo, če menijo, da so prejeli sumljivo pošto in prosijo, da jo preveriva. Andrej je še posebej dejaven na tem področju, prav tako ima pregled nad dejavnostmi na brezžičnem omrežju (wifi), tu imamo zelo stroga varnostna pravila. Varnostnih ukrepov je še kar nekaj, pripravljamo še nove.

► Milka Bizovičar

PRENAVLAJAMO OSREDNJI INFORMACIJSKI SISTEM

Polycom v novo desetletje tega stoletja vstopa s prenovo poslovnega informacijskega sistema (ERP). Odločiti se hočemo preudarno, zato si bomo za izbiro vzeli dovolj časa, dve leti. Hiter razvoj, ki ga narekuje avtomobilska industrija, zahteva spremembe v informatizaciji poslovnih procesov.

Po letu 2002, ko smo za sistem ERP izbrali rešitve sistema Navision, bo to prva celovita prenova. Izpeljati jo moramo premišljeno, izbrati rešitev, ki bo uporabnikom ponujala najoptimalnejšo podporo pri delu danes, hkrati pa tudi odgovarjala na njihove izzive v prihodnje ter zagotavljala informacijske rešitve, potrebne za uresničevanje dolgoročne strategije podjetja. V ta namen z uporabniki izvajamo številne delavnice, pregledujemo delovne procese in zbiramo predloge za izboljšave, analiziramo potrebe. O izkušnjah z različnimi sistemi se informiramo pri drugih podjetjih, pogovarjamo se s ponudniki rešitev, da bi na koncu izbrali najoptimalnejšo rešitev. Projekt prenove sistema ERP naj bi bil končan v roku dveh let, računamo, pa da bo že prej.

Zakaj prenova?

Rešitve, ki nam jih omogoča trenutni sistem, smo prerasli. Pred 17 leti je podjetje potrebovalo predvsem močno podporo na področju knjigovodstva, s čedalje bolj razvito proizvodnjo pa so rasle potrebe tudi v tem delu. Sistem smo nadgrajevali in prišli do točke, ko moramo sistem ERP postaviti na novo. Le tako bomo lahko uvedli nekatere tehnologije, izboljšali procese, ki nam bodo omogočili konkurenčnost.

Od sistema ERP pričakujemo, da nam bo omogočil izboljšave pri planiranju, da bomo lahko v njem izvajali čim več procesov, povezljivost s proizvodnim sistemom MES in skladiščnim WMS in da nam bo ponudil preproste rešitve v povezavi z dokumentacijo, ki jih od nas zahtevajo kupci.

V preteklosti smo največ pozornosti posvetili planiranju strojev, zdaj se želimo osredotočiti še na optimalno planiranje zaposlenih v proizvodnji. Po-



daljšati moramo tudi obdobje načrtovanja, in sicer z zdajšnjih 14 dni na dva ali tri mesece vnaprej.

Spremembe pričakujejo tudi kupci

Nadgraditi želimo postopek sledenja procesom, da bomo v vsakem trenutku vedeli, kako uspešni so, s sledenjem materialnemu toku bomo povečali preglednost delovnih nalog in projektov, namen pa je zmanjšati količino dela z dokumentacijo. Posebej za orodjarno je pomembno, da je sistem ERP povezljiv s proizvodnim informacijskim sistemom MES. Vsako leto ima sto razvojnih projektov in da jim lahko sledi, morajo biti zelo dobro informacijsko pokriti. Kupci od nas pričakujejo transparentno vodenje teh projektov, pričakujejo vpogled v aktualno stanje, kar mora omogočiti sistem ERP. Kupci pričakujejo tudi spremembe v papirni dokumentaciji pri izmenjavi podatkov, kjer je trend, da jih čim več izmenjamo elektronsko. Velik korak naprej moramo narediti v oskrbovalni verigi, kjer moramo delo čim bolj avtomatizirati.

► Simon Oman

ERP MORA V CELOTI OMOGOČITI UVEDBO INDUSTRIJE 4.0

Podjetje je na podlagi različnih zahtev kupcev sprejelo odločitev, da obstoječa tehnologija poslovnega informacijskega sistema zahteva novo poslovno platformo, ki bo v celoti omogočala implementiranje industrije 4.0.

Ključna merila za izbiro poslovnega informacijskega sistema bodo porazdeljena glede na poslovne procese: razvojni, oskrbovalni, prodajni, kakovostni proces, proces kontrolinga, financ in računovodstva, vzdrževalni proces, proces strateške nabave, kadrovske procese ter proces informatike. Vodstvo podjetja v okviru prenove informacijskega sistema pričakuje vitkost (ang. *lean*) predlaganih poslovnih procesov in tudi zmanjšanje potreb po kadrih v vseh podpornih procesih. Pričakujemo najsodobnejše informacijsko orodje, ki bo omogočalo vodenje kupčevih projektov s sodobno vizualizacijo in digitalizacijo vseh razpoložljivih virov podjetja (ljudi, strojev itn.) za razvoj kupčevih projektov po metodologiji APQP. Za odločanje morajo biti zagotovljene informacije v realnem času ter omogočati preprostost uporabe.

Pri izbiri poslovnega informacijskega sistema bo upoštevanih najmanj sedem meril.

1. Kakovost specifikacije nastavitve sistema ERP in možnost integracije z drugimi informacijskimi sistemi v družbi (predmet naročila mora biti jasen)

Lastniki procesov polagajo velika pričakovanja v prenovo oziroma na novo zapisano arhitekturo poslovnega informacijskega sistema. Prednostno pričakujejo: posodobljen model projektnega vodenja s pripadajočo dokumentacijo, na novo definiran model planiranja virov, izboljšani računovodski model do kupcev in dobaviteljev, prenovljen model obvladovanja odnosov s strankami, na novo definiran model obvladovanja kakovosti, posodobljen model dolgoročnega planiranja strateških ciljev za strateško nabavo, posodobljen kadrovske model, prenovljen model za kontroling in na novo postavljena ustrezna IT-podpora za dobavitelje. Strateške usmeritve poslovanja v prihodnosti imajo pomembno vlogo pri prenovi informacijskega sis-

tema. Upoštevati je treba širjenje podjetja na druge lokacije po državi in svetu, možnost konsolidacij večjega števila lokacij in možnost vertikalne integracije dodatnih tehnologij v proizvodnih procesih.

2. Raven znanja, izkušenj in konkretizacije ponudnika ob pripravi specifikacij

Pri implementaciji poslovnega informacijskega sistema bo imela ključno vlogo konkretizacija implementatorja. Pomembna bodo predvsem znanja in izkušnje svetovalcev posameznih področij. Zaradi kompleksnosti in multidisciplinarnosti podjetja od implementacijske skupine pričakujemo poglobljeno poznavanje posameznih področij. Podjetje Polycom bo izbralo tistega ponudnika (implementatorja) poslovnega informacijskega sistema, ki bo naše poslovne procese specifikiral in zapisal ter nam jih predstavil na optimalen način, glede na zahtevano visoko raven informatizacije in digitalizacije. Kajti podjetje pričakuje od prenove poslovnega informacijskega sistema nadgradnjo obstoječega poslovanja, da bo pripomogel k dolgoročni uspešnosti in stabilnosti podjetja in njegovi prepoznavnosti.

3. Združljivost z obstoječim MES-sistemom HYDRA

Proizvodni informacijski sistem Hydra, ki ga uporabljamo, je integriran in modularno zasnovan sistem MES, ki vsebuje funkcionalne rešitve za področje upravljanja proizvodnje, človeških virov in kakovosti ter omogoča celovit pretok informacij med modularno zasnovanimi moduli. Njegova dosedanja vloga je bila zbiranje podatkov, njihovo analiziranje in vrednotenje s ključnimi kazalniki. S tem je zagotovljen pregled nad vsemi dogodki v proizvodnji s tehnološkega, planskega in tudi vodstvenega vidika. Modularno zasnovan proizvodni informacijski sistem podjetju omogoča: pregledno izvajanje delovnih nalogov in operacij, pregled učinkovitosti delovanja strojev in procesov, fino načrtovanje,

tok materiala in proizvodno logistiko, poslovanje z orodji in sekundarnimi viri, neposredno izmenjavo tehnoloških parametrov, učinkovito načrtovanje potreb po človeških virih, kontrolo pristopa, pomaga pri obvladovanju kakovosti procesov, omogoča vizualizacijo procesnih podatkov ter spremljanje različnih kazalnikov učinkovitosti na ravni srednjega menedžmenta. Z implementacijo novega poslovnega informacijskega sistema želimo izvesti še tesnejšo integracijo med sistemoma ERP in MES. Predvsem na ravni obračuna plač, proizvodne logistike, kontrole kakovosti in pametnih aplikacij, povezanih s paradigmo industrije 4.0.

4. Združljivost z obstoječim BI-sistemom QlickView

Orodje za poslovno obveščanje (poslovno inteligenco) *QlickView*, ki ga podjetje uporablja, je v splošnem dobro združljivo s poslovnim in tudi s proizvodnim informacijskim sistemom, saj izmenjava podatkov poteka prek sistema za upravljanje relacijskih zbirk podatkov (Microsoft SQL). Kazalniki učinkovitosti (KPI), prikazani z uporabo orodja *QlickView*, omogočajo vrednotenje in spremljanje uspešnosti poslovnih in proizvodnih procesov. Eden najpogosteje uporabljenih kazalnikov v pogovornem jeziku je kazalnik skupne učinkovitosti proizvodnje (OEE). Podjetje spremlja različne kazalnike uspešnosti, ki so pomembni za odločanje v realnem času. Z implementacijo novega poslovnega informacijskega sistema želimo *QlickView* še bolj povezati in nadgraditi z dodatnimi kazalniki. Zato bo združljivost obeh platform pomembno vplivala na izbiro poslovnega informacijskega sistema.

5. Organizacijski napor, ki ga bodo morali vložiti zaposleni družbe Polycom ob implementaciji

Uvajanje poslovnega informacijskega sistema predstavlja spremembo za vse oddelke in procese podjetja. Ključno vlogo pri tem bo imelo sodelovanje in povezovanje ključnih lastnikov in uporabnikov različnih procesov. To je še toliko bolj pomembno, ker podjetje namerava v implementacijo vključiti tri ponudnike poslovnega informacijskega sistema. Pomeni, da bo z vsakim od njih pripravilo specifikacijo glede na poudarke, ki so jih podali lastniki procesa. To bo zahtevalo dodatni napor zaposlenih, ki pa bo prispeval k novemu izoblikovanju delovnih tokov in procesov. Hkrati bodo potencialne spremembe razbremenile zaposlene določenih ročnih posegov.

S postopno implementacijo poslovnega informacijskega sistema želi podjetje ključne uporabnike ozaveščati, da bodo spremembo sprejeli pozitivno in tudi sami spoznali pomembnost implementacije. Vsa ta znanja in izkušnje bodo gradili na delavnicah, ki bodo organizirane z različnimi ponudniki poslovnega informacijskega sistema. Namen je, da prenos znanja v realno okolje poteka pozitivno, brez strahu pred spremembami.

6. Odprtost sistema ERP za implementacijo novih sodobnih tehnologij, povezanih s paradigmo I 4.0

Ob vsem razvoju strojne in programske opreme poslovni informacijski sistemi še vedno delujejo kot transakcijski sistemi za obdelavo podatkov, ki jih je v veliki meri treba vnašati ročno. To ne povzroča samo časovnih zaostankov pri vnosu, ampak so mogoče tudi človeške napake. Tradicionalni poslovni informacijski sistem je pravzaprav centralna komponenta, saj so običajni moduli poslovnega informacijskega sistema, kot so kadri, finance, proizvodnja, logistika, nabava in prodaja, še vedno njegova hrbtenica. Poslovni informacijski sistem v povezavi s sodobnimi tehnologijami mora omogočati podjetju, da učinkoviteje in prilagodljivo poveže svoje notranje in zunanje tehnologije.

Povezovanje s partnerji postaja vse tesnejše, odraža se pri izmenjavi podatkov in pri različnih integracijah med poslovnim informacijskim sistemom ter ostalimi informacijskimi sistemi. Podjetje pri prenovi poslovnega informacijskega sistema pričakuje tesno povezanost med proizvodnim informacijskim sistemom, tehničnim dokumentacijskim sistemom, sistemom za upravljanje dokumentov, sistemom za poslovno obveščanje. Povezljivost in pretok podatkov med nameščenimi stroji, napravami in informacijskimi sistemi je pravi korak za razvoj podjetja v okolje industrije 4.0.

7. Višina investicije

Investicijski plan je razdeljen na več let. Ocenjujemo, da bomo celotno investicijo izvedli v letih 2020–2024. V tem obdobju želimo prenoviti celoten poslovni informacijski sistem z vsemi pripadajočimi vtičniki, ki jih potrebujemo za tesno povezanost med poslovnim informacijskim sistemom in njemu podrejenimi sistemi.

► Simon Oman



Primer planske table za proizvodnjo

SISTEM NAJ PREDVSEM ZAGOTOVI PRINCIP »VSE NA ENEM MESTU«

S kakšnimi izzivi se srečujejo zaposleni po oddelkih v povezavi s poslovnim informacijskim sistemom ERP in kaj pričakujejo od nove rešitve?

Tatjana Kokalj, vodja oskrbovalne verige

Največji izziv, ki ga imamo v oddelku oskrbovalne verige z obstoječim sistemom ERP, je obvladovanje celotnega planiranja. Določeni moduli obstoječega sistema nam manjkajo, zato imamo npr. velike težave s planiranjem proizvodnje v sistemu ERP – to želimo čim prej rešiti. Kratkoročno planiranje proizvodnje smo rešili v hydri, za potrebe dolgoročnega planiranja v prihodnje načrtujemo uporabo sistema ERP.

Projekt materialnega planiranja (MRP), s katerim se ukvarjamo že tretje leto, je še vedno izziv, pri katerem vedno znova naletimo na nove ovire, vprašanja, dileme. Težave so povezane tudi z izvornim oblikovanjem oz. postavitvijo sistema ERP: sistem je bil velikokrat dodelan, kar je vplivalo na njegove druge osnovne funkcije in je tudi onemogočilo avtomatsko nadgradnjo. Veliko težav imamo z obvladovanjem oz. nadzorom kroženja povratne embalaže, ki jo moramo voditi v evidenci v excelu, kar je časovno potratno in manj zanesljivo.

Naslednji izziv je obvladovanje sprememb v sistemu – spremljanje zgodovine naročil. Nepokriti ostajata področji povezave prodajnih in nabavnih naročil ter sistem obvladovanja sprememb na nabavni strani.

Pogosto zaznamo, da so podatki v sistemu ERP nevede spremenjeni, ker sistem dovoljuje spremembe preširokemu krogu uporabnikov. Tako se pojavljajo napake, za katere težko odkrijemo krivca ali vzroke. Sistem ne ponuja možnosti opozarjanja ob navedbi določenih omejitev. Primeri: primerjava naročila z MOQ, blokada v primeru nastavitve »frozen period«, ugotavljanje neskladnosti naročila s pakirno enoto itn.

Težave s sistemom pa se ne pojavljajo samo interno, ampak tudi pri realizaciji zahtev naših kupcev. Tak primer je tristopenjsko pakiranje (paleta, zaboječek, vrečka v zaboječku), česar naš sistem ERP ne podpira. Oskrbovalna veriga podpira poleg materialnega in finančnega tudi informacijski tok. Brez ustreznega informacijskega sistema so ti tokovi neobvladljivi, ker je informacij preveč, zahteve po hitrosti pretoka med posameznimi udeleženci pa visoke.

Pri izbiri informacijskega sistema je treba upoštevati tudi druge obstoječe sisteme v podjetju in možnost integracije z njimi, da bo novi sistem ERP v največji možni meri prinašal sprejemljive rešitve za širši krog uporabnikov. V oskrbovalni verigi je še prostor za inovacije in optimizacije procesov, predvsem pri povezovanju informacijskih sistemov (tudi z dobavitelji, ne samo s kupci) ter seveda boljšem

delovanju našega lastnega informacijskega sistema.

Dejavnikov, ki nakazujejo na nujnost menjave sistema ERP, je precej, hkrati pa je to tudi priložnost, da stvari, ki jih še ne vodimo optimalno, postavimo na novo in izboljšamo procese. Se pa vsi zavedamo, da bo treba nameniti veliko časa in energije informacijski pismenosti uporabnikov. Zato je pomembno, da so ti vključeni v proces menjave sistema ERP. Poleg znanja, ki ga imajo strokovnjaki, imajo tudi uporabniki potencial, da prispevajo kreativne in koristne predloge o načinu uvedbe sprememb. Hkrati pa se z dejavnim sodelovanjem udeleženci razvijajo tako na osebni kot profesionalni ravni. Cilj vsakega podjetja je med drugim tudi, da zaposlenim zagotovi ugodno delovno okolje, ki bo spodbujalo njihovo kreativnost in zavzetost.

Majda Trček, strateška nabava

Pristojnosti in odgovornosti strateške nabave se nanašajo na centralizirano nabavo, izbiro dobaviteljev ter centralno pogajanje. Pogosto gre za večletne sporazume z vnaprej izbranimi dobavitelji. Za spremljanje in doseganje ciljev potrebujemo ustrezno informacijsko tehnologijo, ki v vsakem trenutku zagotavlja razpoložljivost informacij, ki se nanašajo na vse ravni podjetja predvsem s področja trženja, načrtovanja in proizvodnega procesa. Z novim poslovnim informacijskim sistemom strateška nabava pričakuje tehnologijo, ki zagotavlja vse relevantne podatke poslovnih procesov na enem mestu oziroma se procesirajo v isti programski aplikaciji. Pomeni, da nam mora sistem omogočiti vzpostavitev ene osnovne baze podatkov o materialih, ki jih kupujemo, o cenah, načinu dobave, dobavnih rokih, plačilih ... Zagotoviti mora preprosto pripravo analiz (te zdaj pripravljamo ročno) in možnost grafičnih prikazov podatkov, kot so gibanja cen, povprečij, primerjave letnih stroškov za nabavljene materiale s preteklimi leti, tudi cene surovin, ki vplivajo na cene granulotov (npr. nafta) in podobno. Pričakujemo tudi, da nam bo sistem v nasprotju z zdajšnjim omogočal preprosto in pogosto ocenjevanje dobaviteljev, spremljanje uspešnosti dobav naših dobaviteljev.

Iztok Černalogar, vodja strateške prodaje

Pri prenovi procesa vodenja projektov, v okviru katerega so se zaposleni v oddelku razdelili na skrbni-

ke kupcev in projektne vodje, želimo kakovostnejšo podporo informacijskega sistema. Projekti se izvajajo v več fazah, od pridobivanja posla do končne prevzema izdelka v plastikarno. Zdaj moramo uporabljati za obvladovanje delovnih procesov poleg programskega modula, ki je del zdajšnjega sistema ERP, še druga informacijska orodja. Nekatera med njimi so uporabniku dokaj neprijazna, ne omogočajo preprostih analiz, predvsem pa med seboj niso povezana, kar med drugim pomeni tudi večjo porabo časa. Z novim sistemom ERP želimo vzpostaviti orodje za učinkovitejše vodenje projektov, ki bo hkrati tudi prijaznejše do uporabnika in bo omogočalo spremljanje in usklajevanje celotnega portfelja projektov v razvoju.

Katarina Kepec, Dejan Pellis, oddelek kakovosti

Največja težava zdajšnjega informacijskega sistema je, da omogoča shranjevanje in obdelavo zgolj določenih informacij. Tako moramo uporabljati še celo vrsto tabel in pripomočkov, od koder pridobivamo podatke. Iskanje na različnih sistemih je časovno potratno, poleg tega pa mora zaposleni vedeti, od kod vse še mora črpati kakšno informacijo. Posebej za novozaposlene je to velik izziv. Za delo imamo na voljo vse podatke, od novega sistema pa pričakujemo, da jih bo združil pod eno streho. Pomembno je, da bo sistem prikazovanja podatkov pregleden in da bodo dosegljivi samo z nekaj kliki. Zavedamo pa se, da bomo morali sami vnesti dovolj kakovostnih podatkov, samo tako bo sistem služil namenu.

Marko Lamovšek, ORC

V ORC imamo dve krovni zahtevi, za kateri bi želeli najti ustrezno rešitev z novim sistemom ERP. Prvič, pomembno je, da nam omogoča v vsakem trenutku, samo z nekaj kliki preveriti stanje posameznega projekta terminsko in stroškovno, ne da bi za to morali uporabiti excelove tabele. Drugič, v sistemu potrebujemo možnost razvrstitve projektov v skupine glede na njihovo zahtevnost (na primer na serijski, prototipni in zahtevni). Na podlagi tega bi vnaprej predvidevali število potrebnih delovnih ur za izvedbo, s katerimi bi lahko planirali tudi vse preostale resurse ter kasneje sledili njihovi porabi. Sistem mora omogočati spremljanje projekta tudi na področjih, ki niso neposredno vezana na izdelava

vo orodja (tehnologija, kontrola, tehnično projektno vodenje ...).

Goran Blagojević, vodja inženiringa

Za naš oddelek je najpomembnejše, da imamo učinkovit nadzor nad vzdrževanjem z vzdrževalnimi nalogi, česar zdaj nimamo. Ko se na stroju pojavi okvara, zaposleni to označi in v vzdrževanju dobimo obvestilo o tem prek hydre, o vsebini napake se pogovarjamo po telefonu, po popravilu pa v sistem vnesemo komentarje. Prav tako sistem ERP nima povezave z materiali, ki jih potrebujemo za odpravo okvare. Vse potrebno dvignemo v skladišču in vpišemo, za kateri stroj smo stvari porabili. Osnova za vse to bi moral biti delovni nalog, ki bi se s pomočjo sistema ERP samodejno generiral ob prijavi napake v hydri. Ta delovni nalog bi bil osnova za vzdrževalni poseg, za porabo materiala, za stroške dela in podobno. Pričakujemo, da se bo z novim sistemom to uredilo. Drugo, kar pričakujemo od sistema ERP, pa je ureditev skladiščnega poslovanja, ki je zdaj pomanjkljivo, povezali bi tudi uporabo konsignacijskega skladišča. Pričakujemo avtomatizirano uporabo črtnih kod za odpisovanje materiala s pomočjo optičnih čitalnikov, enoten sistem označevanja artiklov, prenose materialov na skladiščne lokacije – vse to zdaj poteka ročno.

Barbara Stanonik, vodja računovodsko-finančne službe

Sistem ERP, ki ga uporabljamo zdaj, smo prerasli in tudi v naši službi imamo zaradi tega kar nekaj težav, kot na primer knjiženje nedokončane proizvodnje, spremljanje zalog, priprava kalkulacij ... Od novega sistema ERP pričakujemo, da bo to rešil – torej, da bodo zaloge bolj pregledne, da jih bo mogoče mesečno spremljati in kontrolirati v sistemu, ne pa v excelu. Pričakujemo avtomatizacijo plač, kjer zdaj kar precej stvari vnašamo ročno. Podatki se morajo samodejno prenesti v obračun plač v sistemu ERP, kjer jih bomo samo še pregledali in ne več ročno vnašali. Podobno velja za kalkulacije, za katere zdaj podatke prenašamo iz sistema ERP v excel, kjer jih obdelujemo. Pričakujem, da se bodo vsi podatki zbirali v sistemu in da bomo lahko tam delali vse izračune. Tudi pri plačevanju računov dobaviteljem računamo na večjo stopnjo avtomatizacije.



Od sistema ERP pričakujemo ureditev skladiščnega poslovanja, med drugim avtomatizirano uporabo črtnih kod za odpisovanje materiala s pomočjo optičnih čitalnikov.

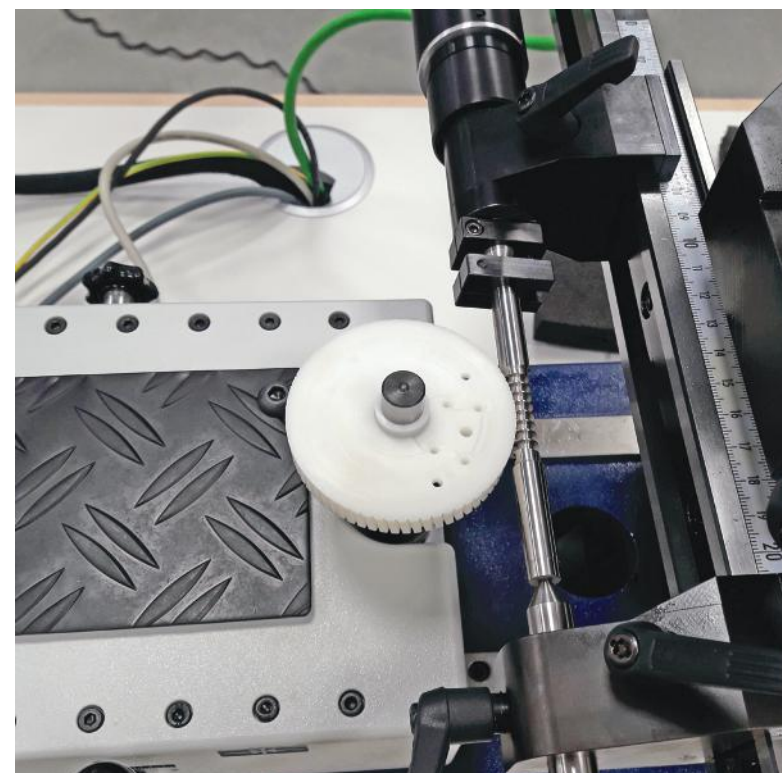
Barbka Rupar, vodja kadrovske službe

V kadrovske službi od novega sistema pričakujemo, da bo omogočal boljše izvedbo delovnih procesov. Zdaj si moramo pomagati tudi z drugimi programi, kot je na primer excel. Potrebujemo boljši modul za izobraževanja zaposlenih, možnost nastavljanja opomnikov, na primer ob poteku pogodbe, za zdravniški pregled, program zdravja pri delu itn. Sistem mora omogočati tudi izpis wordovih dokumentov ter vzpostavitev kataloga delovnih mest in celotne sistematizacije, vzpostavitev evidentiranja osnovnih sredstev, ki jih ima delavec v uporabi, kadrovske in plačni modul morata biti povezljiva.

Gašper Sever, Bojan Otoničar, proizvodnja

Od sistema ERP v proizvodnji pričakujemo, da zana in samodejno opozori, če na termin, ko se načrtuje proizvodnja nekega izdelka, v podjetju ne bo vseh potrebnih virov za to – od orodja, materiala in prostih strojev do embalaže in delavcev. Načrtovanje vsega tega je nujno potrebno. Sistem, ki ga uporabljamo zdaj, delno omogoča načrtovanje orodij, zasedenost strojev in porabo materialov, nimamo pa na voljo vseh možnosti, ki jih potrebujemo. Od sistema ERP v proizvodnji poleg omenjenih izboljšav pričakujemo tudi možnost dolgoročnejšega načrtovanja.

► zbrala Milka Bizovičar



ZOBNIKE MERIMO Z NAJSODOBNEJŠO NAPRAVO

V oddelku kakovosti imamo nov merilnik za merjenje zobnikov. To je najnatančnejša merilna oprema, ki jo imamo trenutno v Polycomu, ki tudi od zaposlenih zahteva natančnost in previdnost pri uporabi.

Podjetje je zobnike uvrstilo med strateško pomembno družino izdelkov, na kateri bomo gradili prihodnost. Zato se je odločilo za naložbo v napravo, s katero lahko merimo več karakteristik zobnikov na ravnih in poševnih profilih ozobja ter na polžastih kolesih. Čeprav je merilnik na prvi pogled videti preprost, je to izjemno natančno merilo, občutljivo na vsak dotik, zazna vsak tresljaj, zato moramo biti pri rokovanju z njim zelo pazljivi. Zelo pomembno je poznavanje uporabe, zato smo se usposabljanja

udeležili vsi v oddelku, napravo bomo tudi vsi uporabljali.

Pred nakupom sami nismo imeli ustreznih pripomočkov za preverjanje kakovosti teh karakteristik zobnikov in torej njihove kakovosti sploh nismo bili sposobni dokazovati. Storitve smo iskali na trgu. Izdelke smo sami pregledovali vizualno, pod mikroskopom, in to vsak zob posebej. To je bilo zelo zamudno delo, ki ga zdaj v nekaj minutah opravi merilnik, hkrati pa se na zaslonu v obliki grafike in tabel izpisujejo rezulta-

ti merjenja o vsakem zobu posebej. Te informacije v obeh načinih prikaza pričakujejo tudi kupci.

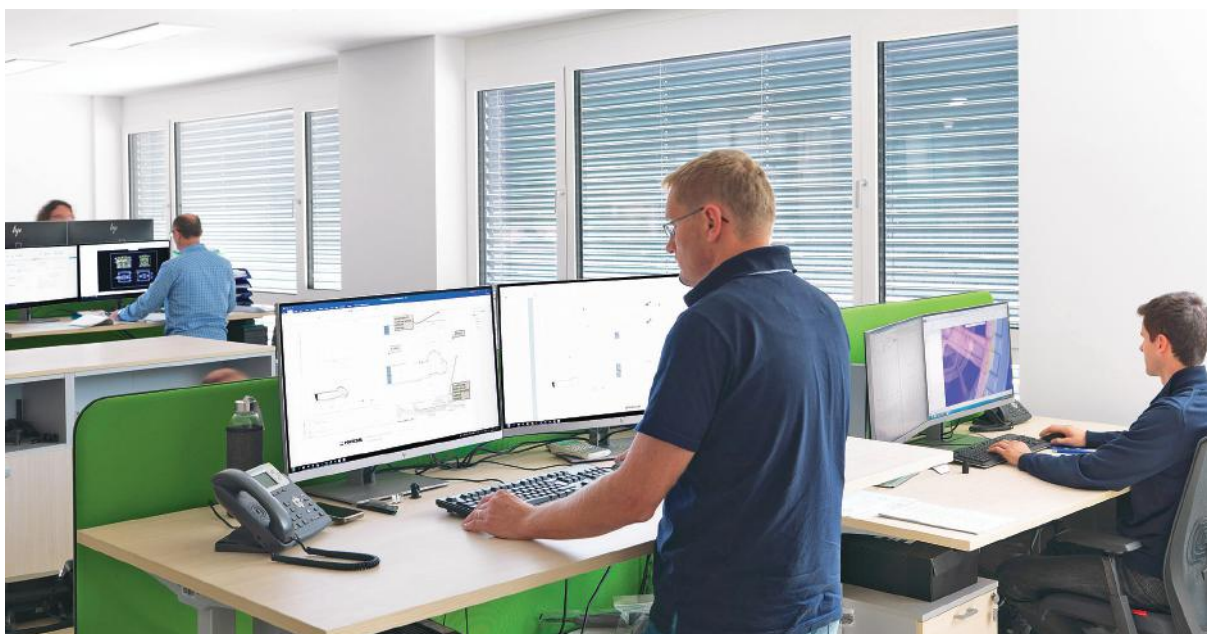
Zdaj zobniki, pri katerih bomo uporabljali novi merilnik, še niso v proizvodnji. V fazi projekta so trije izdelki, ki bodo v redno serijo šli predvidoma v letošnjem letu.

3D stroj povečuje zmogljivosti

Še ena novost v našem oddelku je petosni 3D merilni stroj, s katerim lahko merimo celotno paleto izdelkov, ki jih trenutno v podjetju proizvodimo ali pa so v fazi projekta. Torej vključno z zobniki – vendar druge njihove karakteristike kot zgoraj opisana naprava – česar 3D stroji, ki smo jih uporabljali že od zdaj, niso omogočali. Še ena prednost novega stroja, s katerim povečujemo kapacitete, je poleg merjenja po petih oseh tudi hitrost. Razloga za povečanje zmogljivosti merjenja sta, da se roki, v okviru katerih kupci pričakujejo dokončanje projektov, skrajšujejo, interno pa imamo zahteve za hitrejšo opravljanje procesnih dimenzijskih kontrol. V proizvodnji je čedalje več izdelkov, ki jih dimenzijsko umerjamo z meritvami na 3D strojih.

► Karla Smolej





RAZŠIRJEN TIM ZA IZBOLJŠANJE PROCESA RAZVOJA

Polycorn uspešno pridobiva tehnično vedno bolj zahtevne projekte, kar vpliva na posodobitev procesa razvoja izdelkov in podpore kupcem. Konec lanskega leta smo tako začeli izvajati projekt uvajanja tehničnega projektnega vodenja. Nova pisarna bo vzpostavljena marca 2022.

V procesu razvoja izdelka imamo še nekaj priložnosti za izboljšave. Izzive vidimo pri izdelavi nulte serije, kjer se prepogosto pokaže, da izdelki še niso do konca razviti, strateška prodaja pa občasno opozarja na nezadovoljstvo s servisom, ki ga nudimo kupcem. V obeh primerih lahko pride do slabega vzdušja in nezadovoljstva v podjetju. Hkrati želimo tudi nekoliko razbremeniti zaposlene v strateški prodaji ter jim zagotoviti ustrezen čas za izboljšanje strokovnosti v prodaji in s tem povečati dodano vrednost, ki jo ustvarjamo s prodajo.

Možnosti za izboljšave vidimo v vzpostavitvi projektne pisarne s projektnimi vodji. Posamezna ekipa, ki bo zadolžena za razvoj kupčevega projekta, bo odgovorna za kakovosten razvoj procesa izdelka v potrjenem roku ter za čim manjše nepredvidene stroške, ki jih kupcu ne moremo računati (za razvoj projekta, razvoj in izdelavo orodja).

Časovnica

Projekt teče po načrtih. Konec lanskega leta je delovna skupina, v kateri poleg mene in namestnice direktorja Mateje K. Šenk so-

delujejo še tehnični direktor Miha Tušek, vodja strateške prodaje Iztok Černalogar, vodja kakovosti Karla Smolej, vodja ORC Andrej Kos in vodja enote Črnomelj Damjan Rozman, potrdila popis standardnih dejavnosti vodenja projekta in standardnih dejavnosti posameznih članov. Sredi februarja letos je bil končan izbor tehničnih projektne vodij, ki so naši ključni zaposleni, pripravljeni so že tudi prostori za ekipo. Začeli so že z izobraževanji, ki bodo trajala vse do vzpostavitve tehnične projektne pisarne marca 2022. Hkrati bo potekala tudi revizija organizacijskega dokumenta, ki standardizira proces vodenja razvoja novih izdelkov in procesov ter izobraževanja v povezavi s tem.

Do konca letošnjega leta želimo uvesti informacijsko rešitev za učinkovito obvladovanje terminskih planov, ki jih bo mogoče tudi grafično predstaviti, ter vzpostaviti sistem nagrajevanja za uspešne projektne time, vključno z določitvijo kazalnikov uspeha (KPI).

► Iztok Novak, Andrej Kos, Miha Tušek

S SPREMEMBAMI V NAČINU DELA DO ŠE BOLJŠIH REZULTATOV

Strateško konferenco prodaje smo letos izvedli v Portorožu. Na njej smo oblikovali Polycornovo strategijo za leto 2020.

Na konferenci smo sodelovali ožje in širše vodstvo podjetja, zaposleni v strateški prodaji ter tehnični projektne vodje.

Ožje vodstvo je predstavilo svoj pogled na pričakovane spremembe na trgu avtomobilske industrije v letošnjem in prihodnjem letu ter s tem povezane osnovne tržne usmeritve Polycorna v letu 2020. Ob tem smo se dotaknili ključnih sprememb, ki jih bomo uvedli pri trženju in vodenju projektov.

Ohranjamo ključne niše, iščemo nove priložnosti

Seznani smo se s prodajnimi dejavnostmi v lanskem letu ter s cilji

podjetja v strateški prodaji. Analizirali smo nove priložnosti na trgu ter potencialne zanimive kupce, ki imajo portfelj izdelkov, skladen s strategijo našega podjetja.

Nato smo vzeli pod drobnogled vsakega kupca posebej: pregledali smo dejavnosti, ki smo jih v povezavi z njim izvedli v preteklem obdobju, ocenili smo njegov potencial za sodelovanje tudi v prihodnje ter iskali nove zanimive produktne niše. Natančno smo analizirali možnosti nadaljnega razvoja in vlaganj v produktne skupine, ki smo jih opredelili kot ključne v letu 2019. Hkrati smo iskali tudi priložnosti za razvoj

novih produktne skupin, po katerih smo lani prejeli povpraševanja potencialnih kupcev.

V zadnjem delu konference smo se osredotočili predvsem na oblikovanje strategije razvoja naših zaposlenih in njihovih tehničnih kompetenc. V delo bomo že letos uvajali dobre prakse, s pomočjo katerih želimo skrajšati potreben čas od pridobitve novega projekta do začetka redne proizvodnje.

Temelj je usmerjenost h kupcem

Zaključki konference so bili pozitivni. Poudarili smo predvsem velik pomen usmerjenosti h kupcem ter spoštovanja in doslednega izpolnjevanja njihovih zahtev. Še naprej bomo razvijali obstoječe produktne niše v avtomobilski industriji in zunaj nje. Hkrati bomo iskali nekatere nove, za nas zanimive kupce, ki imajo izdelke, skladne s strategijo podjetja Polycorn.

► Iztok Černalogar



PREVETRILI SMO SISTEMATIZACIJO DELOVNIH MEST

Plačni sistem v podjetju je bilo treba prilagoditi novostim, ki jih je z novim letom vpeljal zakon o minimalni plači. Hkrati smo posodobili sistematizacijo delovnih mest ter začeli uvažati sistem kvartalnega nagrajevanja.

Glavna novost zakona o minimalni plači je, da se v osnovo, ki po novem znaša 940 evrov bruto, ne všteto dodatki na uspešnost, delovno dobo in pogoje dela, kar v Polycomu sicer ni bila praksa že pred spremembo zakona. Izkoristili smo priložnost, da po treh letih znova prevetrimo sistematizacijo tako, da ustreza realnemu stanju in sistematično uredimo podlago za vpeljevanje nagrajevanja ter določimo merila za možnosti napredovanj na posameznem delovnem mestu. Zaposleni so dobili nove pogodbe o delu, v splošnem pa lahko rečemo, da vse to ni prineslo velikih odstopanj v prejemkih, prav tako ni bilo večjih sprememb v povezavi z nazivi delovnih mest in njihovo razporeditvijo v oddelkih.

Na lokaciji Poljane so se dohodki zaposlenim v proizvodnji v povprečju povečali za nekaj več kot štiri, na lokaciji Črnomelj pa v povprečju za nekaj več kot šest odstotkov. Nekaterim proizvodnim delavkam se je osnovna plača povišala tudi za več kot deset odstotkov, nekaterim zaposlenim pa skoraj nič, saj smo sledili načelu, da ima zaposleni na enakem delovnem mestu z enako ocenjeno ravno usposobljenosti enako osnovno plačo. Na ravni podjetja se bodo plače v letu 2020 povečale za okvirno tri odstotke, pri čemer si vodstvo ni povečalo dohodkov.

Kaj smo naredili?

Najprej smo vsakemu delovnemu mestu določili plačilne razrede, pri čemer število plačilnih razredov ni povsod enako. Zaposleni na posameznem delovnem mestu lahko napredujejo glede na znanja in veščine, ki jih imajo, torej od začetnika s plačo v najnižjem razredu delovnega mesta do najbolj usposobljenega s plačo v najvišjem predvidenem razredu. Nato smo zaposlene rangirali glede na njihova trenutna znanja in kompetence in dobili osnovno bruto plačo posameznika, brez dodatkov

na minulo delo, nočno ali popoldansko delo. Ti podatki se dodajo k osnovni bruto plači.

Hkrati s spremembo plačilnega sistema smo začeli vzpostavljati četrletno nagrajevanje. Vodje bodo vsako četrletje ocenili zaposlene in na podlagi tega imajo možnost podeliti kvartalne nagrade. Na podlagi ocene za tri mesece nazaj se bo nagrada, ki bo lahko osnovno bruto plačo povečala za največ 20 odstotkov, izplačevala v naslednjih treh mesecih. Vodja mora predlog tudi utemeljiti, nagrado pa lahko predlaga za več zaposlenih. Poudarjamo, da namen nagrade ni dodatek k plači, ampak nagraditi tiste, ki so v nekem obdobju res nadpovprečno uspešni, opravljajo dodatno ali posebno delo, izkažejo pripadnost podjetju ...

Kaj še moramo narediti?

Trenutni koncept nagrajevanja je osnova, ki jo bomo nadgrajevali, vzpostavili merila, kazalnike uspešnosti za nagrajevanje. Za nekatera delovna mesta smo osnove sistema nagrajevanja že vzpostavili, za druga smo vpeljali možnost izrednega kvartalnega nagrajevanja. Zavedamo se, da bo potrebna še kar nekaj časa, da bo sistem dobro dodelan. Pa tudi, da bomo morali jasneje komunicirati dosežke in merila nagrajevanja med sodelavci ter pogoje za napredovanje na bolje ocenjeno delovno mesto.

V dveh letih želimo za vsa delovna mesta vpeljati redno kvartalno nagrajevanje na podlagi zelo kakovostnih meril ter delež nagrad v strukturi plače postopno povečevati. Ob tem pa je nujno, da se v podjetju neprestano povečuje dodana vrednost, s tem pa tudi izboljševanje kakovosti delovnih mest tako v plačnem smislu kot v smislu zanimivosti dela.

Nagrada ni redni dohodek. Naj postane sredstvo za komuniciranje vašega uspešnega dela in naj ostane nagrada.

Štirje profitni centri

Podjetje sestavljajo štirje profitni centri (PC), in sicer PC proizvodnja Poljane, PC proizvodnja Črnomelj in PC orodjarsko razvojni center, četrta veja so podporne službe, kamor sodijo kadrovska služba, računovodstvo, informatika, nabava, logistika, prodaja, inženiring ... Zaposleni so vključeni v določen PC glede na delo, ki ga opravljajo, in ne glede na lokacijo. Namen vzpostavitve PC je spremljanje poslovanja po posameznih PC.

► Barbka Rupar



IZBOLJŠUJEMO SISTEM LOČEVANJA PLASTIČNIH ODPADKOV

Lani smo začeli z ločenim zbiranjem prvih tipov materialov, posebej odlagamo tudi izdelke, dolivke ... Prvi rezultati, ki pomenijo predvsem zmanjšanje vpliva na okolje, so zelo vzpodbudni.

Globalno so odpadki čedalje večja težava. V razvitih državah njihova količina še vedno narašča, vendar se odnos do njih spreminja, tudi podjetja vse odgovornejše ravnaajo z njimi. Tudi v Poly-

comu stremimo k temu, da bo odpadkov vedno manj in da so ustrezno obravnavani. Ena glavnih sprememb, ki smo jo začeli vpeljevati proti koncu lanskega leta, je ravnanje z odpadno pla-

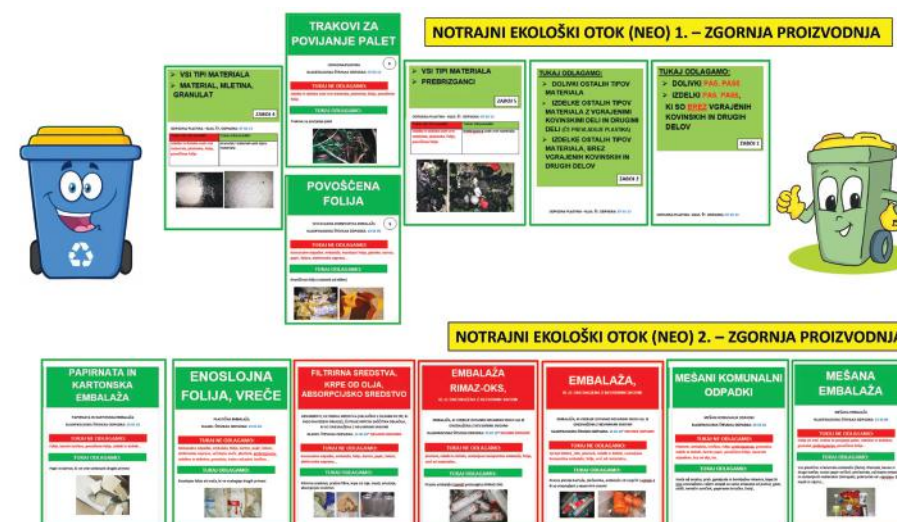
stiko, ki pri nas predstavlja največji delež odpadkov.

Če je ločeno, se lahko predela

V podjetju predelujemo veliko različnih tipov materialov, prevladujejo poliamid (PA), polioksimetilen (POM), polibutilen tereftalat (PBT) in akrilonitril butadien stiren (ABS). V duhu krožnega gospodarstva in ustreznega ravnanja z odpadki želimo poskrbeti, da je vpliv na okolje čim manjši. Zato smo začeli z ločevanjem tipov materialov, ker s tem lahko zmanjšamo negativni vpliv na okolje. Če se tipi materialov med sabo mešajo, ni mogoča reciklaža, ampak le toplotna obdelava oziroma sežig. Pravilno ločene zbrane frakcije odpadne plastike (predvsem najlon 6 in najlon 66) je mogoče ponovno uporabiti ali pa ga dodajati k podobnim materialom oziroma se uporabi za proizvodnjo novega granulata.

Lani smo začeli ločevati najlon 6 (PA6) in najlon 66 (PA66) in načrtujemo, da bomo enako uvedli tudi za ostale tipe materialov. Ne ločujemo pa le po tipih materialov, ampak tudi glede na vrsto odpadka. Tako posebej zbiramo izdelke (z vgrajenimi komponentami in brez njih), dolivke, pogače (»prebrizgance«) in mlete granulata. S tem pomembno pripomoremo, da se odpadke pri nadaljnji obravnavi lažje obdeluje oziroma predeluje.

Zabojniki za ločevanje so postavljeni na dveh notranjih in enem zunanjem ekološkem otoku, ki so tudi ustrezno označeni. Zaposlene za pravilno ločevanje usposobimo in kasneje tudi preverjamo, ali je ločevanje pravilno izvede-



no. Odpadno plastiko ločujemo na več različnih frakcij: najlon (PA6) in najlon 66 (PA66) – to so izdelki brez vgrajenih komponent in dolivki, izdelki in dolivki ostalih materialov, pogače oziroma »prebrizganci« vseh tipov materialov, trakovi od palet, povoščena folija itn.

Pripomore lahko vsak od nas

Nov način ločevanja poteka šele od decembra, rezultati se že kažejo – količina odpadkov se zmanjšuje. Vendar pa je prvi korak k zmanjševanju preprečevanje njihovega nastanka, zato

izvajamo tudi več ukrepov v ta namen, na primer skrb za zmanjševanje števila izdelkov neustrezne kakovosti ter zmanjševanje velikosti dolivkov. K ločevanju in preprečevanju nastajanja odpadkov lahko pripomore tudi vsak posameznik v podjetju.

► **Ulrik Oblak**

MLADI RAZISKUJEJO POTENCIALE PODJETJA

V drugem delu projekta Strateški dialog se je mlajši del skupine razdelil v pet ekip. Vsaka je v okviru teme, ki jo je obravnavala, razvila idejo, z uresničitvijo katere bi po njenem mnenju podjetje lahko postalo še uspešnejše.

Mateja Demšar, Grega Stanonik, Jure Peternel, Luka Podgoršek, Jerca Sajevec

Predstavljamo ekipe in njihove zamisli, ki so nastale z raziskovanjem, analiziranjem, pogovori z izkušenejšimi zaposlenimi in pod mentorstvom zunanjih izvajalcev projekta BB Consulting.

Člani ekipe Vztrajni: poslovna sekretarka Mateja Demšar, orodjar Martin Slabe ter nabavnica Nina Lazanski.



Z leve: Nina Lazanski, Martin Slabe, Mateja Demšar

Izziv ekipe je bil premisliti, kako bi lahko delovno okolje v Polycomu naredili bolj zanimivo za mlade, tehnično specializirane kadre, ki jih na trgu dela zelo primanjkuje.

Prvi korak je, da mlade sploh navdušimo za te poklice, da bi jih tudi prepoznavali kot perspektivne. Podjetje v Dobju obkrožata dve osnovni šoli, delo pa je

v tem lokalnem okolju še vedno vrednota in to moramo izkoristiti. Predlagamo uvedbo Polycomovega tehničnega krožka za učence 6., 7. in 8. razredov v OŠ Poljane in OŠ Ivana Tavčarja Gorenja vas. Na ta način bi se mladim približali, jim predstavljali poklice ter jih navduševali zanje. Krožke bi vodili sodelavci, ki imajo veselje do dela z otroki in bi

povezovanje teh mladih z nosilci inovacij oziroma pilotnih projektov v podjetju, s čimer bi se dodatno izobrazili, nadgradili svoje srednješolsko/visokošolsko znanje ter se seznanili z inovacijami in trendi v plastikarstvu oz. orodjarstvu. Poleg redne prakse oz. dela na določenem oddelku bi svoje znanje plemenitili s spoznavanjem pilotnih projektov, v

se jim znali približati. Ideja se zdi zanimiva tudi šolama.

V podjetju pa bi vzpostavili »prototipno učilnico«, ki bi bila namenjena mladim, ki že imajo delovne izkušnje v Polycomu, a še niso redno zaposleni. Torej vajencem, praktikantom, študentom ... Ustvarili bi sistem, ki bi omogočil



Z leve: Anže Primožič, Tadej Vuga, Grega Stanonik.

katerih bi lahko tudi dejavno sodelovali, če bi projekt to dopuščal.

Člani ekipe POLyTeam: Grega Stanonik iz projektne pisarne, konstruktor Nejc Mikš, Anže Primožič in Tadej Vuga iz merilnice, orodjar Lovro Mikš.

Izziv ekipe je raziskati, kako lahko zmanjšamo število t. i. loopov do izdelave orodja, primerne za serijsko proizvodnjo. Zdaj ponovno brizgamo izdelke od štiri do šestkrat, preden dosežemo zeleno kakovost izdelka. Cilj naše skupine je te poskuse zmanjšati vsaj za enega, kar bi podjetju prineslo velike prihranke tako pri stroških kot tudi pri kapacitetah, saj bi lahko na račun manjšega števila popravkov imeli kapacitete za izvedbo več projektov. Ob tem pa ne smemo pozabiti še učinka manjšega števila napak na vzdušje v podjetju: manj bi bilo slabe volje in s tem boljši odnosi med zaposlenimi.

Najprej smo analizirali stanje, pogledali, kako poteka razvoj orodja. Nato smo analizirali vsako operacijo razvoja v vsakem

oddelku; korak za korakom smo pregledovali, kje se pojavljajo napake, v naslednjem koraku pa iščemo ideje, kako izboljšati vsak proces posebej.

Člani ekipe Kolaborativni robot: razvojni tehnolog za avtomatizacijo Jure Peternel, vodja strojne orodjarne Gašper Alič in razvojni tehnolog za avtomatizacijo iz Črnomlja Marko Simčič, ki v podjetju dela še kot študent.

Cilj skupine je določiti kompetence, ki jih potrebuje zaposleni

za delo s kolaborativnim robotom. Kot je znano, želi podjetje uvesti te robote, ki bodo delavcem olajšali delo, povečala se bo kakovost izdelkov, poleg tega pa roboti tudi privabljajo mlade kadre v podjetje.

Pogoj za to, da sploh lahko oblikujemo seznam kompetenc, je, da v podjetje dobimo robota. Tako smo najprej določili zahteve, ki jih mora izpolnjevati, da bo v celoti zadostil našim potrebam. Od ponudnikov tudi pričakujemo, da nam zagotovi izobraževanje. Med ponudbami bomo izbrali najboljšo in jo dali v potrditev vodstvu. Nato smo predvideli izobraževanje naše skupine, na podlagi tega pa bomo oblikovali seznam veščin za delo s kolaborativnim robotom.

Člani ekipe Adaptivci: proizvodna tehnologija Luka Podgoršek in Uroš Simonič, ki prihaja iz Črnomlja, razvojni tehnolog Urban Berčič, Rok Veselič iz vzdrževanja v Črnomlju.

Skupina se ukvarja z adaptacijo parametrov na strojih za brizganje. Ustvariti želimo sistem ozi-



Z leve: Gašper Alič, Marko Simčič, Jure Peternel



Z leve: Rok Veselič, Uroš Simonič, Luka Podgoršek, Urban Berčič

roma program, ki bo omogočil samodejno prilagajanje nastavitvev na strojih – to sta hitrost in tlak brizganja – glede na vhodne podatke. Nihanje viskoznosti materiala vpliva na slabšo kakovost izdelkov, ideja našega sistema pa je, da bo stroj meril viskoznost in ustrezno spreminjal parametre. S tem se bo zaradi bolj konstantnega procesa povečala kakovost izdelkov, kar je naš osnovni cilj. Manj bo nezalatih ali prelitih izdelkov in s tem tudi reklamacij. In ne nazadnje, v procesih, kjer nam kupec to dopušča, bomo lahko bolj samozavestno uporabljali regenerat ali odpadne plastike, ne da bi to zanihalo proces.

Najprej smo analizirali stanje in predvideli, koliko bi ga naš uredniški projekt izboljšal. Prihranili bomo pri stroških pregledovanja, stroških zastojev, povečalo se bo zadovoljstvo delavcev, zmanjšal se bo odpadki in manj bo mletja.

Projekt ima štiri faze: prvič, izobraževanje naše skupine; drugič,

vzpostavitev testnega sistema; tretjič, testiranje, v okviru katerega bomo v enakih pogojih naredili kose brez sistema in z njim ter primerjali njihovo kakovost; četrto, vpeljavanje v proizvodnjo.

Člani ekipe Jigva: Jerca Sajevec iz nabave, Igor Starešinič iz vzdrževanja, Gašper Bergant iz razvoja, Veronika Bizovičar iz tehnologije, Alenka Cukjati iz kadrovske službe.



Z leve: Veronika Bizovičar, Igor Starešinič, Gašper Bergant, Alenka Cukjati, manjka Jerca Sajevec

Skupina se osredotoča na okoljski vidik poslovanja podjetja. V projektu ugotavljamo, ali in kako bi v proizvodnji lahko uporabili reciklate, pridobljene iz odslužnih plastičnih izdelkov, predvsem iz poliamida, in tako zmanjšali količino odpadka na trgu in zagnali krožno gospodarstvo. V prvi fazi bi uporabljali odpadno plastiko, ki nastane v našem podjetju, kasneje bi odslužene izdelke lahko pridobivali tudi na trgu.

Analizirali smo, koliko reciklata že uporabljamo, in se vprašali, ali izdelki tudi s takšnim vgrajenim materialom ostanejo v tolerančnem okvirju kakovosti, ali smo v podjetju dovolj usposobljeni, da bi projekt lahko zagnali in tudi, koliko nas staneta material in odpadki. Po opredelitvi in preverjanju vseh dejavnikov smo ugotovili, da bi projekt lahko oživil.

Ideja je, da bi v prvi fazi interno odpadno plastiko obdelali s tehnologijo, ki jo že imamo na voljo v podjetju, ter poskusno izdelali izdelke, ki jih že imamo v prodajnem segmentu, da bi preizkusili njihovo ustreznost. Nato bi našo vizijo predstavili konkretnemu kupcu.



KORONAVIRUS: OBNAŠAJMO SE SAMOZAŠČITNO

Zavedamo se resnosti razmer, ki jih prinaša koronavirus. Vodstvo je sklicalo krizni sestanek, na katerem smo določili osnovne smernice, kako bo podjetje ravnalo, če se bo stanje v Sloveniji zaostri.

Razdelili smo področja in odgovornosti, da se bomo hitreje in učinkoviteje odzvali na dogodke, če bo treba, za ustrezne konkretnejše ukrepe pa se bomo po potrebi dogovorili na dodatnih sestankih in o njih obvestili zaposlene.

Zdaj pa je pomembno, da ravnamo samozaščitno. Po tovarni smo namestili razkužila, ob umivalnikih pa informacije, kako si pravilno umiti roke. Svetujemo pogosto zračenje prostorov. Na vhodih v podjetje smo obesili navodila za obiskovalce, ki so bili v stiku z osebami iz držav, kjer je virus že razširjen. Ocenjujemo, da drugi ukrepi podjetja za zdaj niso potrebni.

Preventivni ukrepi

Virus SARS-CoV-2 je nalezljiv in povzroča bolezen COVID-19. Tako kot pri drugih nalezljivih boleznih, ki povzročajo okužbe dihal, je za preprečevanje okužbe priporočljivo upoštevati vsakodnevne preventivne ukrepe, ki jih navaja Nacionalni inštitut za javno zdravje (NIJZ):

- Izogibamo se tesnim stikom z ljudmi, ki kažejo znake nalezljive bolezni (slabo počutje, utrujenost, nahod, vročina, kašelj, pri težjih oblikah tudi občutek pomanjkanja zraka).

- Ne dotikamo se oči, nosu in ust.

- Če zbolimo, ostanemo doma.

- Upoštevamo pravila higiene kašlja: Preden zakašljamo ali kihujemo, si pokrijemo usta in nos s papirnato robčkom ali zakašljamo/kihujemo v zgornji del rokava. Vedno si umijemo roke z milom in vodo. Robček po vsaki uporabi odvržemo v koš za smeti.

- Redno si umivamo roke z milom in vodo. Če ni sta dostopna, za razkuževanje rok uporabimo namensko razkužilo za roke, v katerem naj bo delež alkohola najmanj 60-odstoten. Razkužilo za roke je namenjeno samo zunanji uporabi, sredstva za čiščenje/razkuževanje površin pa niso namenjena razkuževanju kože.

- V času povečanega pojavljanja okužb dihal se izogibamo zaprtih prostorov, v katerih se zadržuje veliko ljudi.


- Poskrbimo za redno zračenje zaprtih prostorov.


- Glede na trenutne epidemiološke razmere splošna uporaba zaščitnih mask ni potrebna.


►Ulrik Oblak


Nasveti za umivanje rok

— Novi koronavirus SARS-CoV-2 —

- 

Roke najprej dobro splaknemo pod toplo tekočo vodo.
- 

Z milom, ki ga nanese po celotni površini rok, si drgnemo roke 1 minuto, po vseh predelih (dlani, hrbtišča, med prsti, palca in tudi pod nohti obeh rok).
- 

Milo dobro speremo z rok s toplo vodo.
- 

S papirnato brisačo za enkratno uporabo si roke obrišemo do suhega. Pipo zapremo s papirnato brisačo in pazimo, da se je z umitimi rokami ne dotaknemo več.

Več informacij na spletni strani Nacionalnega inštituta za javno zdravje: www.nijz.si NIJZ

OD OPAZOVANJA MENTORJA DO SAMOSTOJNOSTI PRI DELU

Dijakom in študentom že kar nekaj let omogočamo opravljane prakse na obeh lokacijah. V Črnomlju so zdaj Jure Strojanski, Marko Smiljanič in Alen Sajovic, dva praktikanta pa letos še pričakujemo.

Namen prakse je razvoj kompetenc, ki jih delodajalci pričakujejo od svojih zaposlenih. Dijak oziroma študent z opravljanjem dodeljenih nalog pridobi ustrezne spretnosti, veščine, navade in izkušnje, s pomočjo mentorja pa razvije tudi osebnostne lastnosti, ki pripomorejo k delovnemu uspehu.

Polycom PE Črnomelj sodeluje s Srednjo šolo Črnomelj, kjer se dijaki lahko šolajo po programih oblikovalec kovin – orodjar ali strojni tehnik, ter s Šolskim centrom Novo mesto, kjer sta srednja šola za strojništvo in višja strokovna šola s programoma mehatronika in strojništvo.

Igor Starešinič in Boško Vučić sta mentorja in skrbita, da dijaki



Marko Smiljanič

in študenti od prakse odnesejo kar največ. Najprej poskrbita za varstvo pri delu in delovno varovalno operemo, potem pa jih seznanita z delovnim okoljem in zaposlenimi. Na začetku praktikanti le opazujejo, kako poteka delo, postopoma pa začnejo z lažjim delom, kot je čiščenje orodij. Prva dva ali tri tedne praktikanti delajo z mentorjem, kasneje lahko tudi sami.

Zadovoljni z izkušnjo pri nas

Jure Strojanski je s prakso šele začel, Marko Smiljanič ter Alen Sajovic pa sta naša praktikanta že tretje leto.

Marko Smiljanič: »V Polycomu dela tudi moj oče, zato sem se odločil poslati prošnjo za prakso prav sem. Končal sem triletno šolo v Črnomlju, po praksi imam zaključne izpite, šolanje bom nadaljeval v Novem mestu. Delo se mi zdi super. Najbolj mi je všeč v orodjarni, delam pa kot vzdrževalec orodij. Ker mi je delo zanimivo, poleg prakse opravljam tudi študentsko delo med počitnicami.«

Alen Sajovic: »Sem prva generacija mehatronikov v šolskem centru v Novem mestu, v Polycomu pa kot praktikant delam že tretje



Alen Sajovic

leto. Delam tudi med počitnicami, kot študent. Tu mi je všeč, ker je veliko raznolikega dela, naučil sem se ogromno novih stvari s področja plastike, kako delujejo stroji in podobno. Delo mi je zelo zanimivo, všeč mi je tudi kolektiv. Za Polycom so mi povedali prijatelji, ki so že delali tu, zato sem se tudi jaz odločil za prakso v vašem podjetju.«



Jure Strojanski

Jure Strojanski: »Obiskujem srednjo šolo v Črnomlju, tretji letnik programa oblikovalec kovin – orodjar. V Polycomu sem na praksi od januarja letos, za vaše podjetje pa sem se odločil, ker sem imel željo po nečem novem. Pri delu mi je zanimivo čiščenje orodij, najbolj zabavno pa je razstavljanje in sestavljanje orodij.«

► Igor Starešinič, Tija Blagotinšek



IZOBRAŽEVANJA S Poudarkom NA PRODAJI

Decembra in januarja smo se zaposleni v podjetju veliko izobraževali. Ob številnih krajših usposabljanjih sta potekala tudi dva obsežnejša programa, ki še trajata.

Strateški dialog – evolucija idej, v katerem sodelujejo nekateri mlajši zaposleni in tisti s krajšim delovnim stažem v podjetju ter vodstveni kadri, teče že od septembra. Decembra so mladi v skupinah pod mentorstvom zunanjih izvajalcev imeli zadnja srečanja, na katerih so izoblikovali ideje za projekte, ki so jih v januarju razvijali (več o tem je na straneh 18–20), sledila je predstavitev vodstvu, ki je odločilo, da bomo za zdaj vse projekte razvijali naprej.

Letos in tudi prihodnje leto bo potekalo izobraževanje, predvsem v obliki treninga (coaching) in delavnic, s poudarkom na prodaji in prodajnih veščinah pod vodstvom strokovnjakov za prodajo iz RMI. Decembra smo imeli delavnico o določanju strateško

pomembnih potencialnih kupcev in strategiji pri tem, določene so bile kompetence, ki jih potrebujejo zaposleni, ki so kakor koli v stiku s kupci. Na delavnici o razvoju strateško pomembnih kupcev so bili poleg strateških prodajnikov in tehničnih projektnih vodij še vodstvo in drugi ključni kadri, ki ta znanja potrebujejo pri svojem delu. Letos je bila delavnica o veščinah načrtovanja in prodaje, kjer so udeleženci znanje preizkusili tudi v praksi, začeli so se treningi z opazovanjem pri delu, delavnica za strateški tim je bila usmerjena na vodenje in izvrševanje projektov.

Vodje osvajajo mehke veščine

Decembra je podjetje BMC v Črnomlju in nato v Poljanah izvedlo delavnico za vodje, in sicer s

poudarkom na mehkih veščinah vodenja ter izvajanju letnih razgovorov. Letos s programom za vodje nadaljujemo, vanj pa se bodo vključili tudi srednji menedžerji v obeh enotah, skupaj 52 sodelavcev. Vsi so že opravili situacijske teste (odgovarjajo, kako bi ravnali v konkretnih primerih), namen tega pa je, da izvajalec pripravi učinkovitejše izobraževanje, glede na potrebe vodij. Test bodo opravili tudi po končanem programu, da bomo videli napredek.

Poleg tega potekajo še številna krajša, že ustaljena izobraževanja. Zaposleni se udeležujejo seminarjev, nekateri sodelavci iz Črnomlja so imeli usposabljanje za uporabo dvižne ploščadi, iz Dobja pa za mobilne odre, izobraževali so se zaposleni v elektro stroki, več je bilo programov v okviru varstva pri delu, pridobivali smo tudi znanja iz marketinga itn.

► Alenka Cukjati

ZAPOSLANI SE PREDSTAVIJO



Boško Vučić

Boško Vučić je v Polycomu, v enoti v Črnomlju, zaposlen tri leta, v podjetje pa ga je pripeljala njegova prejšnja zaposlitev. Delal je v podjetju, ki je pri nas vzdrževalo stroje in naprave, tako da je še pred zaposlitvijo Polycom že dobro poznal. Začel je na delovnem mestu vzdrževalca, po letu in pol pa je prevzel vodenje oddelka v Črnomlju. Z njim sta v ekipi vzdrževanja še dva študenta. Boško skrbi tudi za to, da nemoteno poteka delo z dobavitelji in zunanji izvajalci. V stalnem stiku je predvsem s serviserji. Z zadovoljen je s svojo ekipo in uživa pri delu. »Pri mojem delu nikoli ne veš, kakšne izzive bo prinesel nov delovni dan. Velikokrat se zgodi, da se hkrati z enim večjim problemom pojavi še več drugih. Takrat smo z ekipo pod velikim pritiskom, ker vsi pričakujejo, da bo težava odpravljena v najkraj-

šem možnem času,« je povedal Boško.

Ko se je Polycom v Poljanah selil na novo lokacijo, je z veseljem priskočil na pomoč. Cele štiri tedne je pomagal pri selitvi in priklopljanju strojev. »To je bila zame nova in edinstvena izkušnja,« pravi.

Svoj prosti čas nameni družini. Z ženo in njunimi štirimi otroki skrbijo za manjšo kmetijo, poleti se radi zabavajo ob reki Kolpi na čolnarjenju, še rajši pa se skupaj odpravijo v Dalmacijo na letni dopust.

Milan Logar se je v Polycomu zaposlil v začetku leta 2007 v proizvodnji, kjer dela tudi danes. Na stari lokaciji v Poljanah je začel kot proizvodni delavec, skrbel je za redno kontroliranje, zlaganje, pakiranje izdelkov in odpravljanje manj zahtevnih zastojev, prav tako pa tudi za poganjanje in ustavljanje strojev. Zadnja tri leta je zaposlen na delovnem mestu materialista. Skrbi, da so materiali pravočasno pripravljene za brizganje na strojih, da proizvodnja

čim bolj nemoteno poteka. Pravi, da so pogoji za delo na novi lokaciji veliko boljši, kot so bili v Poljanah. Na stari lokaciji je moral hoditi po treh etažah, saj je imela vsaka etaža poseben prostor za pripravo materialov, v Dobju pa je za vse etaže en prostor za to. Je tudi bolj zračen in delo je zdaj veliko bolj prijetno.

Milan pravi, da ima rad triizmenško delo, najraje dela ponoči, saj da je nočna ptica. »Svoje delo imam rad, tudi sodelavci so v redu. Z nekaterimi se razumem zelo dobro in se tudi med odmori pohecamo in pozabavamo,« pravi. Pri delu pa se brez težav uskladi, pogovori in sodeluje z vsemi.

V zasebnem življenju raziskuje in uporablja duhovnost ter energije, veliko razmišlja o življenju, rad ima sproščene trenutke. Najbolj uživa, ko se potaplja v morju, zato skoraj ves svoj dopust preživi na hrvaških otokih. Zelo rad bere knjige, poslušá glasbo iz petdesetih in tja do osemdesetih let, gleda filme pa še kaj bi se našlo, bi rekel marsikateri sodelavec.

► **Tija Blagotinšek**



Milan Logar



Art Expo, 2017

»USTVARJALNO ŽILICO IMAMO V DRUŽINI«

Andreja Verderber je zaposlena v proizvodnji v Črnomlju, sicer pa je akademska slikarka, ki je svoje slike razstavljala že tudi v tujini.

Kreativnost je podedovala. Že njen dedek bi verjetno odšel študirat arhitekturo na Dunaj, vendar je zaradi vojne ostal sam doma in delal kot krovec po vsej Beli krajini in Dolenjski. Oče, nekdanj zaposlen kot vzdrževalec, doma ogromno stvari naredi



Spell it nature, akril, 2010



Študija akta, 2006

sam. Mati, ki je bila prodajalka, se še vedno veliko ukvarja z ročnimi deli. Oba sta kreativna praktično na vsakem področju, ki se ga lotita. Doma imajo kmetijo, ukvarjajo pa se tudi z vinogradništvom. »V takem okolju vsak dobi ogromno zdrave kmečke pameti in občutek za kreativnost. Ogromno

stvari smo doma naredili sami in prav tu se vidi kreativno mišljenje in delovanje,« pravi Andreja.

Že od malih nog je izstopala na likovnem področju. V osnovni šoli je sodelovala pri izdelavi scen za šolske predstave, sodelovala je na slikarskih in kiparskih likovnih ex-temporah po Dolenjski in Beli krajini. Med drugim so s člani likovnega krožka poslikali šolski hodnik, okraševali notranjost šole in pozimi pred šolo ustvarjali ogromne snežake.



Paco, risba s svinčnikom, 2019

Študirala je tudi na Portugalskem

Vpisala se je na umetniško gimnazijo likovne smeri v Ljubljani. Pravi, da je bila to odlična izbira, saj je pridobila splošna znanja za življenje. Med tednom je bila oddaljena od staršev, morala se je prilagoditi in se hitro osamosvojiti. Zadnje leto šolanja je živela v Dijaškem domu Ivana Cankarja, kjer je bila dejavna v likovnem ateljeju. Takrat je tudi spoznala izredno nadarjena Borisa Nemeteta in Mira Mišljena. Skupaj so imeli razstave že v domu, sodelovali so na natečaju Cankarjevega doma in tudi v Črnomlju. S sošolko Sandro Korošec pa je imela

v marketingu in tajništvu biofarmacevtskega podjetja.

Razstave od Črnomlja do Amsterdama in Ibize

V preteklosti je Andreja vodila likovno društvo KUD Artoteka Bela Krajina, zdaj ji pomanjkanje časa takšne funkcije ne omogoča več, ostaja pa članica. V njem se združujejo akademski kiparji, slikarji, likovni pedagogi in likovni ustvarjalci. Namen društva je povezovanje in predstavitev ustvarjalcev širši javnosti.

Andreja je imela tri samostojne razstave v društvenih razstavnih prostorih, na NLB Banki v Črno-

skem BTC. Prek Zavoda AAMI je razstavljala v Amsterdamu in na Ibizi, na povabilo Zavoda AAMI in Zavoda Ypsilon pa so skupaj sodelovali na prvem Art Expu v Ljubljani.

Doma ureja atelje

Pri delu jo najbolj pritegneta kreativnost in sprostitve čutov, prizemljitev. Ustvarja v različnih tehnikah, od svinčnika na papirju do akrila na platnu. Zanimata jo narava in odmik od tega navidezno lepega umetnega sveta, v katerem živimo. Trenutno si doma ureja atelje, zato ustvarja samo po naročilu. »Zadnja skupinska razstava, na kateri sem sodelova-



Open, akvarel, 2010

prvo razstavo risb v Termah Moravske Toplice.

Potem se je prijavila na sprejemne izpite na Akademiji za likovno umetnost in oblikovanje v Ljubljani. Izmed 120 prijavljenih so sprejeli 15 rednih študentov in tri izredne. Tudi ona je bila med njimi. Po končanem četrtem letniku se je še za šest mesecev podala na študij na likovno fakulteto FBAUP v Portu na Portugalskem. Diplomirala je iz videa in slikarstva, medtem pa je delala

mlju in v Območni obrtni zbornici Črnomelj. Sodelovala je na več skupinskih razstavah v Kulturnem centru Semič, cerkvi Svetega Duha v Črnomlju, z likovnimi deli so opremljali prostore črnomaljske in metliške upravne enote. Razstavljala je še na Ljubljanskem gradu, Galeriji Velenje, v galeriji ULAK v Karlovcu, v kulturnem centru v Dolenjskih Toplicah itn. V času vodenja KUD Artoteke je v sodelovanju z zavodom AAMI v Ljubljani organizirala prodajno galerijo v ljublan-

la, je bila ob 25-letnici KUD Artoteke v Ganglovem razstavišču v Metliki. Pred tem sem sodelovala na društveni razstavi del z naslovom Črni Proteus. Omenjam jo, ker so dela nastala na likovni koloniji v Jelševniku, v moji vasi, kjer je redka in manj znana črna človeška ribica,« doda Andreja.

V našem podjetju Andreja dela v proizvodnji, kontrolira in pakira izdelke. Čeprav je vajena praktičnega dela, je delo lahko včasih tudi naporno, zato največ-



Passion, akril, 2010

krat svoj prosti čas izkoristi za delo na vrtu in v naravi. Je tudi tajnica sveta Krajevne skupnosti Dobljice, kjer poleg rednega dela pozivajo k izgradnji kanalizacije v krajevni skupnosti in nove čistilne naprave pri izviri pitne vode za celo Belo krajino - izviri Dobljice. Zaradi redne zaposlitve ustvarjanje in urejanje ateljeja potekata počasneje, kot bi si želela.

Teško umetniško življenje

Življenje umetnika v Sloveniji je lahko zelo težko, pojasni. Začeti je treba iz nič, si ustvariti prostor, kupiti material, narediti delo, najti trg in ga znati tudi prodati. Tega se morajo umetniki naučiti sami, zato jih veliko postane vidnih in cenjenih v visoki starosti ali celo po smrti. Sistem ni urejen, država ogromno denarja nameni plačam

direktorjev kulturnih zavodov, umetniki, ki sodelujejo v njihovih programih, pa delajo prostovoljno. »Če ne bomo vzpodbujali razvoja kulture v določeni družbi in času, se tudi družba ne bo razvijala in napredovala. Vse je odvisno od nas, našega odnosa do bližnjega okolja in soljudi,« je poudarila.

► Tija Blagotinšek

Mama je ena sama,
prva radost je mama,
prvi spev nina-nana,
prva beseda: mama!

Dajmo vse rože mami,
dajmo vsa sonca mami,
pesem, ki v nas se drami,
dajmo, zapojmo mami:

naj ne ostane brez mame
nihče na širnem svetu,
naj žive naše mame,
mame - najlepše na svetu!
(T. Pavček)

Čestitke vsem mamicam ob
materinskem dnevu!



VLADNI SEKRETAR JE BIL PO OGLEDU PODJETJA NAVDUŠEN

Januarja nas je obiskal g. Franc Vesel, državni sekretar v Kabinetu vlade Republike Slovenije za področje obrtništva in sodelovanje z matično in območnimi obrtno - podjetniškimi zbornicami. V pogovoru po ogledu proizvodnje smo izpostavili nekatere, za nas pomembne teme.

Skozi proizvodnjo brizganja termoplastov je gosta vodil vodja proizvodnje Gašper Sever. Franc Vesel, ki tudi sam izhaja iz gospodarstva, si je z zanimanjem ogledal procese in podal mnogo zanimivih opažanj. Sledil je pogovor z lastnikom in predstavniki vodstva, kjer smo si izmenjali poglede in stališča o gospodarskih razmerah v Sloveniji.

Težave z električnim napajanjem

Izpostavili smo težave zaradi električne infrastrukture, ki ne omogoča stabilne dobave električnega toka. Vzrok za to še ni znan, morda bi to lahko bila napaka na izolaciji daljnovoda, kar pa distributer, Elektro Ljubljana, zelo težko locira. V Poljanah, na stari lokaciji podjetja, bomo začasno postavili najeto napravo UPS, s katero bomo analizirali omrežje. Namen naprave UPS je, da ob izpadu električnega toka samo-



Z leve: Iztok Novak, Franc Vesel, Gašper Sever

dejno začne zagotavljati energijo iz baterije in tako priključene naprave delajo nemoteno naprej, ne da bi izpad toka sploh zaznale.

Obstaja sum, da je napaka na omrežju dokaj blizu nove tovarne, v smeri proti Poljanam. V zadnjem letu dni je UPS, ki ga imamo v Dobju, zabeležil več kot 50 dogodkov na omrežju. Zdaj v Dobju izvajamo meritve in z ekipo vzdrževanja iščemo možnosti, kako bi rešili težave v proizvodnji. Ideja je, da bi manjše naprave UPS postavili na posamezne stroje oziroma sklope določenih strojev.

Strokovnjaki so davčno preobremenjeni

Z g. Francem Veselom smo govorili o težavah, ki jih imamo kot izvoznik v Mehiko. Slovenija s to državo še nima sklenjenega sporazuma o izogibanju obdavčenja, kar za Polycom pomeni, da pri nekaterih poslih izgublja 22 odstotkov konkurenčne prednosti. Za izvozna podjetja je pomemb-

no, da bi Slovenija in Mehika sklenili ta sporazum.

Zavzeli smo se tudi za spremembe dohodninske lestvice tako, da bi razbremenila zaposlene s srednje visokimi dohodki - to so tisti z neto mesečno davčno osnovo do 4.167 evrov. Gre za srednji družbeni razred v Sloveniji, ki ima krepko prenizke dohodke glede na bruto plače, ki jih izplačujejo podjetja. Poudarili smo, da če bomo želeli zaposlene zadržati v Sloveniji, podjetja moramo zagotoviti boljše delovna mesta, z višjo dodano vrednostjo, hkrati pa pričakujemo, da bo državi uspelo zagotavljati vitko organizacijo, učinkovite storitve in primerno nizke davčne obremenitve. Pohvalili smo majhne korake, ki jih je napravila država v letu 2019.

Sekretar je bil navdušen nad ogledom in predstavitvijo podjetja. Želimo si še več takšnih obiskov, saj izkazujejo prepoznavnost družbe Polycom v slovenskem poslovnem okolju.

► Iztok Novak



NOVEMU LETU SMO NAZDRAVILI KAR DVAKRAT

Ob koncu leta smo se zaposleni skupaj povесelili, nazdravili in zaplesali novemu letu naproti, tokrat v Poljanah in tudi v Črnomlju.

Prva zabava se je odvijala v prostorih osnovne šole Poljane, kjer se nas je zbralo 135 sodelavcev. Zaplesali smo ob glasbi skupine Strmina, s hrano in pijačo pa nas je razvajala ekipa iz podjetja Catering Reina. Za češnjoico na torti sta poskrbela lastnika podjetja Iztok in Igor Stanonik. Pridružila sta se skupini na odru, Iztok s kitaro in Igor z basom v rokah - v spomin na dobre stare čase so skupaj odigrali nekaj skladb. V mladih letih so namreč Iztok, Igor in bobnar skupine Strmina, poleg še treh članov, imeli svojo rok skupino Visoka napetost.

► Tija Blagotinšek



PODJETNIKE ZDRUŽUJE TOVARIŠTVO

Iztok Stanonik je eden od 214 članov SBC - Kluba slovenskih podjetnikov, ki združuje uspešne podjetnike, ki so uspeli z lastno idejo ali kot nasledniki družinskih podjetij. Pogovarjali smo se z izvršnim direktorjem Goranom Novkovičem.

Ko je leta 2014 nastalo združenje, je bilo veliko govora o tovarstvu med podjetniki, medsebojni pomoči, skupnem uveljavljanju interesov. Kaj danes združuje podjetnike v SBC?

Še vedno podjetniško tovarstvo, ki je deloma čustvena, deloma pa interesna vez. To je združenje nadpovprečno uspešnih novodobnih podjetnikov in s tega zornega kota čutijo skupno identiteto. Drugi del pa je interesna vez. Med obiski podjetnikov opažam, da poslovno sodelujejo, saj uporabljajo izdelke drugih članov. Ker uspešnost po navadi pomeni višjo kakovost, radi sodelujejo med sabo.

Kaj pa je prednost članstva v združenju za podjetje in s tem tudi za zaposlene?

Ključni sta dve. Prvič, krepitev sodelovanja z nadpovprečno uspešnimi podjetniki, prenosa znanja ter informacij med njimi – za vstop v klub veljajo ostri pogoji. Organiziramo različne dogodke, na katerih jih informiramo o najaktualnejših temah, izkušnje predstavijo člani, sodelujejo vrhunski strokovnjaki, tudi na spletni strani imamo platformo za povezovanje članov. Drugič, izboljševati poskušamo podjetniško okolje. Precej smo prispevali k odločitvam za razbremenitev regresa, zmanjšanje obremenitve plač, da se je davek na kapitalne



Goran Novkovič. Foto SBC

dobičke povečal manj, kot bi se lahko, da smo ohranili dokaj ugoden davek na dohodek pravnih oseb, prispevali smo k odločitvi o ugodnejšem zaposlovanju za upokojeince itn.

Na katere točke pa ste osredotočeni zdaj? Kje vidite glavne izzive za podjetnike?

Za novo vlado smo pripravili predloge ukrepov, ki so vezani predvsem na mlade. To ni naključje. Imamo nizko brezposelnost, hkrati pa zelo slabo razmerje med delovno aktivnimi in neaktivnimi. To je posledica staranja

prebivalstva, hitrega upokojevanja, poleg tega pa je v zadnjih petih letih več kot 10.600 mladih odšlo iz Slovenije. Vse to krepko obremenjuje delovno aktivne in zato poslušamo o potrebi po novi pokojninski reformi. A pred tem bi morali izkoristiti možnosti, da z določenimi ukrepi zadržimo mlade doma in da iz tujine privabimo strokovne in deficitarne kadre, ki jih nujno potrebujemo. Če tega ne bomo storili, bodo pokojnine še slabše, kot bi lahko bile, če pa bomo domačo nalogo opravili, lahko pričakujemo blažjo pokojninsko reformo. Če bomo namreč razvili boljše izdelke, se bodo lahko povečale plače, zbrali bomo več davkov in prispevkov, višje bodo lahko pokojnine.

V klubu imate tudi sekcijo mladih prevzemnikov družinskih podjetij. Kakšen je namen te sekcije?

Zanje sta pomembni predvsem dve temi. Kako organizirati, izpeljati prevzem podjetij. Tu je veliko vprašanj in prihodnost Slovenije je zelo odvisna od tega prenosa. Večina teh podjetij je na ruralnih ali suburbanih področjih in policentrični razvoj države je precej odvisen od uspešnosti prenosa družinskih podjetij na novo generacijo. V klubu imamo še eno skupino mladih obetavnih podjetnikov, ki smo jih zbrali sami. Naš namen je povezati mlade s sedanjimi vrhunskimi podjetniki in okrepiti medpodjetniško sodelovanje.

► Milka Bizovičar



PRAZNIČNO VZDUŠJE TUDI ZA NAŠE NAJMLAJŠE

Otroci naših zaposlenih, 95 iz Poljan in dva iz Črnomlja, so tudi letos pričakali Dedka Mraza v pravljlični deželi Gorajte blizu Škofje Loke.

Zbrali smo se na sončno decembrsko soboto in vsi nestrpno pričakovali junake. Ob vhodu so nas

pozdravili palčki in hrast Modrec, sprehod skozi pravljlično deželo pa se je začel pri domovanju

hudobnega Gargamela in njegovega mačka Azraela. Skovala sta zlobni načrt, kako pretentati smrkce, da bi jih ujela in skuhalo. Vendar so bili smrkci še bolj prebrisani, pomoč so poiskali pri mami in atu palčku, na pomoč pa so priskočile tudi pridne mravljice.

Z mravljicami in ostalimi pravljličnimi bitji smo zapeli pesmico in kar naenkrat iz gozda zaslišali jelenčke, ki so na saneh pripeljali Dedka Mraza. Ker so bili naši otroci pridni celo leto, dobri mož seveda ni pozabil na darila, ki mu jih je Polycom pomagal kupiti in zaviti.

Sedemletna Lana in triletna Tina sta z navdušenjem povedali: »Bilo nama je super! Zelo nama je bila všeč predstava, še bolj pa, ko sva se pogovarjali z Dedkom Mrazom.«

► Tija Blagotinšek

V PRETEKLEM LETU 2019 JE NAŠE ZAPOSLENE RAZVESELILO
13 NOVOROJENČKOV



7

DEKLIC

Stopite narahlo kakor v copatih
naravnost pri glavnih vratih
v ta lepi dan,
kot bi šli v pesem.

Svet naokrog je vabljev in vonljiv,
čudno resen in nemalo slovesen:
nekdo se je pravkar rodil.
In to je najlepša pesem.

Stopite narahlo in pustite k
nebesom odprta vrata.
Naj skoznje lije botrinja bogata –
novorojenčeva pesem.



6

DEČKOV

ISKRENE ČESTITKE VSEM NOVOPEČENIM STARŠEM!

