

marec 2022 | številka 39

POLYANEC

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



Aktualno

**STRATEGIJA, S KATERO ŽELIMO
POSTATI PRVA IZBIRA**



VSEBINA

- 3** Motu "Blizu ljudem" dajemo nove razsežnosti
- 4** Z optimizmom v novo leto
- 5** Sončni elektrarni in AMR letošnji ključni naložbi
- 7** Vlaganja v kader in tehnologijo so nujna
- 9** Strategija, s katero si želimo postati prva izbira
- 11** Ugled in prepoznavnost vabita kadre
- 12** Roboti so lahko aduti iz rokava
- 13** Tehnologije lahko krepijo tudi pomen razmišljanja izven okvirjev
- 14** Delovno okolje, ki je lahko zgled
- 15** Še naprej osredotočeni na izboljševanje cen
- 16** Za diplomsko nalogo avtomatiziral proces brizganja
- 17** Rdeča nit strateških izdelkov – Standardizacije in izboljšave
- 26** Skladiščenje končnih izdelkov je prevzelo podjetje Schenker
- 28** Z ukrepi poskušamo zamejiti širjenje virusa
- 28** Širimo uporabo zaščitnih očal
- 30** Zaposleni se predstavijo
- 32** Nekdanji reprezentant, ki uspešno usklajuje poklic in šport
- 33** S sponzorstvi in donacijami vračamo v lokalno okolje
- 33** Marjanu Fojkarju pršut za prizadevnost
- 34** Mladim smo podarili pohodne palice in stekleničke
- 35** Dedka Mraza smo pozdravili na daljavo
- 35** Novoletni paket za zaposlene
- 36** Nagradna križanka



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

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

UREDNIKA: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek, Tina Dalenc

FOTOGRAFIJA (če ni drugače navedeno): AV Studio, Nejc Pokorn, avtorji prispevkov, arhiv

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycorn izhaja od leta 2004. Polyanec, številka **39/2022**, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Nove tehnologije, arhiv Polycorn

MOTU »BLIZU LJUDEM« DAJEMO NOVE RAZSEŽNOSTI

Pred približno letom dni smo v vizijo Polycoma zapisali, da želimo postati najboljši zaposlovalec s področja komponent na Gorenjskem in Belokranjskem. Načrtno in na vseh ravneh organizacije se trudimo ustvarjati spodbudno okolje za sodelavce.

Že dolga leta je moto podjetja »Blizu ljudem«, zdaj ga želimo še bolj poudariti. Zavedamo se, da so zaposleni ključni del Polycoma. Samo z najboljšim, usposobljenim in motiviranim kadrom lahko uresničujemo strateške cilje in vizijo.

Kako torej vidimo spodbudno delovno okolje, na podlagi katerega bomo v obeh regijah, kjer poslujemo, prepoznani kot najboljši delodajalec na področju komponent? Poudariti želim tri ključne točke.

Gradniki Polycomovih delovnih mest prihodnosti

Prvič, zadali smo si, da bo povprečna plača družbe Polycom najvišja ali druga najvišja v Sloveniji med podjetji v panogi komponent. Po analizi časnika *Finance* smo leta 2020 zasedali tretje mesto, in če nismo na lestvici napredovali že lani, verjamem, da bomo najmanj drugo mesto zasedli letos. Naš dolgoročni cilj je tudi, da je najnižja osnovna plača zaposlenega vsaj deset odstotkov višja od minimalne plače. Smo na pol poti, ta cilj pa želimo doseči do leta 2025.

Dohodek pa ni edini pokazatelj kakovosti delovnega mesta. Nuditi hočemo spodbudno in ustvarjalno delovno okolje, v katerem zaposleni lahko soodločajo ali pomembno vplivajo na odločitve, lahko pridobivajo dodatna znanja in razvijajo svoj lastni karierni potencial ter se dobro počutijo, ker je poskrbljeno za njihovo varnost ter zdravje pri delu. V mislih imam vse od ustrezno urejenega temperiranja prostorov, delovnih mest, na katerih zaposlenim ne bo več treba prelagati bremen, omogočanja kariernega razvoja zaposlenih do vzdušja in odnosov v podjetju.

Cilj lahko dosežemo samo vsi skupaj

Gradnike Polycomovih delovnih mest prihodnosti imamo, skupaj pa jih lahko zložimo le z usklajevanjem pričakovanj med sodelavci, če bomo pri tem sodelovali vsi zaposleni, če bomo znali objektivno



ocenjevati lastne zmožnosti dela in jih usklajevati z zmožnostmi sodelavcev. Morebitna nesoglasja med sodelavci podjetje tolerira do mere, ko se ta nesoglasja rešujejo, saj je vsak konflikt namenjen vzpostavitvi novega, boljšega ravnotežja, ne smemo in ne bomo pa jih tolerirali, če se ne rešujejo, kajti s tem uničujemo vzdušje v ekipi.

Prav tako si spodbudnega delovnega okolja ne smemo predstavljati kot brezskrbno službo ali kraj, kjer nam je vedno samo udobno. V takšnih pogojih zaposleni ne razvijajo svojih sposobnosti in tudi ne izboljšujejo kompetenc in zavzetosti pri delu, podjetja pa ne ustvarjajo ustrezne dodane vrednosti.

Želimo si okolje, v katerem se razvijamo, razvijamo kompetence, povečujemo dodano vrednost podjetja in drug drugega tudi strokovno izzivamo in izpopolnjujemo. Vsak napor zahteva počitek, odmor, dopust. Prepričan sem, da takšno dobronamerno delovno okolje koristi zaposlenim, da se na delovnem mestu počutijo dobro in koristno in vidijo svoj prispevek pri uspehu podjetja, na drugi strani pa, da jim zaposlitev omogoča tudi ustrezno kakovostno ter aktivno življenje v prostem času.

► **Iztok Novak**
direktor



Z OPTIMIZMOM V NOVO LETO

Pri oblikovanju poslovnega načrta za leto 2022 smo upoštevali potrebe naših kupcev, priložnosti, ki jih ponuja okolje, in tudi zahtevne razmere na trgu. Tako smo cilje zastavili nekoliko nižje od napovedi kupcev, smo jih pa v prvih dveh mesecih presegli.

Gospodarstvo se zdaj srečuje z negotovostmi poslovnega okolja, ki jih zaznamujejo pomanjkanje ter visoke cene surovin, negotove dobaviteljske verige, visoke cene energentov, inflacija, pandemija covida-19 ter pomanjkanje delovne sile. Negotovosti so povezane tudi s spremembami v družbi, tehnologijah itn., na primer prehod na e-mobilnost, čedalje večji pomen trajnostnega razvoja družbe, zahteva po zniževanju ogljičnega odtisa, digitalizacija v gospodarstvu in javnem sektorju, robotizacija in avtonomija delovnih mest.

Visoke napovedi prodaje

Kljub zahtevnosti poslovnega okolja pa zremo v to poslovno leto optimistično. Napovedi prodaje so dokaj visoke, vrtijo se okrog 48 milijonov evrov, se pa iz meseca v mesec nekoliko prilagajajo, odvisno od razmer. Lahko smo zelo zadovoljni, je pa to odraz dela v prodaji v zadnjih treh letih, ki je res zelo uspešna.

Opažamo tudi, da končni kupci po nekajmesečni negotovosti zaradi težav z dobavo surovin povprašujejo tudi po novih proizvodih. Glede na lanskoletne

izkušnje v povezavi z dobavljivostjo čipov in surovin v dobavnih verigah ocenjujemo, da je popolnoma realno, da Polycom v letu 2022 ustvari 42 milijonov evrov prihodkov od prodaje.

Priložnosti

Priložnost, ki jo je podjetje zaznalo v poslovnem okolju, je nadaljevanje razvoja segmenta hibridnih izdelkov, saj vse več kupcev zahteva sestave z več elementi, ki imajo v nekem sistemu različne funkcionalnosti.

Veliko priložnosti se nam ponuja tudi na trgu plastičnih zobnikov, kjer smo dosegli kar visoko razvojno stopnjo predvsem pri natančnosti izdelave zobniških vencev. Pri tem računamo tudi na segment trga, ki ni vezan samo na avtomobilsko industrijo, pač pa tudi na industrijo vodnih števec, elektroindustrijo in IoT industrijo.

Podpora strateških projektov

Postavljenim poslovnim ciljem smo določili strateške projekte, s katerimi želimo optimizirati poslovne in delovne procese ter njihovo digitalizacijo. Osredotočili smo se na projekte, ki vplivajo na povečanje dodane vrednosti in prinašajo korak naprej na področju trajnosti. V povezavi s tem naj izpostavim ukrepe na področju ravnanja z odpadki, na primer recikliranje industrijskega odpada ter varčevanje z energenti, pridobivanje elektrike na trajnostni način. Letos bomo na obeh lokacijah podjetja postavili sončni elektrarni.

► Iztok Stanonik,
solastnik



SONČNI ELEKTRARNI IN AMR LETOŠNJI KLJUČNI NALOŽBI

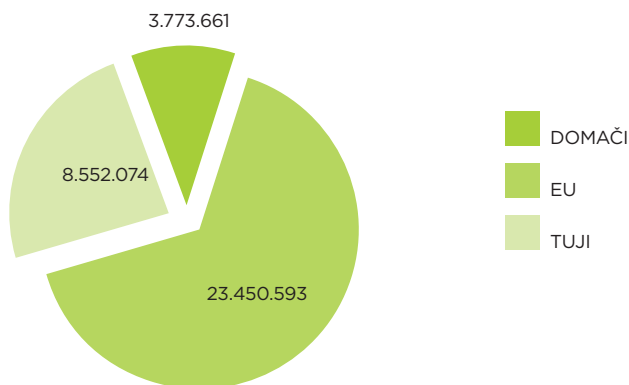
Finančni načrt podjetja je del poslovnega načrta, njegov ključni del pa so naložbe, ki kažejo na razvojno naravnost Polycoma. Osrednje letos so postavitev sončnih elektrarn na stavbah v Dobju in Črnomlju, uvedba avtonomnih mobilnih robotov AMR ter nadaljevanje digitalne transformacije podjetja.

Družba Polycom po 24-odstotni rasti kosmatega donosa iz poslovanja v letu 2021 letos načrtuje rast za 12 odstotkov. To pomeni, da načrtujemo 47,8 milijona evrov celotnih prihodkov. Prodaja izdelkov bo v letu 2022 predvidoma dosegla 41,5 milijona evrov, vrednost prodanih orodij naj bi znašala pet mi-

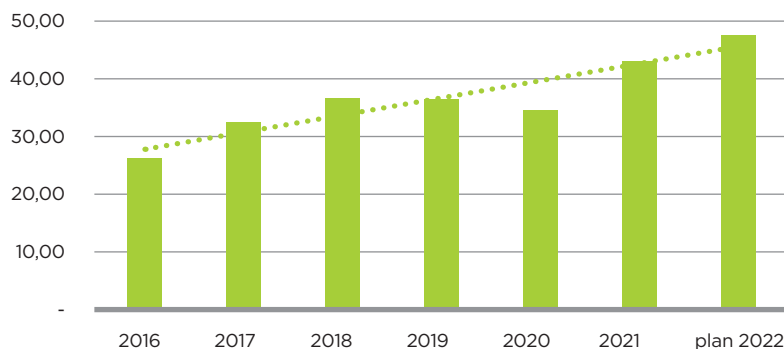
lijonov evrov, v vrednosti 500 tisoč evrov načrtujemo prodajo materiala in trgovskega blaga, računamo, da nam bo uspelo pridobiti za 370.000 evrov subvencij.

Največji delež prodaje bomo ustvarili na trgih EU, in sicer bomo tam predvidoma prodali

66 odstotkov vsega, na slovenskem trgu bomo imeli 11-odstotni delež prodaje, na preostale tuje trge bomo v skladu z načrtom izvozili preostalih 24 odstotkov. Večinski del prodaje predstavlja avtomobilska industrija, strategija podjetja je povečevanje prodaje tudi na drugih segmentih.



Slika 1: Plan celotne prodaje po trgih v letu 2022, v evrih



Slika 2: Rast kosmatega donosa iz poslovanja v obdobju 2016–2022, v milijonih evrov

Letošnji planirani dobiček iz poslovanja (EBIT) znaša 2,5 milijona evrov, v strukturi kosmatega donosa iz poslovanja bo delež naložb dosegel štiri odstotke. Izvedba načrtovanih naložb je zelo pomembna, povezujemo jih predvsem z rastjo produktivnosti ter višje dodane vrednosti na zaposlenega. Podjetje Polycom bo še naprej vlagalo v razvoj, digitalno preobrazbo ter krepilo znanje in veščine ljudi, samo na ta način je mogoče povečati produktivnost.

Z naložbama bolj trajnostno in učinkoviteje

Za vse naložbe, za katere se odločimo v Polycomu, opravimo analizo ekonomske upravičenosti z investicijskim programom, v katerem opredelimo cilje, možnosti in sposobnosti podjetja, opravimo analizo trga in usposobljenosti kadrov, na koncu pa še finančno analizo.

Največja letošnja naložba je postavitev sončnih elektrarn na podjetjih v Dobju in v Črnomlju. Vredna je pol milijona evrov, od

tega bomo 20 odstotkov pokrili s pridobljenimi nepovratnimi sredstvi države iz javnega razpisa za sofinanciranje operacij gradnje novih manjših proizvodnih naprav za proizvodnjo električne energije z izrabo sončne energije. Preostanek bomo zagotovili z lastnimi viri, delno s pomočjo ugodnega dolgoročnega posojila, ki jih banke namenjajo posebej za financiranje trajnostnega razvoja. Skupna moč obeh elektrarn bo 0,7 megavata, zato pričakujemo, da bo ta naložba pokrila osem odstotkov potreb po električni energiji, ki jo podjetje potrebuje za nemoteno delovanje. Ocenjujemo, da se bo povrnila v sedmih letih.

Kot strateško naložbo, tako z vidika učinkovitosti dela kot tudi pomanjkanja kadrov, s čimer se soočajo v vseh panogah, pa bi opredelil uvajanje avtonomnih mobilnih robotov (AMR), ki bodo vključeni v logistični proces proizvodnje in oskrbovalne verige. Vrednost naložbe dosega skupaj dva milijona evrov, prav tako uvedba v delovne procese. Zato je projekt razdeljen na več faz, ki se bodo zvrstile v obdobju med letoma 2022 in 2024.

Do optimalnega obratnega kapitala tudi z notranjimi viri

Ena od pomembnih nalog podjetja je, da skladno z rastjo zagotavlja ustrezno obvladovanje obratnega kapitala skupaj z obvladovanjem zalog in terjatev, politiko sodelovanja z dobavitelji, analizo kratkoročnega financiranja in z obvladovanjem denarnih tokov.

► **David Zorman**



VLAGANJA V KADER IN TEHNOLOGIJO SO NUJNA

Septembra se je ekipi Polycoma pridružil Andrej Klemenčič, ki je z januarjem prevzel vodenje razvojne tehnologije.

Prišel je iz manjšega škofjeloškega podjetja Koncepta, ki se je prav tako ukvarjalo z vsemi fazami od inženiringa do konstrukcije in simulacij prek izdelave orodij do prototipnega brizganja in na koncu meritev ter maloserijskega brizganja. Tam je sodeloval pri tako rekoč vseh procesih dela, kar je zdaj njegova velika prednost. Po izobrazbi je strojni tehnik, a tik pred diplomo iz menedžmenta.

Zakaj ste se odločili za spremembo?

Podjetje Koncepta je bilo razvojni dobavitelj za Kolektor na področju brizganja hibridnih kosov.

Tam sem bežno spoznal tudi sedanjega direktorja Iztoka Novaka, v zadnjih letih pa smo imeli stike tudi s Polycomom. Ko se je Koncepta znašla pred izzivi, smo našli skupne interese tu v Polycomu.

Na kakšne izzive ste naleteli pri novem delodajalcu?

Prvi izziv je bil, da sem se navadil na sistem dela v velikem podjetju, ki se precej razlikuje od dela v mikro podjetju. Prej sem poznal in bil odgovoren za celoten potek projekta – od začetnih pogovorov s kupcem, izdelave orodja po zahtevah kupca do serijskega delovanja orodja v

njegovi proizvodnji oziroma dobave nabrizganih kosov. V Polycomu se osredotočam samo na en segment dela v tej verigi, to je razvojna tehnologija, kamor spadajo predvsem preizkušanje orodij, pomoč in sodelovanje z razvojnim oddelkom ter orodjarno. To je bila zame največja sprememba. Drugačen je tudi delovni čas, ki se običajno lahko konča po osmih urah. Ker ni toliko nadurnega dela, mi ostane več prostega časa.

Kje v podjetju vidite možnosti za spremembe in na kakšni ravni je tehnologija?

Delal sem z veliko podjetji in lahko rečem, da je tehnologija tu na visoki ravni. Možnosti za izboljšave vidim predvsem pri večji implementaciji simulacij brizganja pred preizkusi orodij in skeniranju kosov po brizganju ter v povezavah med dobljenimi rezultati.

Mislím, da bi bilo smotrnejše najprej narediti simulacijo brizganja ter že v tej fazi upoštevati korekcije za izdelavo orodij. Na podlagi popravljene konstrukcije se pristopi k izdelavi orodja ter brizganju poskusnih kosov, njihovi primerjavi in skeniranju. Tako bi pridobili relevantnejše podatke že pred izdelavo uradne ponudbe za stranko ter skrajšali čas potrditve orodja. Poleg tega bi zaradi manjšega števila potrebnih ponovitev (*loopov*) manj časa zasedali brizgalne stroje s testiranjem, orodje pa bi bilo prej prevzeto v serijsko proizvodnjo. Hkrati bi bili stroji za brizganje manj zasedeni s preizkusnimi nalogi in bi bili več časa na razpolago za serijsko brizganje.

Kaj dobrega iz prejšnjega podjetja lahko prenesete v Polycom?

Iz Koncepte smo v Polycom prišli trije sodelavci. Toni Peternelj je postal vodja konstrukcije, v njegovem oddelku je še Tomaž Tušek, jaz pa sem postal vodja razvojne tehnologije. Skupaj smo delali deset let in se dobro poznamo, vemo, kaj so naše močne točke, kako lahko sodelujemo, si pomagamo med oddelki, da bi se problemi reševali hitreje.

S čim boste lahko prispevali k podjetju?

Poznam celoten postopek od začetka sodelovanja s stranko do izdelave konstrukcije, simulacij, orodja, preizkusov, meritev ... Vem, kaj je treba narediti in koliko časa je predvidenega za posamezen korak, da ne prihaja do nepotrebnega zamujanja, da se projekt izpelje hitreje in učinkoviteje. Oddelke bi bilo treba bolj

povezati med seboj. Svoj prispevek vidim tudi na področju hibridnih izdelkov, saj smo v prejšnjem podjetju ustvarili več kot 70 odstotkov tovrstnih izdelkov, ki imajo višjo dodano vrednost glede na trenutne potrebe trga.

Omenili ste, da bi bilo treba boljše povezati oddelke med seboj. Kaj bi s tem dosegli?

Hitrejši odziv. Tu je veliko projektov, ki se prekrivajo med seboj, kar je razumljivo glede na obseg dela. Dokončanje projektov bi steklo hitreje, če bi na sestanku vpleteni oddelki skupaj pregledali samo najbolj ključne probleme, ki zavirajo izvedbo projekta, delo na bolj detajlnih rešitvah pa bi oddelki nadaljevali sami. S tem bi odpravili čakanje enega oddelka na odgovor drugega pri bistvenih problemih. Na primer, če je orodje na stroju, je treba težavo, ki se pojavi, rešiti prednostno in preizkusiti vse možnosti za rešitev nastalega položaja, ne pa čakati na odziv vsakega vpletenega oddelka posebej. To lahko na koncu pripelje do tega, da celoten postopek/preizkus čez čas spet ponavljamo in se vrtimo v krog. Tako nastane nepotrebno delo in izgubljam dragoceni čas.

Kakšne možne izzive vidite na področju tehnologije?

Prilagajati se bo treba razmeram na trgu, uvajati nove tehnologije, hibride, kompleksnejša orodja in sestave, iskati nove razvojne dobavitelje in nove potencialne stranke na trgu. Proučiti bo treba prilagoditve sistema za poenostavitev procesov in optimalnejšo izpeljavo tekočih projektov.

Polycom stalno vlaga v opremo. Kje so še priložnosti na tem področju?

Mogoče v tem, da bi določen stroj, linijo namenili izdelavi večjih količin enega izdelka, ki bi ga delali daljše obdobje, ne pa, da se na stroju pogosto menja orodja in brizga različne kose. Zaradi vseh menjav lahko na strojih prihaja do zastojev in težav, pogojenih z začetkom novega procesa. Ampak to je še pogled 'od zunaj', Polycom ima vpeljan drugačen poslovni model, ki dobro služi svojemu namenu.

Kaj pričakujete od sodelavcev in vodstva?

Zaposlenim se želim zahvaliti, da so me lepo sprejeli. So dobra ekipa, izobražena, nanje se lahko zanesem. Od njih pričakujem kooperativnost in strokovnost. Potrudil se bom, da v vsakem prepoznam, kje je njegov potencial, in na podlagi tega razporedim naloge tako, da jih lahko vsak opravi. Želim, da se delo dejansko opravi, in če ni tehtnega razloga, pričakujem dober rezultat. Če je kaj narobe, se je treba o tem pogovoriti, najti rešitev. Od vodstva pa pričakujem, da bo prisluhnilo, ko se bo pojavila potreba po izobraževanju, novih znanjih. Brez tovrstnih vlaganj v kader bi lahko delovali leto, dve, potem bi zaostali v razvoju. Naša želja pa je, da bi se razvijali in uvajali nove tehnologije ter s tem ostali konkurenčni na svetovnem trgu.

► **Tina Dolenc**

STRATEGIJA, S KATERO ŽELIMO POSTATI PRVA IZBIRA

Nalog, ki nas bodo pripeljale do cilja, zapisanega v strategiji podjetja, to je postati najboljši delodajalec na področju komponent na Gorenjskem in Belokranjskem, smo se lotili sistematično, pri čemer v osrčje postavljamo delovna mesta. Želimo, da so za sodelavce in potencialne nove sodelavce privlačna, da je takšno tudi delovno okolje.

Zavedamo se, da bomo ambiciozne cilje, ki smo jih zapisali v strategiji, lahko dosegli samo, če bomo sposobni v podjetju zadržati zadovoljne, pripadne, motivirane in najboljše sodelavce in če bodo najspособnejši mladi pri iskanju kariernih izzivov videli priložnost tudi v našem podjetju. Za vsako delovno mesto vemo, katera merila mora dosegati, da bo po naši oceni tako privlačno, da nas bo na koncu privedlo do tega, da bomo postali najboljši delodajalec na področju komponent na Gorenjskem in Belokranjskem. In kar je zelo pomembno, z uresničevanjem cilja se bodo delovna mesta tako spreminjala, da bodo imela večjo dodano vrednost, kar pa spet omogoča nove naložbe in s tem tudi nove izboljšave.

Spodbujamo znanje in ambicijo

Za počutje na delovnem mestu je pomembno, da ga zaposleni opravlja z veseljem in suvereno, torej da ima za to vsa potrebna znanja. Zato opravljamo tako imenovane GAP-analize, ki bodo objektivno pokazale morebitne vrzeli med zahtevami delovnega mesta in sposobnostmi zaposlenega, ki ga zaseda, hkrati pa bo to tudi osnova za napredovanja, saj bo vnaprej jasno, katera znanja mora posameznik osvojiti, da bi zasedel neko delovno mesto.



Podjetje mora vsem zaposlenim omogočati karierno rast, pri čemer je za nas pomemben vsak sodelavec. V mislih imam tako nudenje izobraževanj – kjer ni pomembno samo povprečno število ur na zaposlenega, ampak da so tudi ustrezno razporejena med vse sodelavce –, kot tudi možnost napredovanja in selitev na druga delovna mesta v Polycomu. Seveda v skladu s potrebami. Poleg tega mnogi talenti zelo cenijo delodajalce, ki jim omogočijo službena potovanja v tujino in nabiranje mednarodnih delovnih izkušenj, morda izmenjave s kupci. Na tem področju ocenjujemo, da imamo določene priložnosti.

Pomembno se mi zdi razvijati kulturo v podjetju, ki dopušča in sprejema, da nas sodelavci prehitijo v znanju, idejah, da so lahko boljši tudi od vodij. Kajti omejevanje razvoja nekega talenta bi pripeljalo do tega, da bi posameznik zapustil podjetje ali pa da ne bi izkoristili vsega njegovega potenciala, na slabšem bi bili podjetje in z njim vsi zaposleni.

Pomembna vloga vodij

Raziskave kažejo, tudi naše izkušnje pa potrjujejo, da zaposleni zelo cenijo možnost dela od doma in prilagodljivost urnika dela. To smo v Polycomu uvedli z izbruhom epidemije in bomo omogočali tudi naprej, seveda

za delovna mesta, kjer to omogoča delovni proces. Zaposleni so s tem dobili več avtonomije, z njo pa tudi dodatno odgovornost za spoštovanje rokov. Fleksibilni urnik pomeni manj nadzora in več zaupanja zaposlenim, ampak tako zaupanje ne sme biti izrabljeno.

Ključno vlogo pri tem, da bomo vse naštetu v vsej polnosti izvajali, imajo vodje, ki imajo v novih okoliščinah dela še pomembnejšo vlogo. Skrbijo in omogočajo, da se vse omenjeno vpelje v oddelke, biti morajo proaktivni in hitro, samostojno sprejemati odločitve ter tudi tveganja, učinke odločitev pa tudi spremljati. Zaposleni morajo v vodji čutiti podporo in spodbudo pri opravljanju dela, poskrbeti mora, da ekipa čuti, da je delo, ki ga opravlja, pomembno, kajti s tem se krepi zavzetost. Zagotavljati jim mora tudi samostojnost, torej da pri vodenju ne posega v njihovo področje dela tako, da bi ga razvrednotil, nujne so povratne informacije. Pri tem pa manj kritiziramo kot pohvalimo.

Pogled v ogledalo, koristna informacija

Več ko ima zaposleni informacij o tem, kako dela, kaj se od nje ga pričakuje, lažje dosega pričakovanja. S tem se tudi poveča zadovoljstvo in manj je konflikta med zaposlenimi. Pomembno je, da vzdušje in zadovoljstvo v podjetju tudi merimo in pri tem si želimo realnih podatkov. Kako stanje vidijo zaposleni, je za vodstvo in vodje informacija, na kateri lahko gradijo, uvažajo spremembe in izboljšave. In prav tako so koristne informacije iz okolja, od poslovnih partnerjev itn.

Med merili, ki po našem mnenju odlikujejo dobre delodajalce, pri katerih sposobni posamezniki radi iščejo priložnosti, je tudi zagotavljanje ustreznega razmerja med delovnim in zasebnim časom. Pomeni, da znamo ustrezno razporediti delo tako, da zaposleni nimajo preveč nadur, da lahko enakomerno razporedimo dopust skozi leto, da smo družini prijazno podjetje.

Digitalizacija je osnova

Pomembno je ustrezno urejeno delovno okolje, ki omogoča, da se zaposleni počutijo dobro, in nudi podporo pri opravljanju dela. Mislim na kakovost pisarn, urejenost delovnih mest, ustrezno kakovost prehrane, dostop do sveže vode, sadja. Nisem še omenil plač. Kot sem zapisal v uvodniku, uradni podatki kažejo, da so med podjetji v panogi komponent povprečne plače v Polycomu druge ali tretje najvišje, naš cilj je, da smo prvi ali drugi na tej lestvici. Zagotavljati želimo varnost delovnih mest, s čimer je povezana odgovornost podjetja, da novih kadrov ne zaposluje prehitro, ampak vedno iščemo najprej večjo učinkovitost, izboljšave, boljše delovne procese. Šele ko vidimo, da lahko vzpostavimo novo, konkurenčno delovno mesto z visoko dodano vrednostjo, se odločimo za to, saj vemo, da ga bomo lahko dolgoročno obdržali.

Ob tem je ključno izpostaviti digitalizacijo delovnih mest, ki je eden od osnovnih pogojev katerega koli podjetja, da je sploh na radarju novih generacij, ki vstopajo na trg dela, pa tudi drugih kadrov. Stopnja digitaliziranosti delovnega mesta določa, kako zanimivo je za zaposlenega.

Družbeno in okoljsko odgovorni

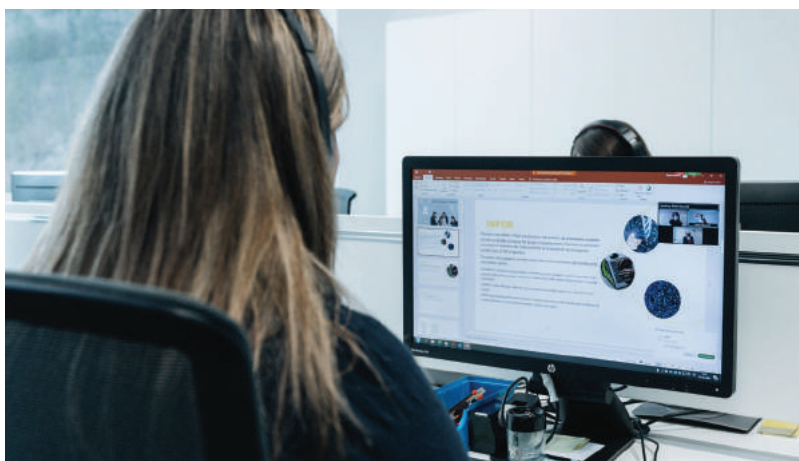
In ne nazadnje, v Polycomu želimo ugled podjetja graditi tudi na družbeni odgovornosti. Na eni strani do zaposlenih, z vsemi ukrepi in praksami, ki sem jih omenil zgoraj, in na drugi do okolja, kar je predvsem pri mlajših generacijah neredko eno od meril pri izbiri delodajalca.

Lani smo sprejeli pomembno odločitev, da posameznike, ki so pri nas delali kot zaposleni v nekaterih invalidskih podjetjih, zaposlimo kar sami. Za to nismo odprli hčerinskega invalidskega podjetja, kot je največkrat praksa v podjetjih, ker je v tem primeru možno od države prejemati nekaj denarja, ampak smo jih zaposlili kot vse ostale sodelavce. Menim, da smo s tem dali pomemben signal njim, ostalim sodelavcem in okolju, kakšno podjetje želi biti Polycom.

Na področju okolja smo posebej v zadnjem obdobju zelo dejavni. Uspešno se razvija strateški projekt Reciklati, v okviru katerega razvijamo poslovni model ter procese za recikliranje odpadka pri brizganju plastike v proizvodnji. Pogled pa usmerjamo tudi dlje, in sicer da bi za reciklažo morda lahko sprejemali tudi materiale iz poslovnega okolja ter jih nato dodajali v naši proizvodnji. Tako bi postali del krožnega gospodarstva.

Pohvalimo se lahko tudi z zeleno proizvodnjo električne energije. Prav zdaj strehi obeh naših stavb v Dobju in Črnomlju prekrivamo s sončnimi kolektorji, sončni elektrarni bomo zagnali v naslednjih tednih.

► **Iztok Novak**



UGLED IN PREPOZNAVANOST PODJETJA VABITA KADRE

Kadrovska služba ima pomembno podporno vlogo pri preoblikovanju in prilagoditvah delovnih mest skladno s spremembami v okolju. Želimo, da bi bila za nove generacije, ki vstopajo na trg dela, še zanimivejša. Hkrati postajajo tudi zaposlenim prijaznejša, manj monotona in varnejša.

Podjetje se mora neprestano prilagajati razmeram v poslovnem okolju, ki se v zadnjem obdobju še posebej hitro spreminjajo, samo tako lahko preživi in napreduje. Spremembe poslovnih modelov, novosti v procesih, nove tehnologije zahtevajo tudi prilagajanje zaposlenih, izboljševanje veščin in znanj. Izobraževanja in usposabljanja postajajo čedalje pomembnejša, »za inženirja je vsak dan, ko se ne nauči nečesa novega, izgubljen,« pravi eden od citatov znanih zgodovinskih osebnosti. Misel omenja inženirje, danes pa seveda velja za vse.

Z izobraževanjem spodbujamo in usposabljammo zaposlene za inoviranje, izboljšanje konkurenčnega položaja podjetja in vpliva na okolje, povečujemo pripravljenost za prilagajanje na nove

načine dela in spodbujamo pridobivanje znanj, ki so za to potrebna.

Spremembe v podjetju zahtevajo tudi preoblikovanje sistematizacije, spreminjajo se zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta, velik poudarek pa je na kariernem razvoju zaposlenih, delu s talenti.

Iščemo pozornost lokalnega prebivalstva

Na kadrovskem področju je trenutno največji izziv zagotavljanje novih zaposlitev. Za pridobivanje novih sodelavcev objavljamo tako interne kot zunanje razpise, v veliko pomoč pri tem pa ste nam tudi sodelavci, ki dober glas o podjetju širite med znanke, sorodnike ..., kar podjetje tudi nagradi.

Pomembno vlogo pri iskanju novih sodelavcev imata tudi ugled in prepoznavnost podjetja. Prepoznavnost poskušamo povečati na različne načine, postavili smo velike obcestne panoje po Škofji Loki, dejavni smo na družbenih omrežjih, sodelujemo s srednjimi šolami in fakultetami. Tako lahko mladi Polycom spoznajo že med opravljanjem prakse ali z vključitvijo v vajeniški program, omogočamo pa tudi štipendiranje in opravljanje dijaškega oziroma študentskega dela. Delo smo letos zanje naredili še bolj zanimivo tudi z dvigom urnih postavk, tako da je najnižja urna postavka sedem evrov na uro, višje pa so odvisne od samostojnosti in zahtevnosti opravljenega dela. Vsi študenti in dijaki imajo na delovnem mestu zagotovljen tudi brezplačen obrok, v Črnomlju, kjer ni organizirane malice, pa prejmejo dodatek.

Višje plače od minimalne

Ob letošnjem dvigu minimalne plače v Sloveniji smo v Polycomu povišali tudi osnovne plače zaposlenih na več delovnih mestih, tako da skladno z internimi akti nihče ne prejme minimalne plače. Najnižja osnovna bruto plača v podjetju je pet odstotkov višja od minimalne. Povprečna plača v letu 2021 je sicer v podjetju znašala 2.196 evrov, kar je 10,3 odstotka več od povprečja v Sloveniji oziroma 22,7 odstotka več od povprečne plače v panogi komponent. Povprečna plača za letošnji januar pa je v Polycomu znašala 2.369 evrov.

Pridobiti želimo certifikate

Naša vizija je postati najboljši zaposlovalec na Gorenjskem in v Beli krajini. To nameravamo doseči na različne načine, tudi s skrbjo za varnost, zdravje in dobro počutje na delovnem mestu,

s primernimi delovnimi pogoji, ki vključujejo fleksibilni delovni čas, klimatizirane prostore, prostor za počitek ... Informiranju in obveščanju zaposlenih posvečamo posebno pozornost, med drugim prek srečanj z direktorjem in vodstvom, na rednih letnih razgovorih, oglasnih tablah in v *Polyancu*.

Skrbimo za osebni karierni razvoj posameznikov, omo-

gočamo mentorski sistem, spodbujamo medgeneracijsko sodelovanje. V prihodnje želimo tudi pridobiti mednarodni certifikat *Top employer* ter certifikata *Družini prijazno podjetje* in *Družbeno odgovoren delodajalec*. Zavedamo se, da lahko le z zadovoljnimi, usposobljenimi in pripadnimi sodelavci dosežemo zastavljene cilje.

► **Barbka Rupar**

Ta številka *Polyanca* je prva, ki smo jo izdali tudi v skrajšani različici in so jo brezplačno prejela vsa gospodinjstva v občini Gorenja vas - Poljane. Tako osnovna kot skrajšana verzija sta opremljeni s QR kodama, ki omogočata dostop do naše spletne strani, zposlitvenih oglasov in do revije *Polyanec* v e-obliki.

ROBOTI SO LAHKO ADUTI IZ ROKAVA

V zadnjem dobrem letu dni je več ekip pripravljalo temelje za uvedbo kolaborativnih robotov ter avtonomnih mobilnih robotov (AMR). Z naložbami jih uvajamo v prakso, kar Polycom z vidika boja za kadre lahko postavlja v boljši položaj od večine podjetij, ki teh naložb še nimajo.

Dokazano je, da so digitalizirana in avtomatizirana delovna mesta magnet za talente; če so opremljena z najsodobnejšimi roboti, pa še toliko bolj. Vpeljava pametnih robotov pa pomembno spreminja delovne procese, saj monotona, fizično napornejša in podobna opravila z manjšo dodano vrednostjo prevzemajo roboti. Zaposleni ob tem prevzemajo popolnoma nove vloge, za katere so potrebna nova, digitalna znanja in veščine, zmanjšal se bo obseg ročnega dela.

Ko bomo vpeljali avtonomne vozilke, ki bodo prevažali izdelke od strojev v skladišče, od tam pa dostavljali material, bo za zaposlene to pomenilo manj hoje, prelaganja škatel, prevažanja materiala z viličarjem in podobno. Namesto tega bodo zaposleni robota upravljali prek računalnika oziroma industrijskih tablic,

mu dajali navodila, kdaj, kje in kaj mora prevzeti ter kam dostaviti.

Ker gre za pametno tehnologijo, bodo poti iz točke A do točke B preračunali sami, pomembno pa bo, da bodo mesta, namenjena transportu, ves čas čista oziroma na njih ne bo smelo biti stvari, ki tja ne sodijo. Pomeni, da se bomo z uvajanjem novih tehnologij izboljševali tudi na področju čistoče in vitke proizvodnje, manj bo čakanja, kar bo še dodatno povečalo učinkovitost, ki jo sicer prinašajo robotizirana delovna mesta. Zmanjšujemo torej tudi izgube in povečujemo dodano vrednost delovnih mest.

Od fizičnega dela k nadziranju

Spremenila se bodo tudi delovna mesta, ki bodo opremljena s kolaborativnimi roboti in bodo za zaposlene veliko bolj zanimi-



va od klasičnih industrijskih robotov. Če ti za opravljanje dela morajo biti ograjeni, da zaposleni ne more v njihovo bližino, kolaborativni robot z izboljšano tehnologijo omogoča varno delo tik ob njem. Zaposleni na takšnih delovnih mestih bodo skrbeli za robota, ga upravljali, koordinirali, nadzorovali in tudi programirali, da bo opravljal fizično delo, dvigoval bremena in podobno.

Uvajanje omenjenih tehnologij, ki je obsežen projekt, zahteva ne samo nadgradnjo znanj zaposlenih, ampak tudi močno podporo v informacijskih sistemih podjetja. Odločilnega pomena je popolna poveztljivost.

► **Boris Šturm**

TEHNOLOGIJE KREPIJO TUDI POMEN RAZMIŠLJANJA ZUNAJ OKVIRJEV

Naš cilj je narediti zanimiva delovna mesta, kjer bodo zaposleni upravljali moderno tehnologijo, obenem pa jih motivirati, da proizvodne procese razvijajo širše, zunaj okvirjev, s čimer bodo omogočili, da industrija 4.0 zaživi v vsej svoji veličini.

V podjetju s poslovnim modelom, kot ga ima Polycom, ni dovolj samo implementacija tehnologije 4.0, ampak je bistvenega pomena, da so tudi procesi v ozadju usklajeni z njo. Le tako bodo procesi lahko avtomatizirani in optimizirani. Za doseg tega cilja so potrebne tudi določene spremembe, saj vseh procesov in izdelkov ni mogoče proizvajati s pomočjo tehnologije 4.0. Zato pregledujemo obstoječe projekte, naš proizvodni portfelj želimo optimizirati tako, da bo vključeval predvsem tiste izdelke, za katere bomo proces lahko avtomatizirali oziroma da bodo tehnologije, ki jih uvajamo (roboti in druge avtomatizacije), v celoti izkoriščene.

Ravno to upravljanje z moderno tehnologijo industrije 4.0 je eden od pomembnih dejavnikov, ki privlači mlad tehnični kader in ki nam omogoča, da postanemo najbolj zanimiv zaposlovalec v regijah, kjer poslujemo. V Polycomu zato težimo k temu, da oblikujemo zanimiva delovna mesta, kjer bomo zaposlenim dali izzive in priložnosti, da pokažejo svoje znanje in sposobnosti. To je tudi močan dejavnik motivacije in pripravnosti podjetju.

Robot ne deluje sam

Uvajanje novih tehnologij in različnih robotov olajša delo zaposlenim, a kljub temu je napačno razmišljanje, da bodo roboti prevzeli naše delo in zaposlenih tako rekoč ne bomo več potrebovali. Če na posameznem stroju zamenjamo delavca ali dva z robotom, pomeni, da bomo potrebovali zaposlenega, ki bo z njim upravljal in skrbel za nadgradnje. To delovno mesto bo imelo višjo dodano vrednost in s tem tudi višjo plačo.

V prihodnje bodo uspešna tista podjetja, ki jim bo uspelo z ino-

vacijami, ki bodo na posamezne proizvodne procese znala gledati širše in jih narediti bolj fleksibilne. Taka podjetja se bodo lažje prilagajala novim izzivom in zahtevam kupcev. Predvidevamo, da bodo proizvodne serije v prihodnje vedno krajše, da bodo zaradi sprememb na področju elektroindustrije kupci naročali manjše količine, več bo konkurence, potrebna bodo prilagajanja.

V Polycomu zato delujemo v smeri, da bomo na te spremembe pripravljeni z vpeljano tehnologijo 4.0 ter usposobljenim tehničnim kadrom, ki mu bodo izzivi v izziv in jim bodo tudi kos. Pri tem je bistvena tudi vloga vodij, da znajo zaposlene razporediti na prava delovna mesta, jim dodeliti delovne naloge, ki jih lahko izpeljejo, jih spodbujati, da iščejo nove ideje in razmišljajo zunaj okvirjev ter so v svojem razmišljanju usmerjeni v prihodnost. Le tako bomo lahko konkurenčni na trgu in se sposobni odzivati na njegove izzive.

► Miha Tušek



DELOVNO OKOLJE, KI JE LAHKO ZGLED

Spodbudno delovno okolje, nenehne novosti, ki jih vpeljujemo s sledenjem trendom, spodbujanje ustvarjalnosti, nagrajevanje – vse to so stvari, ki delo v razvoju delajo privlačno.

Z gotovostjo lahko trdim, da Polycom ambicioznim zaposlenim z željo po dinamičnem delu nudi moderno in konkurenčno delovno okolje. Ker nismo vezani na proizvodnjo, narava dela omogoča fleksibilnost delovnega časa in delo od doma. To so sodelavci odlično sprejeli in ima zelo dobre učinke na več ravneh. Gradimo medsebojno zaupanje, kar je pri tem načinu dela zelo pomembno.

S finančnega vidika sledimo podobnim trendom, ki poudarjajo pomen prepoznavanja izjemnih prispevkov zaposlenih in njihovo nagrajevanje. Prav tako, da smo pri tem transparentni. Imamo določena merila, na podlagi katerih vodje lahko nagradijo posameznike s kvartalnimi nagradami, v ekipi se točno ve, zakaj si je nekdo zaslužil stimulacijo, kar deluje tudi kot motivacija drugim.

Odnosi so naslednja pomembna stvar, ki pomembno določa, kako zanimivo je za kadre neko podjetje. Verjamem, da smo v Polycomu lahko zgled marsikomu. Temelji so zagotovo pri lastnikih, ki pravijo, da zaposleni niso samo zaposleni, ampak so sodelavci in so zelo široka družina. Nismo samo številke. Takšen odnos se prenaša po verigi navzdol in je temelj zdravega, varnega in kreativnega okolja.

Z veseljem ugotavljamo, da kakovost našega podjetja, njegovo finančno stabilnost prepozna tudi okolica.

Brez rutine

Osrednji steber, zaradi katerega lahko trdimo, da smo najmanj konkurenčen delodajalec za strokovnjake v razvoju, pa so naša delovna mesta. Prednosti, ki nam jih nudijo novi in sodobno urejeni delovni prostori, dobro izkoriščamo. Delo je razgibano, neprestano skrbimo, da za so sodelavci motivirani, velik poudarek dajemo komunikaciji, in to na vseh ravneh. Zaposleni imamo informacije o mesečnem poslovanju podjetja, stavimo na transparentnost pri tem. Zavedamo se pomena pripadnosti podjetju in da smo vsi v isti barki. Ko gre podjetju dobro, gre dobro vsem in ne samo zaradi enega oddelka. In enako, ko imamo izzive, stopimo skupaj in tako smo močnejši.

Projekti, s katerimi se ukvarjamo, so zanimivi in o rutini ni govora. So inovativni, nišni, lahko se pohvalimo, da na kakšnem področju orjemo tudi ledino na globalni ravni. Zgradili smo si prepoznavnost v panogi, kjer delujemo. Pred petimi leti smo imeli v fokusu avtomobile z notranjim zgorevanjem, zdaj je v ospredju elektrifikacija, jutri bo avtonomna vožnja. Naša delovna

mesta so avtomatizirana, ročnega dela je čim manj, kar pa ne pomeni, da se zmanjšuje število zaposlenih. S tem ko roboti prevzema jo fizična dela, zaposleni dobivajo drugačne vloge, nadzorujejo kakovost opravljenega dela, nadzorujejo robota. Pomenljivo se mi zdi, da v Polycomu zaposlenih ne skrbi, da bi jih roboti nadomestili, saj podjetje že od začetka gradi koncept visoko avtomatiziranega dela in so sodelavci tega vajeni.

Hitri, a preudarni, inovativni

Seveda pa ob vsem tem odločno zremo v prihodnost. Spremljamo trende, pri odločanju pa je pomembno, da imamo pravo ravnotežje med hitrostjo in preudarnostjo. Ne smemo biti kot jadrnica na morju, ki se obrača po vetru, a tudi ne tanker, ki se nikakor ne obrne, čeprav drsi proti ledeni gori. Uvajanje novih tehnologij je naša stalnica, to je eno od pomembnih meril za to, da v podjetje lahko privabimo milenijce. Mladih generacij praviloma ne zanimajo več tradicionalne vrednote dela, kot sta varnost delovnega mesta in redna zaposlitev, motivirajo jih novosti, zanimivo in dinamično delo, vodje nikakor ne smejo dopustiti, da bi padli v rutino, saj jim postane dolgčas. Vsega tega se v Polycomu dobro zavedamo in se ustrezno odzivamo z naložbami, postavljamo jih pred izzive, omogočamo jim raziskovanje, pri čemer vemo, da vsaka nova ideja ne more prinesiti želenega rezultata, a samo s poskušanjem se učimo in lahko pridemo do inovacij, ki so res prebojne in na koncu odtehtajo neuspehe.

Spodbujanje k inovativnosti, razmišljanju zunaj okvirjev, podpora vodij in medsebojno zaupanje kroji uspeh, o tem smo prepričani.

► **Andrej Kos**



ŠE NAPREJ OSREDOTOČENI NA PRILAGAJANJE CEN

Tudi letos v oddelku Strateške prodaje osrednjo pozornost namenjamo blaženju posledic draženja materialov, električne energije in višanja ostalih stroškov. Vse napore usmerjamo v pogajanja s kupci, da sprejmejo dvig cen, ob tem pa uspešno pridobivamo nove projekte.

V preteklosti smo bili v Strateški prodaji osredotočeni predvsem na pridobivanje novih poslov, že lani pa smo zaradi enormnega draženja materialov večjo pozornost namenili prilagajanju cen. Razmere se v zadnjem času samo še zaostrejejo in se z najnovejšo krizo na vzhodu Evrope še dodatno stopnjujejo, draži se malodane vse, še posebej pa električna energija. Dvig stroškov na naše podjetje močno vpliva in naša naloga je, da se na to ustrezno odzovemo.

Tako smo se v Strateški prodaji, jedro katere nas tvori sedem sodelavcev, že lani osredotočili na prilagajanje cen

izdelkov ter na pogajanja s kupci v povezavi s tem in tudi letos naše prioritete ostajajo enake.

Kljub podražitvam ohranjati donosnost

Vsi se moramo zavedati, kako ključnega pomena je to za podjetje, saj bi se to odrazilo na donosnosti izdelkov, če nam višjih stroškov ne bi uspelo prenesti na kupce, kar bi močno vplivalo na rezultat podjetja. Vemo pa, da so prav od rezultatov poslovanja odvisne nadaljnje naložbe v stroje in nove razvojne projekte, ki jih načrtujemo v Polycomu. Pogajanja s kupci so trda, vendar bomo samo z ustreznimi dogovori z njimi o dvigu cen izdelkov torej omogo-

čili podjetju, da bo lahko normalno vlagalo v razvoj in opremo.

Zato, da lahko uspešneje in bolj kompetentno nastopamo na trgu in se pogovarjamo s kupci, smo lani prestrukturirali oddelke Strateške projektne nabave. Tesnejše sodelovanje nabave in prodaje prinaša veliko sinergij in to, da so zdaj tudi naše pisarne skupaj, je še dodatna prednost.

Na konferenci pogled naprej

Ob vsem dogajanju seveda ne smemo zanemariti pogleda v prihodnost, ki je v naših novih projektih. Uspešno jih pridobivamo, pri čemer sledimo osnovnim smernicam, ki smo jih zastavili v zadnjih letih, se je pa nekoliko spremenila naša strategija. Tako kot pri obstoječih projektih je tudi pri novih poudarek na donosnosti.

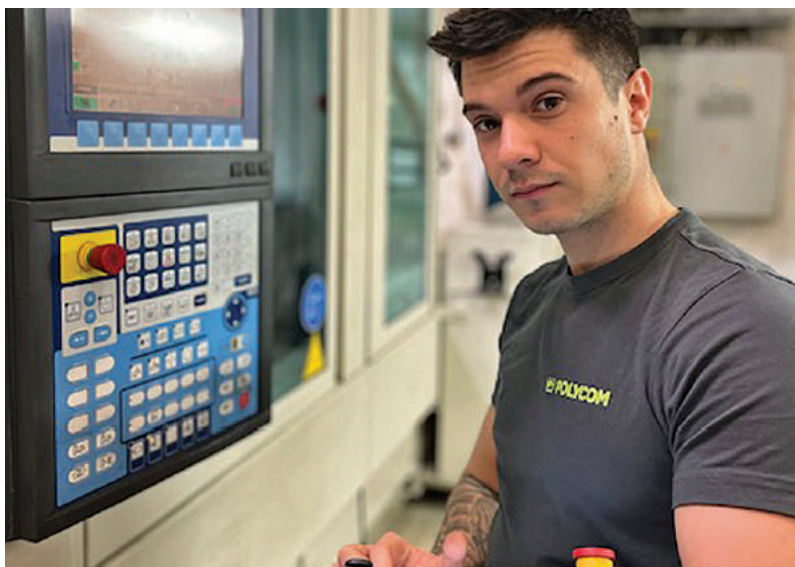
Pred nami je redna letna konferenca strateške prodaje, na kateri bomo natančneje oblikovali strategijo prodaje za poslovno leto 2022. Udeleženci – poleg zaposlenih v prodaji in razvoju še vodstvo z lastnikoma ter predstavniki drugih ključnih služb – se bomo najprej seznanili z globalnimi razmerami v avtomobilski industriji ter pregledali napovedi in trende za leti 2022 in 2023.

Analizirali bomo tudi dosežke preteklega obdobja in predstavili nadaljnji razvoj ključnih kupcev, pregledali nove tržne potenciale ter v skladu s tem dorekli ključne strateške produktne skupine trženja za leto 2022. Na podlagi vsega tega bomo dokončno oblikovali tržne strategije Polycoma, pri čemer pa velja poudariti, da bomo ne glede na vse med letom odprti za nove priložnosti, če se bodo pokazale v okviru naših smernic.

► Iztok Černalogar

ZA DIPLOMSKO NALOGO AVTOMATIZIRAL PROCES BRIZGANJA

Naš sodelavec Jani Filipovič je za diplomsko nalogo avtomatiziral proces brizganja plastike za enega od izdelkov. S tem je pridobil pomembne izkušnje in znanje, Polycom pa avtomatiziran postopek.



V Polycomovem obratu v Črnomlju že skoraj tri leta dela Jani Filipovič, sicer izredni študent elektronike na Višji strokovni šoli Novo mesto. Najprej je delal v oddelku vzdrževanja kot vzdrževalec strojev in naprav, maja lani pa smo ga začeli uvajati v oddelku procesne tehnologije, kjer se je z letošnjim letom tudi redno zaposlil.

Naslov njegove diplomske naloge je *Tehnološka priprava na brizganje*, v kateri je predstavil delo procesnega tehnologa ter povezavo elektronike in strojništva pri avtomatiziranju brizgalnih procesov. Za to se je moral poglobiti tudi v teorijo, kar mu je prišlo prav pri boljšem razumevanju

procesa brizganja, veliko pa se je naučil tudi o predelavi plastike. Največji izziv sta mu predstavljala program, ki ga je moral napisati za robota, saj se do takrat še ni srečal s tako kompleksnim procesom, poleg tega pa tudi sekvenca odpiranja ter zapiranja orodja, saj je bilo treba paziti, da ne bi z napačno sekvenco poškodovali orodja.

Za večjo kakovost in hitrost izdelave

Jani je avtomatiziral proces za štirignezno orodje, v katerega vstavljamo inserte, ki jih potem zabrizgamo s plastiko. Taki procesi so lahko zelo zamudni, če jih delamo ročno, saj bi moral delavec ves čas stati ob stroju in

vsakič pravilno vstaviti dele, za kar lahko porabi 20, 25 ali več sekund. To podaljša cikel brizgalnega stroja, vpliva na število končnih izdelkov, od natančnosti vstavljenega kosa pa je odvisna tudi kakovost izdelka. Z avtomatizacijo procesa pa so vsi postopki nadzorovani, avtomatizirani in v skladu z želenim ciklom stroja. Če se morda zgodi, da manjka insert, se ta kos samodejno izloči, kar zagotavlja stoto odstotno kakovost izdelkov in stabilnost procesa. Delavca tako potrebujemo le za pakiranje gotovih izdelkov.

Februarja že opravili preizkus

Februarja smo že opravili preizkus uporabe programa na stroju in izdelali testne kose. Ker je to prototip, se lahko še pokažejo kakšne pomanjkljivosti, ki jih bomo dodelali in odpravili.

Za Janija je bil to prvi tak projekt, pri katerem se je seznanil s potekom procesa od naročila, izdelave prvih vzorcev do končnega izdelka. Ob pomoči oddelka za avtomatizacijo je projekt izdelal v približno pol leta, ob tem pa je opravljal še drugo delo.

Tovrstno sodelovanje in povezovanje izobraževanja in industrije je za Polycom zelo pomembno, saj podjetje teži k izdelavi izdelkov z višjo dodano vrednostjo, za kar je potrebnega več znanja in inženirskega kadra, ki zna zasnovati, sprogramirati in kasneje tudi udejanjiti posamezne procese v proizvodnji. Tako kompleksni procesi zahtevajo tudi več vzdrževanja in na splošno znanja. Izobražen kader je zato nujno potreben.

► **Marijan Maršič**

RDEČA NIT STRATEŠKIH PROJEKTOV – STANDARDIZACIJE IN IZBOLJŠAVE

Na Polycomovi strateški konferenci konec lanskega leta smo pregledali strateške projekte, ki že potekajo in se nadaljujejo v leto 2022, potrdili pa smo tudi nove. Na kratko predstavljamo vse, ki jih izvajamo letos.

Razvoj ciljnih produktnih niš na izdelkih, Iztok Černalogar

Namen projekta, ki smo ga začeli lani, je analiza trga potencialnih kupcev s ciljem povečati prodajo na segmentih strateških izdelkov.

S tem želimo, poleg doseganja strateških ciljev podjetja na področju prodaje, dosegati tržne deleže v okviru ciljnih produktnih niš, prav tako pa tudi dosegati ponovljivost poslovnih modelov v podjetju in še povečati prodajo

jo v okviru ciljnih produktnih niš. Projekt bo potekal kontinuirano še naprej.

Razvoj prodajnega modela Polycom, Iztok Černalogar

Cilj je doseganje strateških ciljev na področju prodaje. Projekt smo začeli že leta 2019 in se bo še nadaljeval. Lani smo naredili osrednji del, in sicer smo pripravili navodila za delo v strateški prodaji, ki se imenuje Polycomov prodajni model. Pomembno je poudariti, da je to živ dokument, ki ga bomo sproti dopolnjevali in spreminjali. V njem je zbrana baza znanj in informacij za vsakega Polycomovega prodajnika, v priročniku lahko prebere, kako poteka naša prodaja, kateri so

Izboljšanje aktivnosti SIOP in nadgradnja planiranja proizvodnje, Tatjana Kokalj

Projekt SIOP, ki se nanaša na planiranje plastikarne, vodimo že nekaj let, in sicer tedensko pregledujemo nove projekte in stanje na obstoječih projektih. Letos se osredotočamo na nadgradnjo planiranja v vseh časovnih horizontih.

Osnova je izboljšanje kakovosti vhodnih podatkov, zato smo v projekt vključili tudi vodjo tehničnih projektnih vodij, s čimer si želimo zagotoviti čim bolj kakovosten nabor informacij za pravilne odločitve glede fiksacije orodij na stroje, fiksacije na posamezne lokacije itn.

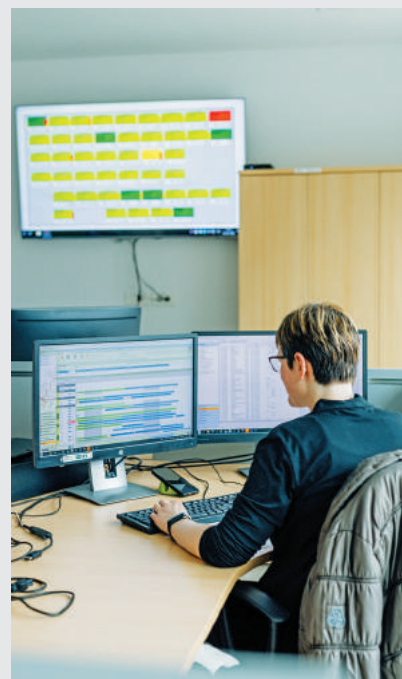
Leta 2021 smo že podaljšali horizont kratkoročnega planiranja proizvodnje na teden dni in to na obeh lokacijah, s čimer smo zagotovili tudi boljše vhodne podatke za

planiranje kadrov. Izziv, ki ostaja za letos, je usklajitev tega horizonta s planiranjem preizkusnih nalogov, da se ta dva sistema ne bosta več podirala med seboj.

Velik izziv je tudi odprava glavnega vzroka, ki nam podira fiksacijo plana, to sta pravočasna priprava in razpoložljivost orodij za izvajanje preizkusov. Prav tako moramo večjo pozornost nameniti skrbi za ažurnost preizkusnih nalogov v sistemu ERP, kar nam bo omogočilo planiranje teh nalogov neposredno iz sistema, brez uporabe Excelovih tabel.

Z vključitvijo zunanjih izvajalcev v logistiko se podjetju zmanjša fleksibilnost pri pripravi odprem, zato je učinkovito planiranje za zagotovitev pravočasnih odprem še toliko bolj pomembno. Vzpostavitev ključnih kazalcev uspešnosti (KPI) je prav tako ena od ciljnih nalog za letošnje leto.

Izredno pomembna je tudi stabilnost proizvodnje, da se plan znotraj planiranega horizonta čim manj spreminja. Ukvarjamo se z optimizacijo izpisov plana, da vsak ključni uporabnik dobi čim bolj optimalne in zanj potrebne informacije.



naši strateški cilji, kakšna orodja uporabljamo pri delu v oddelku itn.

Z oblikovanjem prodajnega modela smo želeli razviti in poenotiti proces dela v prodaji, prav tako pa tudi kulturo čustvene in konkurenčne prodaje v našem prodajnem timu. Namen je dvigovanje učinkovitosti in na strateške cilje osredotočeno pridobivanje naročil, prav tako pa tudi zagotavljanje dolgoročne donosnosti projektov.

Obvladovanje materialnih tokov v proizvodnji – avtonomna vozila (AMR), Boris Šturm

Namen projekta je zmanjšati izgube pri transportu, pakiranju, hoji itn. Nekatere delovne procese, ki jih zdaj opravljajo zaposleni, bodo opravljali samovozeči roboti (AMR) ali druge naprave za skladiščenje in manipulacijo. Projekt je zelo zahteven, saj je treba vse naprave povezati v informacijsko omrežje ter zagotoviti pretočnost informacij z vseh treh informacijskih sistemov, torej poslovnega (ERP), proizvodnega (MES) ter sistema za pametno vodenje skladišč (WMS). Letos je predviden nakup prvega robota ter pripadajoče opreme za en brizgalni stroj ter pilotna implementacija za transport polizdelkov do montažnih linij, kasneje pa vpeljava na vse brizgalne stroje.

Projekt smo zagnali že leta 2020 in bo trajal še nekaj let. Razdeljen je v devet faz in bo potekal na obeh lokacijah. Za Polycom je zelo pomemben, ker povečuje učinkovitost procesa proizvodnje in s tem dvig konkurenčnosti podjetja. Dodaten motiv so tudi izzivi s pridobivanjem ustreznih

kadrov in prepričani smo, da tudi tovrstne novosti povečujejo zanimivost dela in seveda pripomožemo k boljšim delovnim pogojem.

Vzpostavitev analitike Qlikview v nabavi, Majda Trček

Sodobna nabava pomeni kreiranje vrednosti za podjetja in ne le obvladovanje stroškov, zalog, cen. Zato so dobre informacije in izčrpna analitika nujna podlaga za optimalne nabavne odločitve. Analitika je že nekaj časa vzpostavljena in jo tudi redno uporabljamo. Podatki se zajemajo iz sistema NAV in se dnevno os-

vežujejo ter tako prikazujejo sliko v realnem času. Spremljamo različne kategorije, kot so vrednosti in količine nabave v različnih časovnih obdobjih, nabave po tipih, po identih ali po dobaviteljih, gibanja povprečnih cen ipd. Takšno analitiko je mogoče vseskozi nadgrajevati in to je naš namen v prihodnosti.

Vzpostavljanje pogodb s ključnimi dobavitelji, Majda Trček

Pandemija covid-19 je ogrozila zanesljivost dobavnih verig. V svetu se vse pogosteje soočamo z različnimi tveganji, politič-

Vpeljevanje metode SMED in sistematično reševanje problemov, Gašper Sever

Projekt, pri katerem sodeluje zunanji izvajalec in nas strokovno usmerja, smo razdelili na dva dela. Želimo skrajšati čas, ki je potreben za menjavo orodij, in izboljšati kakovost menjav, metodo SMED (sistem hitre menjave orodij) smo prepoznali kot najustreznejšo za to. Načrtujemo, da bomo projekt vpeljevanja metode končali do konca leta, seveda pa se bodo procesi izboljšav nadaljevali.

Drugi del projekta se nanaša na vzpostavitev standardnih postopkov in metod dela pri reševanju težav. Namen je, da se ob nastali težavi znamo pravilno in po standardnih, že preizkušenih postopkih in metodah lotiti njene odprave, oziroma da vzpostavimo postopke, po katerih uvajamo izboljšave v delovne procese. Želimo, da sistematično rešujemo kronične napake in jih tudi zmanjšamo, ter da težave kakovostno rešimo in preprečujemo ponavljanje. Čim več sodelavcev mora biti ustrezno usposobljenih za ustrezno odpravljanje napak.



na nestabilnost pa še dodatno krepí negotovost oskrbovalne verige in s tem poslovanja vsakega podjetja. Zato je postalo obvladovanje nabavnih tveganj ključnega pomena in za sodelovanje z dobavitelji se je treba formalno dogovoriti. Naš cilj je razvijanje obstoječih partnerjev, ob hkratnem iskanju ter razvijanju novih alternativnih dobaviteljev, vse z namenom minimiziranja nabavnih tveganj. Pri tem projektu je poudarek na ustrezni izbiri (lokalnih) dobaviteljev, sklepanju in formaliziranju naših dogovorov, oblikovanju različnih poslovnih modelov, zaklepa-

nju cenovnih pogojev in pravilnem upravljanju dobavnih verig. Kljub relativno neugodnim časom smo v okviru tega sklenili kar nekaj novih pogodb, povečali število materialov na konsignacijo ter poiskali dodatne prihranke iz naslova optimalnih nabavnih lotov, plačevanja s popusti, letnih bonusov ipd.

Reciklati, Gašper Bergant

Projekt Reciklati izhaja iz projekta Strateški dialog – Evolucija idej. Izdelati želimo testne vzorce regenerata, izdelanega iz proizvodnega odpadka, ter brizganje

z njim. Do zdaj smo uspešno izvedli teste na PA6, trenutno testiramo in podrobne analize opravljamo z materialom PPS, ki ga je zaradi specifičnosti brizganja ohišij vodnih števec v izmetu podjetja veliko.

Smo pa lani projekt razširili, tako da se zdaj razvija v še eno smer. Vključili smo večjo skupino sodelavcev, s katero rešujemo probleme in podajamo nove ideje o možnostih ločevanja odpadnega materiala v proizvodnji po tipu materiala. To je pomembno za zmanjšanje stroškov odvoza na deponijo. Z ločevanjem bomo

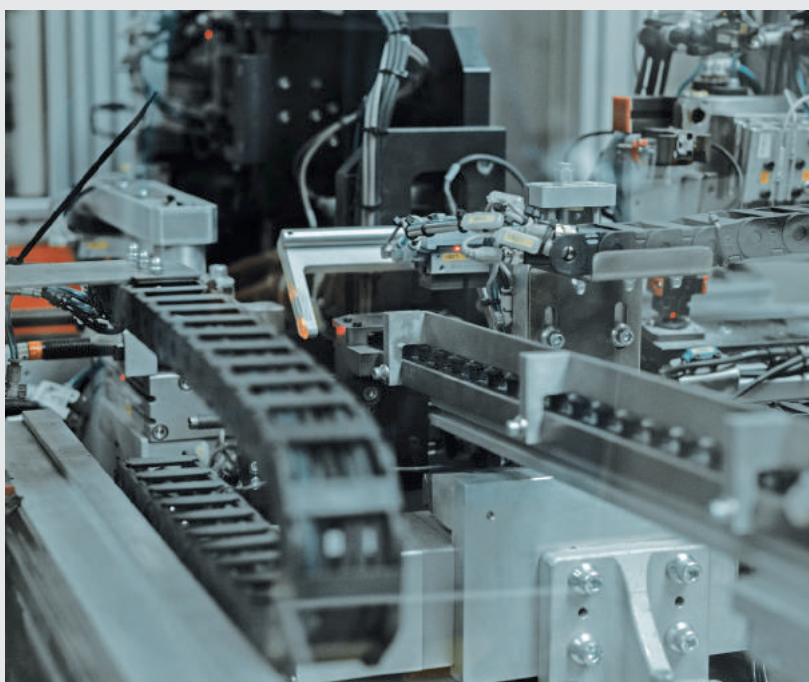
Razvijanje dobaviteljev kovinskih insertov, Mihaela P. Peternelj

Projekt poteka v okviru oblikovanja celostne strategije dela z dobavitelji. V njem dajemo poseben poudarek področju dobaviteljev kovinskih insertov, saj Polycomova prodajna strategija vključuje čedalje več projektov, ki vsebujejo različne kovinske dele – gredi, puše, štančne elemente, kontakte, vzmeti, magnete ipd. Nujno potreben je nabor (angl. *pool*) ustreznih razvojnih dobaviteljev, ki bodo zagotavljali cenovno konkurenčnost, predpisano kakovost izdelkov in storitev ter količinsko in terminsko sledili potrebam podjetja. Trenutno imamo primerno pokrita področja puš, vzmeti in kontaktov, še kar nekaj dela pa nas čaka pri gredeh, magnetih in različnih štančnih insertih. Za preglednejšo sliko pripravljamo bazo (enotno tabelo CBD) po posameznih tipih vključkov, s katero bomo lahko hitro ocenili konkurenčnost posameznega dobavitelja. Pripraviti želimo tudi

navodila, postopke za nabavo in postaviti ustrezen proces za način dela z dobavitelji, ki nam jih predpišejo kupci.

V okviru projekta smo osvežili splošne nabavne pogoje, dokumentacijo za ocenitev tveganj in samooceno dobaviteljev, vzpostavili smo sistem nominiranja dobaviteljev na projektih, ki je pogodbeno osnova za uspešno

sodelovanje. Opravili smo precej obiskov pri dobaviteljih – zaradi okoliščin samo v Sloveniji, komunikacijo po spletu pa uporabljamo za stike s tujimi dobavitelji, s katerimi smo v razvojni fazi ali pa imamo izzive. Čaka nas še precej dela predvsem pri identifikaciji, izbiri in odobritvi dobaviteljev, ki so sposobni slediti pričakovanjem Polycoma in naših kupcev.



dobili podatek, kateri material izstopa v ostali plastiki in bi ga lahko ponovno uporabili za izdelke.

Projekt je za Polycom pomemben z ekološkega vidika, saj rešujemo problematiko odpadnega materiala, in tudi v finančnem smislu, kajti če bodo analize, ki jih opravljamo, dale pozitivne rezultate, bomo lahko s ponovno uporabo znižali stroške vhodne surovine kot tudi stroške odvoza odpada.

Razvoj procesa NPD, Andrej Kos

Projekt smo začeli konec leta 2020 in ga bomo končali do

konca letošnjega leta. Namen je standardizacija vseh postopkov pri razvoju novih projektov, od ponujanja projekta do nominacije in izdaje v serijsko proizvodnjo ter kasnejšega spremljanja v proizvodnji. Cilj je popisati vse procese, ki jih izvajamo, da projekt pripeljemo od začetka do konca, ter jih zbrati v enem dokumentu, skupaj s pojasnili in navodili, kje dobiti potrebne podatke, katere podatke je treba vpisovati in kam, pri kom iskati posamezne informacije itn. Lani smo že naredili prvo revizijo dokumenta, zdaj ga z ekipo preverjamo v praksi, ga dopolnjujemo, posodabljam. Ko bo pripravljen, bo

služil kot vodnik, v katerem bodo zaposleni v razvoju našli vse odgovore za vodenje projektov, kot pomemben pripomoček bo služil novozaposlenim, uvalne dobe se bodo lahko skrajšale in bodo bolj transparentne.

Ball socket 3K, Sebastjan Sternad

Ball socketi so izdelki, ki jih v našem podjetju izdelamo številčno največ. 3K je poseben še v tem, da v procesu zabrizgavamo tudi kovinsko prirobnico. Namen projekta je, da jo nadomestimo polimerno. Prirobnica ima več funkcij (vijačenje, omejeno vrtenje, prenos sile, nastavitve položaja), ki jih mora zagotavljati v različnih okoljih. Temu smo lani podredili izbor alternativnega materiala in konstrukcijske rešitve ter vse preizkusili na prototipnem orodju v prototipnem procesu, izvedli smo tudi že delna testiranja.

Letos nadaljujemo aplikativni razvoj, kjer v prvi vrsti vključujemo še kupca, ki bo s svojimi testi dodatno preverjal ustreznost izdelka v aplikaciji. Vzpo- redno bomo razvili predloge za izboljšanje mehanskih lastnosti, ki bodo podkrepjene z analizami metode končnih elementov (FEM) in preverjene na prototipnih izdelkih. Tako bomo pripravljeni na takojšnji odgovor na potrebe kupca, če se bodo pri testiranju pokazala odstopanja ali če bo želel prenos v aplikacijo.

Zamenjava kovinske prirobice s polimerno prinaša velike prihranke v proizvodnem procesu, ker ne potrebuje korozijske zaščite, poleg tega omogoča izdelavo celotnega sklopa v enem procesu. Rešitev, ki smo jo tudi patentno zaščitili, podjetju prinaša



Večja točnost in hitrost izdelave orodnih delov, Miran Bogataj

S projektom, ki smo ga začeli pred dobrim letom dni, želimo izdelati standard, ki bo omogočil večjo natančnost in hitrejšo izdelavo orodij za zahtevne izdelke – po navadi so to zelo majhni izdelki in tisti, ki zahtevajo posebej veliko natančnost, ker morajo tesniti. Pregledali smo, pri katerih tovrstnih izdelkih imamo izzive in izbrali enega, ki smo ga na novo oblikovali, izdelali orodje, nove vložke

za orodje. Pri tem smo uporabili nove pristope tako v konstrukciji kot v tehnologiji orodjarne, pri postopkih izdelave orodja, materialih, dodali smo še tehnologijo vakuumiranja. Glede na rezultate vzorčenj, ki kažejo jasne izboljšave na površini izdelka, pričakujemo, da bomo že s testnim orodjem zamenjali serijskega.

Končni cilj projekta je izdelava standarda za zahtevne izdelke. Že v ponudbeni fazi želimo prepoznati zahtevne izdelke, pri katerih bi potrebovali omenjene pristope in jih tudi uporabiti.

tržno prednost. Glede na dosežene rezultate v projektu ocenju-

jemo, da bomo jeseni rešitev že lahko vpeljali v serijske izdelke.



Adaptivni parametri procesa brizganja, Luka Podgoršek

V procesu brizganja je pomembno, da so izdelki vedno enaki, imajo enako strukturo. Zaradi različnih zunanjih vplivov, kot je na primer viskoznost plastike, je to mogoče doseči samo s spreminjanjem parametrov na stroju med procesom, prilagajajo se tlak in točka preklopa. Cilj projekta je vpeljati samodejno prilagajanje parametrov, torej, da bo to uravnavala aplikacija na stroju in ne več tehnolog, osnovni namen prilagajanja pa je zmanjšanje izmeta ter odprava reklamacij. Proizvajalčevo aplikacijo smo namestili že na 30 odstotkov brizgalnih strojev in pokazalo se je, da jo bo ponudnik moral nekoliko prilagoditi, da bo zaradi specifičnosti naših izdelkov delovala bolje. Del izobraževanj smo že izvedli, del nas še čaka.

Razvoj kariernih možnosti posameznika, Barbka Rupar

S projektom, ki poteka od leta 2020, želimo vzpostaviti rav-

notežje med talenti, znanji in ambicijami zaposlenih ter cilji in potrebami podjetja. Končni cilj je za zaposlene izdelati izobraževalni in karierni načrt, ki ga bomo oblikovali tudi za novozaposlene. Sodelavcem želimo zagotoviti možnosti napredovanja ter pri tistih z razvojnim potencialom povečati željo po napredovanju. Uvedli smo že letne razgovore, v katere smo vključili tudi štipendiste, ter vzpostavili elektronsko podporo za to, letos bomo izdelali enotna navodila za izvajanje letnih razgovorov ter nadgradili aplikacijo. Izdelujemo tako imenovano GAP-analizo za zaposlene na ključnih delovnih mestih (kasneje pa še za nekatera druga delovna mesta), ki bo pokazala, katera znanja in veščine glede na delovno mesto posameznik še mora nadgraditi. Na podlagi ugotovitev bomo skupaj s sodelavci določili kariernne cilje, napredek pa bomo spremljali. Z vsemi temi ukrepi bodo zelo transparentni pogoji za napredovanja. Končni cilj projekta

Polycom standard za razvijanje zobnikov, Gašper Bergant

Projekt je po dveh letih končan, saj je večina zastavljenih ciljev dosežena. Ustvarili smo dokument – standard, ki zajema celoten proces, ki ga Polycom pokriva na področju zobnikov. Dokumente bomo neprestano dopolnjevali z novim znanjem. Dodatni cilj, ki smo si ga zadali med trajanjem projekta, je bila izdelava zobniških obročev – ker ni bil v celoti dosežen, smo ga prenesli v nov projekt z naslovom Razvoj zobniškega gonila. Podjetje želi začeti z lastnim



razvojem polimernih zobniških gonil, kar pomeni, da bomo proces, ki ga trenutno obvladujemo, nadgradili. S tem bomo kupcem lahko ponudili celoten paket od razvoja izdelka do končne izdelave. Projekt smo zagnali novembra 2021.

je zaposlovanje pravih oseb na prava delovna mesta, tako glede na znanja in kompetence kot glede na lastne interese.

Usposabljanje zaposlenih in mentoriranje, Alenka Cukjati

Gre za združitev dveh projektov iz leta 2019, dejavnosti in cilje smo precej razširili. Ustvariti želimo katalog znanj ter nalog za vsa (ključna) delovna mesta v podjetju, zagotoviti model izvajanja treningov ter preverjanje znanja. Cilj je tudi dvigniti raven znanja zaposlenih, optimizirati izobraževalne procese ter skrbeti za rast kakovostnega kadra ter lojalnih posameznikov, ki bodo z več motivacije ter učinkovito opravljali svoje delo. Med nalogami, ki jih izvajamo oziroma so predvidene do izteka projekta predvidoma konec naslednjega leta, so preverjanje in posodabljanje nalog pri uvajanju zaposlenih, popis in

digitalizacija zahtevanih znanj in kompetenc po delovnih mestih, izdelava kataloga izobraževanj, prepoznavanje in usposabljanje trenerjev in mentorjev, vzpostavitev sistema e-izobraževanj z avtomatizacijo obnavljanja znanja, vezano na vzpostavitev novega informacijskega sistema.

Materialni tok, Simon Oman

Strateški cilj projekta, ki bo predvidoma trajal do konca leta 2022, je digitalizacija materialnega toka v proizvodnji. Zagotoviti želimo, da je pravi material v pravi količini in kakovosti pravočasno na pravem mestu, kar je ključni izziv za proizvodnjo. Vključeni bodo tudi transportni nalogi, ki bodo služili za obveščanje interne logistike o tem, kaj je pripravljeno za transport iz proizvodnje v skladišče in obratno. Z uvedbo tehnologije AMR bodo na ta način klicani roboti, ki bodo izvajali logistiko. Za uresničitev projekta

moramo vzpostaviti sistem materialnega toka v proizvodnem informacijskem sistemu Hydra, ga nato povezati s poslovnim informacijskim sistemom, da se bodo informacije lahko pretakale. Pred vpeljavo nove rešitve bomo izvedli izobraževanja.

Informatizacija procesov zagotavljanja kakovosti, Dejan Pellis

V kakovosti smo v zadnjem obdobju močno napredovali in vlagali v nove tehnologije, naslednji korak je digitalizacija vseh postopkov in procesov (ti zdaj v veliki meri še potekajo ročno in s pomočjo statističnih računalniških programov), ki bodo olajšali delo zaposlenih ter izboljšali učinkovitost in kakovost storitev in izdelkov. Proizvodni informacijski sistem Hydra nadgrajujemo z modulom CAQ, ki omogoča, da zaposleni v proizvodnji podatke vnašajo s pomočjo in-

Razvoj mladih in štipendistov, Alenka Cukjati

V okviru projekta želimo vzpostaviti in vzdrževati ravnotežje med talenti, znanji in ambicijami zaposlenih ter cilji in potrebami podjetja. V podjetju se zavedamo, da v razmerah, ko ustreznih tehničnih (in drugih) kadrov na trgu dela čedalje bolj primanjkuje, moramo sami skrbeti za to, da bomo mlade navduševali za te poklice ter bili kasneje zanje tudi zanimiv delodajalec. Tudi letos načrtujemo celo vrsto dejavnosti, kot so organizacija delavnic s predstavitvami na lokalnih šolah in druge oblike promocije, štipendiste v zaključnih letnikih vključujemo v redne letne razgovore, z anonimnimi anketa-

mi merimo zadovoljstvo mladih v podjetju, zanje organiziramo različne povezovalne dogodke.

Načrtujemo tudi izdelavo izobraževalnega in kariernega načrta za vsakega zaposlenega ter uvedbo kariernega načrta pri novozaposlenih.

Projekt, ki smo ga začeli leta

2020 in ga bomo verjetno nadaljevali več let z dopolnitvami oziroma razširitvami, je pomemben, ker dolgoročno združuje potrebe podjetja s potrebami razvoja posameznikov ter išče rešitve, kako tem potrebam zadostiti. Prav tako želimo s projektom zagotoviti uravnoteženo zastopanost generacij ter prenos znanj med njimi.



dustrijske tablice in ne več na papir. Tudi zaposleni v procesni kontroli, ki izvajajo meritve na strojih, bodo podatke vnašali v aplikacijo. Pomembno je, da se podatki beležijo v realnem času in na enem mestu, kar nam bo omogočilo večjo učinkovitost, olajšalo analitiko in s tem tudi izboljševanje procesov. Aplikacijo bomo dokončno implementirali z uvedbo novega poslovnega informacijskega sistema.

ERP 2, Janez Podjavoršek

S projektom ERP 2 želimo odpraviti pomanjkljivosti obstoječega poslovnega sistema na področju vodenja projektov in obvladovanja celotnega razvojnega cikla izdelka. Eden od glavnih ciljev novega informacijskega sistema je kratkoročno in dolgoročno načrtovanje z omejenimi kapacitetami in pregled nad zasedenostjo kapacitet za proizvodnjo v orodjarni in plastikarni.

Ker je že sedANJI informacijski sistem integriran z drugimi sistemi, kot so proizvodni sistem MES, sistem za upravljanje življenjskega cikla izdelkov PLM in sistem poslovne analitike BI, in ker je vzpostavljena elektronska izmenjava podatkov z največjimi kupci, pri katerih realiziramo več kot 80 odstotkov prodaje, je uvedba ERP 2 velik izziv tudi za izvajalce, tako z vidika obsega kot z vidika zahtevnosti projekta. Sočasno je treba implementirati večino funkcionalnih področij, ki jih bo pokrival novi informacijski sistem, vključno z vsemi integracijami in elektronskimi izmenjavami.

Cilj projekta ERP 2 je vzpostavitev robustnega in skalabilnega



Kibernetška varnost, Andrej Dolenc

Nujnost kibernetške zaščite je že skoraj kot požarna zaščita. Zmanjševanje tveganj kibernetške varnosti, s katerimi se sooča naše podjetje, je velik izziv. Posebej to velja zdaj, ko zaposleni delajo na daljavo in imamo odgovorni zaradi tega manj nadzora nad njihovim vedenjem in varnostjo naprav. S projektom želimo postaviti obrambo računalnikov, strežnikov, mobilnih naprav, elektronskih sistemov, omrežji in podatkov pred zlonamernimi napadi, kar pomeni, da želimo preprečiti zunanje vdore v omrežje ali informacijske sisteme Polycoma, ki bi povzročili izgubo ali nedostopnost ključnih podatkov oziroma funkcionalnosti naših informacijskih sistemov.

sistema, ki bo z enotno platformo za integracijo z drugimi sistemi omogočal digitalno preobrazbo podjetja v industrijo 4.0 z uporabo naprednih tehnologij, kot so avtonomni mobilni roboti (AMR), obogatena resničnost (AR), umetna inteligenca (AI),

V sklopu poteka projekta bomo v lokalnem omrežju preiskali vse vidne naprave (strežniki, arhivirne in mrežne naprave, manj kritične storitve ...), ki jih bomo razdelili po prioritetah in naredili splošen popis omrežja. Glede na stopnjo ocenjenega tveganja bomo pripravili različne modele kibernetške zaščite našega omrežja in informacijskega sistema.

Tveganje za kibernetški napad močno raste – to je eno največjih tveganj na svetu. Ljudje so najšibkejši člen v IT-okolju in njihova ravnanja najbolj vplivajo na varnost sistemov. Zato velik poudarek namenjamo ozaveščenju zaposlenih in tako bo tudi v prihodnje, saj jim bo le to pomagalo uporabiti dobre (in varne) prakse v delovnih okoliščinah, kjer so izpostavljeni varnostnim grožnjam.

strojno učenje (ML), dostopi na daljavo in vizualizacija delovnih procesov. Hkrati pa mora tudi zagotavljati skladnost poslovanja in varnost podatkov z revizijsko sledjo programabilnih logičnih krmilnikov (PLC) in arhiviranjem dokumentacije.

Lean digitalna orodja, Boris Šturm

Projekt, ki smo ga zagnali lani in bo trajal do konca letošnjega leta, se nanaša na digitalizacijo orodij za operativno vodenje. Lani smo že uspešno uvedli aplikacijo za izvajanje nivojskih presoj, s sorodnimi vsebinami nadaljujemo tudi letos. Posebej načrtujemo digitalizacijo vodenja proizvodnih sestankov s spremljajočimi dejavnostmi ter digitalizacijo informacijskih tabel. Klasične table želimo zamenjati s TV-zasloni, na katerih se bo vsebina objavljala strukturirano v oddelkih, s čimer bomo povečali obveščenost, preprostejše bo spremljati kazalnike itn. Projekt prispeva k večji učinkovitosti procesov.

Učitelj kolaborativnih robotov, Jure Peternel

Projekt, namen katerega je vzpostaviti ustrezno sodelovanje za-

poslenih in robotov v delovnih procesih, ki so za to primerni, poteka od leta 2020. Že v letošnjem letu in kasneje bomo kupili nove kolaborativne robote, vpeljava katerih bo prispevala tudi k ustvarjanju višje dodane vrednosti podjetja, za zaposlene bo pomenilo zanimivejše, manj monotono ter varnejše delovno okolje. Sodelovalno delo z robotom se za zaposlene močno spremeni, zato so nujna izobraževanja in usposabljanja. Projekt je namenjen temu, da vzpostavimo kompetentno ekipo, ki ne le, da bo uvedla novo tehnologijo v proizvodne procese in tudi skrbela za ustrezno usposobljenost zaposlenih, ki bodo delali z roboti. Do zdaj smo že uspešno vpeljali kolaborativnega robota v enega od procesov, brezhibno deluje v treh izmenah, brez ustavljanja. Vključili smo zaposlene, hkrati smo razvijali tudi nove delovne procese. V prvi polovici letošnjega leta načrtujemo av-

tonomno delovanje na vsaj dveh procesih na lokaciji Dobje, planiramo pa tudi testiranje in zagon enega potencialnega procesa v Črnomlju.

Izdelali smo že okvirne programe potrebnih znanj za proizvodne delavce, ki kolaborativne robote poslužujejo, za proizvodne tehnologe, ki skrbijo za zagon aplikacije in nemoteno delovanje robota, in za razvojne tehnologe, ki so zadolženi za razvoj aplikacij od inovacije do konstrukcije in programiranja.

Vpeljava procesov hitrega vpenjanja v ORC - 3R, Boštjan Brdnik

Gre za enega Polycomovih prioritarnih projektov, s katerim želimo vzpostaviti tako imenovani Mold center. To je delovna celica, ki jo bodo sestavljali stroj s potopne erozije, stroj za visokohitrostno rezkanje ter robot, ki ju bo poslu-

Vpeljava vodenja konstrukcije, standardizacija in nadgradnja simulacij, Toni Peternelj

Ob zagonu projekta smo si zastavili tri motive, in sicer doseganje časovnih planov konstrukcije, optimiziranje procesa razvoja orodja (*loop*) in optimiziranje meritev s pomočjo skeniranih modelov. Analizirali bomo, zakaj prihaja do odstopanj pri doseganju časovnih planov, sprejeli ukrepe ter spremljali njihovo učinkovitost. Pomemben učinek bo prinesla standardizacija posameznih elementov, za katere so načrti že na voljo v knjižnicah in so zato lažji za izdelavo. Tehnologija je namreč že narejena in je optimizirana, poleg tega pa lahko standardne sestavne elemente izde-

lujemo na zalogo, ko je orodjarna manj zasedena.

Razvojne *loope* bomo optimizirali z bolj sistematičnimi analizami pri izvajanju simulacij brizganja izdelka. S tem bomo dosegli, da bomo z enim *loopom* s postopkom preddeformiranja določenih delov modela zajeli 70-80 odstotkov korekcij izdelka.

V razvojni proces merskih korekcij orodja bomo vključili tudi proces 3D skeniranja izdelka ter s tem bistveno izboljšali pregled nad deformacijo in obnašanjem izdelka med procesom brizganja in pohitrili meritve oz. pridobili informacije, ki so potrebne za mersko korekcijo orodja.



ževal. To pomeni, da operater ne bo več pripravljaj nastavitve na strojih, ampak izven stroja in na računalniku. V dopoldanski izmeni bo poskrbel za to, da bodo naprave sprogramirane, nato pa bo delo lahko teklo brez prisotnosti zaposlenega, tudi v nočni izmeni in ob koncu tedna. Delo bo tako opravljeno hitreje, bolj kakovostno, za ta dela bomo zmanjšali delovne sobote. Medtem, ko je potreben strojni park, ki bo omogočil izvedbo te delovne celice v postopku naročanja, se moramo zaposleni pripraviti na spremembe, izdelujemo pripomočke. Tako bomo lahko takoj, ko bomo prejeli novi stroj, prešli na nov režim dela. Načrtujemo, da bo to konec letošnjega leta, odvisno tudi od razmer na trgu.

Razvoj standardnih rešitev za avtomatizacijo, Peter Mencin

V okviru projekta, ki smo ga začeli lani, razvijamo standardne fleksibilne rešitve avtomatizacije, ki nam bodo omogočile, da bomo (potencialnim) kupcem lahko hitro ponudili konkurenčne rešitve in različne stopnje avtomatizacije procesa, odvisno od tega, koliko bodo vanjo želeli vložiti. Standardizacija bo olajšala delo tudi nam, pomembno pa je še poudariti, da pri razvoju rešitev stremimo k temu, da so čim bolj preproste za izdelavo. Po koncu projekta bomo rešitve po potrebi spreminjali in nadgrajevali, odvisno od tržišča in napredovanja tehnologij.

Planiranje strojne orodjarne, Boštjan Brnik

Poslovni informacijski sistem, ki ga trenutno uporabljamo, ne omogoča načrtovanja strojne orodjarne, je pa to zaradi učinkovitosti dela zelo pomembno.

Tako zdaj določene evidence vodimo ročno, v Excelovih tabelah. S projektom bomo pripravili vse potrebno, da bomo ob vzpostavitvi novega informacijskega sistema lahko hitro nadgradili planiranje, da bo tudi učinkovitejša.

Z vodenjem plana dobimo jasno informacijo o zasedenosti orodjarne vnaprej in zato lahko tehničnim projektnim vodjem sporočamo realnejše termine, ko bomo končali delo. Vemo, kdaj bomo imeli gnečo in lahko v skladu s tem načrtujemo spremembe, se odločamo, katere stvari bomo predali v delo kooperantom. In na drugi strani, kdaj bo katera od operacij prosta, tako pravočasno naročimo material in jo bomo lahko zasedli za izdelavo standardnih delov na zalogo.

Ročna orodjarna, Uroš Stanonik

Standardizirati želimo postopek izdelave sistemov vzdrževanja orodij. Ko razvijemo novo orodje, je treba zanj pripraviti navodila za uporabo v plastikarni (čiščenje, frekvenca itn.), sheme elektrovezav in sheme vezav signalov. Cilj za letošnje standardizacije elektrovezav končnih stikal v programu e-plan, kar bo omogočilo, da bodo vzdrževalci točno vedeli, kateri signal je povezan s katerim delom orodja.

Drugi pomembni del projekta, ki ga načrtujemo izvesti letos, je vzpostavitev materialnega toka sestavnih elementov v ročni orodjarni, da bo preglednejši. Vedeti moramo, da imajo orodja lahko 200 sestavnih delov ali več, ki po naročilu prihajajo v oddelek postopoma, za orodjarja, ki orodje sestavlja, je to zelo nepregledno, veliko je iskanja kosov. S projektom bomo določili način

označevanja in sledenja posameznih elementov do končne sestave orodja.

Debelostenski izdelki, Miran Bogataj

Najpogostejši vzrok za to, da proizvajamo debelostenske izdelke, je, da kupec želi nadomestiti kovinski del s plastičnim, ki mora seveda prenašati prvotno predvidene obremenitve. Vendar pa je zaradi velikih skrčkov plastike, ki nastajajo pri brizganju debelostenskih izdelkov, izziv zagotoviti dimenzijsko in kakovostno ustreznost. Na dveh primerih smo iskali rešitve in jih našli v spremembi konstrukcije izdelka. S projektom želimo uvesti nov pristop k debelostenskim izdelkom, in sicer, da za kupca, ki želi zamenjati neki kovinski del s plastičnim, optimiziramo konstrukcijo izdelka tako, da bo imel primerne debeline za brizganje in ustrežal funkcionalnim zahtevam. V Polycomu imamo potrebna specifična dodatna znanja za to in z enim kupcem smo se že dogovorili, da pripravimo orodje z našo predlagano geometrijo izdelka. Ta način dela nam bo omogočil, da bomo izdelke hitreje ponudili, potencialno se odpira nova tržna niša.



SKLADIŠČENJE KONČNIH IZDELKOV JE PREVZELO PODJETJE SCHENKER

Polycom je konec januarja začel končne izdelke skladiščiti v skladišču Schenker v Škofji Loki. S to strateško odločitvijo smo omogočili nadaljnjo rast in razvoj podjetja.

Že nekaj časa smo v Polycomu razmišljali o spremembah v skladiščanju, saj so se z rastjo obsega poslovanja povečale tudi potrebe po skladiščnem poslovanju, soočamo pa se tudi s pomanjkanjem skladiščnega prostora. Zaradi rasti poslovanja in tudi spreminjanja volumna izdelkov je namreč dolgoročno težko predvideti potrebne prostorske zmogljivosti, zato smo skladiščenje oddali zunanjemu izvajalcu, našemu dolgoletnemu poslovnemu partnerju na področju cestnih prevozov, podjetju Schenker. Dodaten razlog za to poslovno odločitev je tudi sprememba namembnosti stare lokacije v Poljanah – skladiščne prostore bomo morali tam zapustiti. Ta projekt je tako z vidika zagotavljanja nemotene oskrbe naših kupcev nujen in izredno pomemben.

Sčasoma tudi za vhodne materiale

Končne izdelke smo v Schenkerjevem skladišču v Škofji Loki začeli skladiščiti že konec januarja, po uspešni izvedbi pilotnega projekta pa bodo sledile nove selitve končnih izdelkov najprej iz skladišča v Poljanah, nato pa tudi iz Črnomlja.

Želimo, da bi nove skladiščne prostore uporabili tudi za skladiščenje vhodnih materialov, saj bi tako izkoristili prihranke na račun večjih odjemnih količin materi-

alov, hkrati pa zagotovili nemoteno oskrbo naše proizvodnje. Kako bo vse to potekalo, je odvisno od uspešnosti uskladitve Polycomovih pogojev s kupci in kako bo Schenkerjeva ekipa obvladovala celoten proces.

Minimalna naročena količina

Sprememba našega načina skladiščenja pomeni tudi nekatere spremembe za kupce, ki pa temu večinoma niso naklonjeni. Vsak od njih ima svoje zahteve in ena od njih je komisioniranje oziroma pakiranje na manjše pakirne enote. To si zdaj prizadevamo spremeniti na polne pakirne enote.

Zato je novi projekt, ki nas zapolnjuje že nekaj mesecev, imenovan minimalna naročena količina (MOQ). To pomeni, da s kupcem skupaj pregledamo obstoječe količine naročenih izdelkov in jih poskušamo prilagoditi na cele palete. Novi izvajalec skladiščenja namreč zaračunava vsako razdiranje in sestavljanje nove palete, kar nam povečuje stroške. Poleg tega ima vsako tako prepakiranje svoje posebnosti, zato je tudi prenos znanja na Schenker v zvezi s tem bistveno težji in je več možnosti za napake. Želimo si, da bi imeli vsa naročila usklajena na cele palete, še preden vse izdelke preselimo v novo skladišče. S tem bi pomembno zmanjšali manipulacijo, zahtev-

nost obvladovanja naših kupcev in bi veliko prihranili pri stroških, ki do zdaj niso bili nikoli ovrednoteni.

Pomembno načelo odličnosti

Za prenos storitve na zunanjega izvajalca moramo organizirati logistični proces tako, da bo izvedljiv s kar najnižjimi stroški ter da lahko poteka na kar se da avtomatizirano. S kupci zato želimo zmanjšati obseg komisioniranja, ker se s tem procesom izdelki v istih paketih pošiljk kombinirajo. S tem povečamo verjetnost napake pri spoštovanju metode FIFO, zelo verjetno povečamo število manipulacij škatel pri stranki kot tudi na Polycomu, s čimer proces pošiljanja ni več avtomatiziran in organiziran skladno s procesi LEAN.

Zaradi organizacije dela se bo Polycom moral držati dogovorjenih rokov tudi s Schenkerjem, s čimer bomo morali pri delu zagotavljati načelo odličnosti, kar pomeni delo prvič opraviti dobro. Če izdelki ne bodo narejeni pravočasno, ali pa če njihova kakovost ne bo ustrezna, bomo imeli dodatne izredne prevoze. Gre za proces učenja, skozi katerega bo podjetje dolgoročno dosegalo večjo konkurenčnost.

Do zdaj vsi ti stroški niso bili vidni in tako očitni, ker so bili iz-

delki do odpreme pri nas in na dosegu roke. Ni bilo tako očitno, da zaposleni v oddelkih logistike izvajajo dodatno delo, vlagajo v te dejavnosti dodatni napor in dodatne ure dela, so občasno zaradi tega preobremenjeni, zdaj pa se bodo kakršni koli dodatni posegi pokazali kot stroški.

Zaposleni bodo prerazporejeni

Ob prevzemu skladiščenja bodo nastale tudi spremembe v Polycomovem oddelku prodajne logistike. Ta bo prevzela zadolžitve s področja izhodne logistike, kot so priprava dokumentacije, ki spremlja pošiljko, vse najave prevozov ter komunikacijo, za kar so do zdaj skrbeli skladiščniki. Verjamem, da bo to precejšnja spre-

memba, ki bo zahtevala dodaten napor za obvladovanje procesa izhodne logistike.

Zaposleni bodo prerazporejeni v druge oddelke znotraj Polycoma, na delovna mesta z višjo dodano vrednostjo, tako da bo dejansko to njihovo napredovanje.

Nove priložnosti za zaposlene

Ob prevzemu skladiščenja bodo nastale tudi strukturne spremembe zaposlenih v Polycomovem oddelku prodajne in nabavne logistike. Večji delež delovnega časa bomo porabili za obvladovanje podatkov in avtomatizirano obdelavo dokumentacije ter komunikacijo, manj pa za fizično prekladanje izdelkov,

za kar so do zdaj skrbeli skladiščniki. Verjamem, da je sprememba izziv in dodaten napor, je pa tudi priložnost za boljše obvladovanje procesa izhodne logistike.

Nihče zaradi spremembe ne bo izgubil zaposlitve, vsi sodelavci bodo med uvajanjem projekta dobili nove priložnosti in nove delovne izzive na delovnih mestih z večjo dodano vrednostjo ter tudi višjimi dohodki – če ne kratkoročno, pa zagotovo dolgoročno. V podjetju se želimo ukvarjati z dejavnostmi, ki prinašajo višjo dodano vrednost, in ne s tistimi, za katere nimamo sredstev, prostora in tehnologije, da bi jih lahko izvajali na sodoben, avtomatiziran in zaposlenemu prijazen način.



Z UKREPI POSKUŠAMO ZAMEJITI ŠIRJENJE VIRUSA

Koronavirus že dve leti spremlja naša življenja in kroji našo usodo, zato smo spremljali ukrepe na državni ravni in jih primerno implementirali tudi v našem podjetju.

Precepljenost v podjetju je nekoliko višja od povprečja v državi, saj se je 62 odstotkov zaposlenih odločilo za cepljenje, 11 odstotkov pa jih je v tem času covid prebolelo.

Tudi letos smo morali sprejeti dodatne ukrepe predvsem v začetku leta, ker se je število okužb povečevalo. Sprejeli smo ukrepe, da

bi zmanjšali tveganje za okužbo, in sicer: delo od doma, upoštevanje razdalje, uporaba zaščitnih mask, razkuževanje rok in osebna higiena, omejitev števila oseb v jedilnici, čajnicah in podobno.

Testiranje v podjetju smo do konca februarja izvajali v treh terminih. Dva termina sta bila namenjena za vse zaposlene ne glede

na njihov PCT-status. Pri enem od teh dveh testiranj smo si pomagali z zunanjim izvajalcem, ki je izvedel hitro testiranje, pri drugem pa je šlo za samotestiranje zaposlenih pod nadzorom odgovornih oseb. Zadnji termin, ki se je v večini primerov izvajal ob petkih, je bil namenjen osebam, ki niso izpolnjevali PCT-pogoja. Konec februarja smo skladno z odlokom prenehali testirati, vendar kljub temu zaposlenim še vedno omogočamo samotestiranje, če to sami želijo. Na voljo so jim paketi za samotestiranje, ki jih dobijo pri odgovornih osebah.

► **Ulrik D. Oblak**

ŠIRIMO UPORABO ZAŠČITNIH OČAL

Predvidoma od aprila naprej bodo zaščitna očala nujni del osebne varovalne opreme v vseh oddelkih, kjer je predpisana zaščitna obutev. Pravilo bo veljalo za vse zaposlene kakor tudi za obiskovalce in izvajalce del.

Osebna varovalna oprema (OVO) je oprema, ki jo delavec uporablja pri delu, da zavaruje sebe. Zahteve so odvisne od delovnega mesta. Zaposleni dobi informacijo glede uporabe OVO na usposabljanju za varnost in zdravje pri delu in tudi v navodilih za varno in zdravo delo. Za osebno varovalno opremo, ki je predpisana ves čas v oddelkih proizvodnje in orodjarne, so na vratih ustrezne označbe (obvezna uporaba zaščitnih čevljev in obvezna uporaba zaščite za sluh).

OVO se uporablja tam, kjer zaposlenemu ni mogoče samo s tehničnimi in organizacijskimi ukrepi zagotoviti ustrezne stopnje varnosti pri delu. Vsak tip zaščitne opreme ima svoj namen, npr. čepki za ušesa varujejo zapo-

slenega pred poškodbami sluha, protivrezne rokavice ščitijo pred nevarnostjo ureznin, zaščitna očala pred letječimi delci itn.

Spremembe pri delu, nove potrebe po zaščiti

Potreba po OVO se spreminja istočasno s spremembami tehnologije, opreme ali organizacije dela. Tako potreba kakor vrsta opreme sta opredeljeni glede na tvega-



nja, ki so prepoznana v oceni tveganja za določeno delovno mesto. Proizvajalci zaščitno opremo neprestano izboljšujejo, tako da je nujno slediti novostim tako, da lahko zaposlenim delodajalec vedno nudi najboljše, kar ponuja trg.

Zaposleni morajo že zdaj uporabljati zaščitna očala ali zaščitni vezir pri določenih delih, kot so na primer čiščenje mlina ali drobilca, pri uporabi naprave za brušenje ali pri delu na stroju za brizganje plastike v predelu brizgalne enote. Predvidoma aprila pa bodo zaščitna očala predpisana, poenostavljeno povedano, v vseh oddelkih, kjer je predpisana zaščitna obutev. To pomeni, da si bo moral vsakdo, ki bo vstopil v katerega od teh oddelkov, nadeti zaščitna očala. To velja tudi za zunanje izvajalce in obiskovalce. Odločitev je bila sprejeta predvsem zaradi ocene tveganja in nekaj tako imenovanih »skoraj dogodkov«, ki bi lahko bili nevarni za poškodbo oči in obraza.

► **Ulrik D. Oblak**

NAŠI SODELAVCI IMAJO KAR NEKAJ UGODNOSTI

Organizacija timbilingov
 Organizacija družabnih dogodkov
 (družinski piknik, novoletna zabava, Dedek Mraz ...)
 Podpora zaposlenim pri športnih dejavnostih
 (košarka, kolesarstvo, pohodi, smučanje ...)

Urejeno delovno okolje
 Osebna rast in razvoj
 Izdelava osebnostnega profila
 Fleksibilni delovni čas
 Možnost opravljanja dela na daljavo
 Urejeno parkirišče, kolesarnica
 Topel obrok med delovnim časom
 (8 različnih obrokov)

Nagrajevanje in napredovanje
 Izplačilo božičnice
 Izplačilo regresa
 Spodbujanje inovativnosti
 (nagrajevanje malih koristnih predlogov)

Vključitev v strateške projekte
 Izobraževanje in študij ob delu
 Interno učenje angleškega/španskega jezika za zaposlene in njihove otroke
 Interno učenje MS Office
 Kvartalno/polletno srečanje z direktorjem
 Dnevni/tedenski/mesečni sestanki z vodji in redni letni razgovor
 Obveščanje prek oglasnih tabel, e-pošte, velikih zaslonov, internega časnika *Polyanec*
 Kava z direktorjem

Obdarovanje ob dnevu žena, dnevu mučencev, novem letu, rojstvu otroka ...
 Sofinanciranje v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje in druge ugodnosti

DOGODKI, KI NAS ČAKAJO V LETOŠNJEM LETU



Dan žena
 Dan mučnikov
 Prodajna konferenca



Redna srečanja z direktorjem
 Interni časopis *Polyanec*
 Učenje in izpopolnjevanje angleškega jezika
 Timbilingi

Evakuacijska vaja
 Pohod na Blegoš
 Polycomov študentski piknik



Dan odprtih vrat v Črnomlju
 Sodelovanje na Maratonu Franja
 Spust po reki Kolpi
 Polycomov piknik



Strateška konferenca
 Dedek Mraz
 Novoletna zabava

ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Sabina Maganović

je v Polycomu v Črnomlju začela delati kot študentka leta 2019. Po končanem šolanju se je v podjetju tudi zaposlila, sprva kot proizvodna delavka, kasneje pa je sprejela odgovornejše delo kot namestnica skupinovodje, zdaj je napredovala v skupinovodjo.

Njene odgovornosti so vodenje, organiziranje in nadziranje dela skupine v proizvodnji. Kadar je na strojih stiska z delavci, priskoči na pomoč pri pakiranju izdelkov. Skrbi, da delo poteka tekoče in da je razporeditev sodelavk na strojih enakopravna.

Kot pravi, je delo, ki ga trenutno opravlja, odgovornejše in bolj stresno od dela na strojih, saj je vmešni člen med nadrejenimi ter sodelavci, ki jih vodi. »Odkar sem se zaposlila, poteka delo na splošno nespremenjeno. Opažam pa vsakodnevno uvajanje novih pravil oziroma odgovorni v podjetju iščejo

rešitve za boljše delovno okolje, boljšo varnost pri delu, kakovost izdelkov itn.,« ugotavlja Sabina.

Pohvalila je tudi dobre odnose, ki vladajo v celotni ekipi, dobro sodelujejo in vsak od njih opravlja odgovorno delo, medsebojno si pomagajo, v prostem času pa se tudi skupaj povešijo.

Prosti čas nameni družini in prijateljem. Rada prebira knjige, se odpravi na sprehod v naravo, obiskuje tudi fitnes. Veliko časa pa preživi tudi v kuhinji, saj je kuhanje njena velika strast.

Bernarda Hribnik

se je ekipi v Polycomu pridružila leta 2006. Kolektiv je bil takrat še bistveno manjši, tako so si, kot pravi Bernarda, sodelavci med oddelki bolj pomagali. To je pripomoglo, da so pridobili širok nabor različnih znanj, bolje so tudi razumeli delovni proces.

Ko se je leta 2009 vrnila s porodniškega dopusta, je začela delati v prebiralnici – montaži, učila pa se je tudi na avtomatski montažni liniji. »Rada se spomnim na delovno vzdušje v tistem obdobju, saj je



Sabina Maganović



Bernarda Hribnik

bilo zelo prijetno in domače,« je povedala Bernarda. »Z odprtjem nove tovarne v Dobju smo pridobili čudovito, sodobno, prostorno in delavcu prijazno delovno okolje. Kar težko si je predstavljati, kako velik tehnološki preskok je družba Polycom naredila v tako kratkem času. Računalniško načrtovanje in vodenje proizvodnje, uvajanje robotike in druge izboljšave vsekakor bistveno pripomorejo k boljšim pogojem dela,« pravi.

Pove tudi, da rada hodi na delo in se veseli uspeha, ki ga podjetje dosega. Ponosna je na svojo zaposlitev, pogreša pa pristnejši odnos med sodelavci. Se pa zaveda, da je to davek, ki ga prinesejo večji kolektiv, stalni pritiski kupcev in zahteve trga.

Zunaj delovnega okolja najraje uživa s svojimi najdražjimi. Rada prebere dobro knjigo ali pa si pogleda romantični film. Všeč so ji dopusti ob morju, hribi pa samo, ko jih občuduje od daleč. Zelo rada kuha in peče. Skozi življenje jo vodi misel, da v življenju največ štejejo pristni odnosi med ljudmi, sočutje, ljubezen, poštenost in nesebičnost.



Boško Vučič

PRIDRUŽI SE NAŠI EKIPI

NUDIMO REDNO ZAPOSLOITEV NA DELOVNIH MESTIH:

- proizvodni delavec v Poljanah
- proizvodni delavec – nastavljalec v Poljanah
- orodjar vzdrževalec v Poljanah in Črnomlju

ZA VEČ INFORMACIJ
NAM PIŠITE NA E-POŠTO
kadri@polycom.si
ALI PA OBIŠČITE NAŠO
SPLETNO STRAN



V NAŠO EKIPO
PA VABIMO TUDI
ŠTUDENTE ZA
DELO NA OBEH
LOKACIJAH

POLYCOM ŠKOFJA LOKA, D.O.O. Boško Vučič
 · Dobje 10 · 4223 Poljane nad Škofjo Loko · Slovenija · EU
 t +386 (0) 4 50 70 600 · e info@polycom.si · w www.polycom.si

Boško Vučič

se je ekipi v Črnomlju pridružil julija 2017. Polycom in naše delo je poznal že pred zaposlitvijo, saj je podjetje, kjer je bil zaposlen prej, skrbelo za vzdrževalna dela v naši poslovni enoti v Črnomlju.

Zaposlil se je na delovnem mestu orodjar vzdrževalec in postopoma napredoval, zdaj vodi oddelek vzdrževanja v Črnomlju. Njegovo delo je vzdrževanje strojev ter strojne opreme in skrb za karierni razvoj sodelavcev. »Pri mojem delu je največ poudarka na tem, da stroji in naprave delujejo brezhibno, kar pa je včasih težko glede na širino, ki jo pokriva. Poleg vzdrževanja veliko sodelujem z dobavitelji in zunanji izvajalci,« je povedal. V ekipi je še z dvema sodelavcema, s katerima ima dober odnos in odlično sodelujejo pri vsakodnevni delovni izzivih.

Svoj prosti čas izkoristi za družino, s katero se poleti najraje odpravi na morje. V veliko veselje mu je tudi vožnja z motorjem, letošnjo pomlad bo izkoristil tudi za motoristični izlet po Balkanu.

► Tina Dolenc



NEKDANJI REPREZENTANT, KI USPEŠNO USKLAJUJE POKLIC IN ŠPORT

Kristjan Čujec je v Polycomu tehnični projektni vodja, verjetno pa vsi sodelavci ne vedo, da je tudi eden najboljših slovenskih igralcev malega nogometa oziroma futsala vseh časov.

Kristjan se je Polycomu pridružil julija lani, kjer zdaj skupaj z ekipo skrbi, da se naročeno orodje razvije, izdela in prenese v serijsko proizvodnjo. Prve stike je s Polycomom navezal že v svoji prejšnji službi, ko je bil še zaposlen v Hidrii.

Sicer pa je triintridesetletni Primorec, ki z družino živi v vasi Poljubinj pri Tolminu, eden najboljših igralcev malega nogometa v Sloveniji vseh časov. Za slovensko reprezentanco je odigral kar 126 tekem in mrežo nasprotnikovega gola zatresel 75-krat, decembra lani pa se je poslovil od reprezentančnega dresa. A ta ni dolgo obležal v omari, saj ga je zaradi poškodbe reprezentanta in več odsotnosti zaradi covid-19 reprezentančni trener sredi januarja povabil na evropsko prvenstvo na Nizozemsko. Čutil se je dolžnega, da pomaga ekipi, zato se je posvetoval z družino in v podjetju.

Zaveda se, da take nenapovedane odsotnosti za podjetje niso preproste, sploh v razmerah, ko je že dovolj odsotnih zaradi okužb s koronavirusom, a mu je direktor Iztok Novak to omogočil. »Fleksibilnost dela in možnost dela od doma, ki ju omogoča Polycom, sta mi omogočila, da sem lahko kombiniral igranje na evropskem prvenstvu in službo,

Kristjan Čujec je eden najuspešnejših slovenskih igralcev malega nogometa vseh časov. Foto: M24.si/NZS.

tako da je vse potekalo dokaj nemoteno. Tudi moji sodelavci so priskočili na pomoč, za kar se jim res zahvaljujem,« je dodal Kristjan

Vzporednic je precej

Vrhunski šport veliko zahteva, a tudi veliko da. Kristjan tako med športom in poslovnim svetom najde marsikatero vzporednico: »Disciplina in delavnost, ki ju dobiš v športu, sta izrednega pomena tudi v poslovnem svetu. Prav tako kot v športu zasledujemo cilje, si jih postavljamo tudi v poslu, le da so ti malo drugačni. Potem je tu še želja po uspehu, po doseganju rezultatov ter nadgrajevanju samega sebe.«

Čeprav za reprezentanco ne igra več, je še vedno aktiven igralec FK Dobovec iz Rogatca, s katerim so že štiri leta zapored državni prvaki. Zato igrajo tudi v ligi prvakov.

Prostega časa ni

V Sloveniji se mali nogomet igra na ljubiteljski ravni, za profesionalno je treba v tujino. Kristjan je tako šest let igral v profesionalnih klubih v Španiji, Italiji, Azerbajdžanu in na Hrvaškem. V Sloveniji imajo vsi igralci poleg športa še delo, kar terja veliko usklajevanja med službo in družino, prostega časa za še kakšen hobi pa tako rekoč ni.

Našel ga je edino za nadgradnjo izobrazbe. Lani je opravil vse izpite na Poslovno-tehniški fakulteti, smer gospodarski inženiring, letos pa želi dokončati magistrsko nalogo na temo EFQM model poslovne odličnosti malega družinskega podjetja.

► Tina Dolenc



S SPONZORSTVI IN DONACIJAMI VRAČAMO V LOKALNO OKOLJE

Lani je Polycom za donacije različnim dobrodelnim organizacijam in za sponzorstva lokalnim društvom na obeh območjih, kjer deluje, namenil okoli 20.000 evrov.

Na podjetje se vsako leto obrnejo številna društva in organizacije iz lokalnega okolja, to je iz gorenjske in belokranjske regije, s prošnjami za sponzorska ali donatorska sredstva. Pri tem se trudimo, da polovico predvidenih sredstev namenimo sponzorskimi in polovico donatorskim sredstvom, s katerim omogočamo lažjo organizacijo dogodkov, podporo pri nakupih določenih pripomočkov, prispevamo nagrade za srečelove, posameznikom pomagamo pri izvedbi treningov oz. lažjo izvedbo določenih podvigov. Donacije pa so predvsem namenjene blaženju socialnih stisk

občanov, nakupom določenih naprav, aparatur, računalniške opreme za učence ... S tem si prosilci omogočijo boljše okrevanje po poškodbi ali bolezni, izboljšajo kakovost življenja ali omogočijo dejavnosti, ki bi jih sicer težje izvedli. V podjetju namreč sledimo načelu, da vsak lahko naredi nekaj, s skupnimi močmi, združenimi za isti namen, pa lahko naredimo, dosežemo zelo veliko.

Lani proti koncu leta smo sklenili sponzorski pogodbi s Skakalnim klubom Žiri in Košarkarskim klubom Škofja Loka.

Poudarjamo vrednote

Prav je, da podjetje kaže družbeno odgovornost in vrača v okolje, od koder prihajajo zaposleni. Veliko nam pomeni, da zaposleni in domačini začutijo, da živimo in se dejavno vključujemo v dogajanje kraja. Predvsem želimo spodbujati in poudarjati vrednote, ki jih zasledujemo tudi v podjetju, to je podpora dejavnemu načinu življenja, vztrajnost, povezovanje in sodelovanje v ekipi, osredotočenost k cilju. Vse te delovne navade, ki jih imajo športniki in drugi, ki jih podpiramo, so dobro prenosljive tudi v delo. Predstavljajo zgled, ki mu želimo slediti. Ne nazadnje s tem podjetje krepi tudi svojo blagovno znamko kot v okolje usmerjen delodajalec.

Dolgoročnih sponzorstev nimamo sklenjenih, res pa je, da z nekaterimi organizacijami in društvi sodelujemo že vrsto let. To so predvsem različna športna društva in organizacije, tudi gasilska društva.

► **Mateja Šenk**

MARJANU FOJKARJU PRŠUT ZA PRIZADEVNOST

Vedno znova nas ob koncu vsakega leta naš največji dobavitelj jekla, podjetje ORO MET, preseneti s stegnom pršuta. Zaradi okoliščin ga lani nismo pojedli skupaj, ampak smo ga podarili sodelavcu za prizadevnost.

Običajno smo poskrbeli za razrez podarjenega in ga v ročni orodjarni na zadnji delovni dan v letu ob druženju z ostalimi sodelavci pojedli. Ker pa konec lanskega leta razmere zaradi covida-19 tega niso dopuščale, smo se odločili pršut podariti zaposlenemu v ORC. Izbrali smo Marjana Fojkarja, ki je med zaposlenimi v oddelku lani opravil največ nadur. Razmere so lani zahtevale veliko

prilagajanja in žal se nadurnemu delu ni bilo mogoče izogniti. Zaradi covida-19 smo delo morali organizirati tudi s pomočjo premestitev v oddelkih, veliko je bilo nadomeščanja sodelavcev zaradi bolniških odsotnosti in tako se je povečalo število nadur.

Marjan Fojkar je v podjetju zaposlen od leta 2005 kot operater v orodjarni. Delo opravlja na



strojih RNC za grobo rezkanje in strojih HSC za fino rezkanje. Z znanjem in izkušnjami je bil v teh letih mentor številnim novoza-poslenimi ter praktikantom in vajencem.

Darila je bil vesel, obenem pa presenečen in seveda hvaležen.

► Tija Blagotinšek

MLADIM SMO PODARILI POHODNE PALICE IN STEKLENIČKE

Polycom spodbuja mlade in jih podpira pri osebnostnem razvoju. V ta namen smo učencem Osnovne šole Škofja Loka, ki izvaja MEPI – mednarodno priznanje za mlade, podarili pohodne palice in stekleničke.

Program MEPI je program osebnega razvoja mladih, v katerem mladi uživajo, se spopadajo z izzivi in so za to nagradjeni. Je metoda dela z mladimi, ki se jo lahko izvaja kjer koli se mladi zadržujejo, bivajo ali ustvarjajo: v nevladnih organizacijah, mla-



house
Jerini

📍 Bajčiči 17
51500 Krk, Hrvaška
✉ jerini@jerini.house
🌐 www.jerini.house
🏠 Holiday house Jerini

Razkošno posestvo Jerini se razprostira na več kot 2.300 m² zemljišča in je sestavljeno iz dveh kamnitih vil z več kot 420 m² različnih ponudb: od gostilne, vinoteke, zunanje kuhinje s teraso do velnesa, fitnesa, sončnega prostora in bazena. Vabljeni!

dinskih centrih, osnovnih in srednjih šolah ter drugih vzgojno-izobraževalnih zavodih, centrih za socialno delo, podjetjih z mladim kadrom, stanovanjskih sku-

pinah, mladinskih domovih itn. Program je priznan na mednarodni ravni.

► Tija Blagotinšek



DEDKA MRAZA SMO POZDRAVILI NA DALJAVO

Že drugo leto zapored je Dedek Mraz pozdravil otroke naših zaposlenih prek video povezave.

Decembra lani smo se starši skupaj z otroki zbrali pred računalniškimi zasloni in Dedka Mraza pozdravili na daljavo. Še preden je prišel, smo si ogledali predstavo Pingo in njegov prvi božič. Zgodbica je govorila o malem Pingu, njegovi mami in dogodivščinah, ki so se jima zgodile na božič.

Srečanje z Dedkom Mrazom s predstavo je bilo namenjeno vsem otrokom ter vnukom naših zaposlenih, darilo pa so prejeli otroci do osmega leta starosti.

Seveda pa se letos želimo ponovno srečati z Dedkom Mrazom v živo.

► Tija Blagotinšek

NOVOLETNI PAKET ZA ZAPOSLENE

Ob koncu leta smo vsem zaposlenim pripravili majhno presenečenje, prejeli so darilni paket.

V njem so bili sir, klobasa in namaz, pripravili pa so ga v Kmetijski zadrugi v Škofji Loki. Pakete so prejeli vsi zaposleni, študenti in tudi zunanji sodelavci, ki vsak dan skrbijo za čistočo naših prostorov, ter naše prijazne kuharice.



Tehnični projektni vodje (z leve): Kristjan Čujec, Marko Lamovšek, Mitja Hrast in Tomaž Čarman



Ekipo projektne pisarne (z leve): Iztok Černalogar, Simona Dolinar, Majda Trček, Mihaela Peterneš Pivk, Štefan Ančimer in Marjan Kranjc

							AVTOR; MATJAZ HLADNIK	VESOLJEC	LEŽARIN- SKA PRI- STOJBINA, LEZNINA	IVAN MINATTI	ČLOVEK Z BISAGO	NEKDANJA ALPSKA SMUČARKA WACHTER	TROPSKA RASTLINA Z UŽITNIMI SADOVI	ŠVEDSKO ZIMSKO- SPORTNO SREDIŠČE
							... IN 40 RAZBOJ- NIKOV							
							SKUPEK PRED- VANJ ZA ODRASLE							
							TANJA ŽAGAR			SINKO, SINČEK				
										OVCA, BACEK				
							OBROBNA GREDECA ZA ROŽE							TRETJE NAJVEČJE JAPONSKO MESTO
							ZAČIMBA ZA PIZZO							
							EVA LONGORIA							
VOZILO ZA POLETE V ORBITO IN NAZAJ, VESOLJ- SKO LETALO	GORA NAD TRENTO (2601 m)	AKONTA- CIJA, ARA	BICIKEL	KOSTUMO- GRAFKA VOGELNIK	VRSTA ŽITA							OLIVER STONE		
					TORI AMOS							VERGILOVA PESNITEV		
										MEVŽA, ŠLEVA				
										ZMIKAVT				
TROPSKI SADEŽ V OBLIKU HRUŠKE							ENOTA ZA MOČ (W)					ITALIJAN- SKI PEVEC OTOČJE V MIKRO- NEZIJI		
MLADA PEVKA IN IGRALKA ĐURIĆ RIBIĆ					ŠIBA, PALICA				SEATOV SUV					
					SUNEK, UDAREC				EMMA THOMPSON					
LENNON, VDOVA (YOKO)				AMERIŠKI IGRALEC (BRAD) NASAD OB HIŠI				TOK, ŠKATLICA					OBDELO- VANJE	ŠIROKA RAZMAK- NITEV NOG
RIDLEY SCOTT			SIGUR- NOST STRIPOV- SKI JUNAK FORD									NASILEN VSTOP FINSKI DIRKAČ F1 ROSBERG		
POMOČ: ATECA KAABA PLIMO TUVALU	UŽITNA GOBA, ŠAMPI- NJON	STARO- DAVNOST MATEMAT. ZAPIS Z ENACAJEM								SVETIŠČE V MEKI IZDELO- VALEC USNJA				
SODOBNIK ILIROV					MAJA KEUC PUHASTA PREŠITA ODEJA		DVOBOJ						DANE ZAJC	
							KRAJ PRI POREČU, TORRE						PISEC, PISAR	
MEJNA REKA MED HRVAŠKO IN BOSNO				PESNIK L. PRITOK REKE SEVERN V ANGLIJI				ZBIR, CELOTA OGRAJEN PROSTOR ZA BOKS						
CESTNI JAREK					KEŠANJE, OBŽALO- VANJE	POPOTNIK, FOTOGRAFI HODALIC STAR SLOVAN						ILOVICA	PRŠEC, PRŠAVICA	
MATLIJA ČOP			VIKAR							PASJE- REJEC				
			DAVID LYNCH							PAULA ABDUL				
TREBUH							APARAT, STROJ							
MOTNOST, NEJAŠ- NOST							LASTNIK GRADU							

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 **13. 5. 2022**.
 Med pravičnimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

- 1. nagrada:** jakna in majčka Polycom
 - 2. nagrada:** dežnik, steklenička in polo majica
 - 3. nagrada:** otroška torba Polycom
- Nagrajenci križanke **POLYANEC, DECEMBER, št. 38:**
- 1. nagrada:** velur Polycom – **Henrik Razpotnik**
 - 2. nagrada:** steklenička in svinčnik Polycom – **Gašper Novak**
 - 3. nagrada:** družabna igra Tiny Pong – **Andrej Rebec**



KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO:

Za dostop do celotne številke Polyanca poskenirajte to QR-kodo.