

POLYANEC

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



Osrednja tema:

**POLYCOM – MESTO PRILOŽNOSTI ZA NABIRANJE
IZKUŠENJ IN KOMPETENC**

DAN ODPRTIH VRAT

2. 6. od 13.00 do 18.00 na lokaciji v Dobju

VSEBINA

- 3** Uvodnik
- 4** Na mladih svet stoji
- 5** Študente in dijake vključujemo tudi v strateške projekte
- 7** Priložnosti za nabiranje izkušenj in kompetenc
- 8** Mentorstvo je naložba za prihodnost
- 8** Žiga Peternel z odliko končal vajeništvo
- 9** Rezultate lahko dosegaš samo skupaj s sodelavci
- 10** Diplomski in magistrski dela izboljšujejo procese
- 11** Naj štipendisti 2022
- 12** Anketa: Kaj mlade motivira za delo v Polycomu in kaj cenijo?
- 13** Uskladitev ciljev strateške prodaje s tržnimi in internimi smernicam
- 14** Z novo naložbo izboljšave pri obdelavi kaljenih materialov
- 15** Nove naložbe v opremo in prostore
- 16** S sistemskim pristopom smo zmanjšali mikrozastoje
- 17** Mali koristni predlog: ukinitve nadzornih senzorjev
- 18** Predstavljamo naj zaposlene in naj tim leta 2022
- 25** Ponosni, da smo sponzorji Nike Prevc
- 26** V šolo košarke vpisali več kot 200 otrok
- 27** Mali košarkarji na zabavnem ogledu Polycoma
- 27** Polycomov smučarski dan
- 28** Križanka



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

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

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 Polycom izhaja od leta 2004. Polyanec, številka **43/2023**, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Zaključek vajeniške prakse Žige Peternela. Na fotografiji še Andreja Sever (GZS), Ivan Mavri (SC Škofja Loka) in Gašper Alič (mentor v Polycomu)

TEMELJ ZA OPTIMIZEM V PRILAGODLJIVEM IN UČINKOVITEM POSLOVANJU

Še naprej se uspešno odzivamo na vedno nove izzive, ki jih prinaša hitro spreminjajoče se poslovno okolje. Ključno je, da smo sposobni hitro poiskati in sprejemati rešitve, nato vanje verjeti in se hitro prilagajati spremembam. In seveda zaupati v znanja in sposobnosti nas vseh.

Veriga dejavnikov, ki vplivajo na poslovanje podjetij, ki jo je sprva sprožil izbruh koronavirusa, nato pa še vojna v Ukrajini, dobiva nove in nove člene. Inflacija, ki od druge polovice lanskega leta dosega približno desetodstotno medletno rast, vpliva na kupno moč prebivalstva po vsej Evropi in širše, še dodatno na nakupne odločitve vpliva višanje obrestnih mer, ki dražijo posojila. Prodaja novih avtomobilov je tudi lani upadla, in sicer je bilo lani na območju EU prvič registriranih nekaj manj kot 9,3 milijona osebnih avtomobilov, kar je skoraj pet odstotkov manj kot leta 2021, in najmanj po letu 1993. V primerjavi z letom 2018 je bilo prvih registracij za 40 odstotkov manj. Trend upadanja povpraševanja pa ne velja samo v avtomobilski industriji, ampak tudi v drugih panogah z izdelki, ki so namenjeni daljši uporabi in je nakup mogoče odložiti. Tudi pri gospodinjskih aparatih.

Priložnosti zaradi konsolidacije

Ti podatki nas ne smejo demotivirati, ampak z optimizmom in odločnostjo iščemo v njih nove priložnosti. Eden od trendov, ki ga vidimo na trgu zaradi zmanjševanja povpraševanja in s tem čedalje več nezasedenih zmogljivosti v podjetjih, je konsolidacija trga. V Polycomu v tem vidimo priložnost, saj je podjetje v dobrem stanju, in verjamemo, da kupci v nas prepoznajo partnerja, ki je sposoben prevzemati določene posle. Seveda bomo tudi mi pri tem preudarni.



Naš osrednji cilj je ukvarjati se s projekti in procesi, ki prinašajo visoko dodano vrednost, zato moramo biti dojemljivi za spremembe. Potencialne projekte ocenjujemo z vidika donosnosti, potenciala in potrebnega vložka v tehnologije, preden jih sprejmemo, kar pa nikakor ne pomeni, da se bomo ogibali novim stvarjem, ki se jih moramo še naučiti. Nasprotno.

Obvladovanje stroškov in tehnologije

Drugi cilj pa je kar najbolje obvladovati stroške in to na eni strani v odnosu do dobaviteljev in na drugi interno, v skladu z načeli vitkega poslovanja. V luči tega je pomembno tehtanje, katere so tiste neosnovne dejavnosti, s katerimi se podjetje ukvarja samo, in za katere je z vidika donosnosti in učinkovitosti smiselno najeti zunanje strokovnjake. Primer je skladiščenje, ki se ga kot zunanjo storitev plačuje glede na potrebe.

Ob tem je treba neprestano slediti novim tehnologijam, ki vstopajo v vse pore delovnih organizacij in na posameznih področjih že zdaj močno spreminjajo način dela in omogočajo velike prihranke časa, kot na primer pri kreiranju dokumentov ter pri pravnih in prevajalskih storitvah. Če želimo ohraniti konkurenčnost, je pomembno, da tehnologije hitro, hkrati pa smotrno uvajamo v delovne procese, pri čemer še enkrat več poudarjam, kako pomembno je, da smo vsi v podjetju odprti za spremembe.

► Iztok Novak, direktor

»NA MLADIH SVET STOJI«

Mineva deset let, odkar je za vedno zaspal dragi oče Vinko. Ne samo osebno – nama z bratom Igorjem in najinima družinama –, tudi podjetju je dal pomemben pečat. V zahtevnem poslovnem okolju, ki smo mu priča že zadnjih nekaj let, podjetje uspešno deluje tudi na krilih vrednot, ki nam jih je vsadil.

Skoraj prepričan sem, da se vam je sodelavcem, ki ste z nami daljše obdobje, ob naslovu tega prispevka pred očmi pojavila podoba očeta Vinka. Bil je zraven, ko je padla ideja, da stopim na podjetniško pot, ko smo delali prve korake, zaposlovali prve sodelavce in ko je zgodba Polycoma začela cveteti.

Skoraj ni bilo dneva, da se ne bi sprehodil skozi proizvodnjo – takrat smo bili še v Poljanah – in se pri vsakem zaposlenem posebej zanimal, kako se počuti in kako gre delo, ali morda iz prakse vidi priložnost za kakšno izboljšavo. Tako je ves čas poznal vzdušje v proizvodnji in nama z bratom prenašal ideje in predloge o tem, kako delati, da bodo sodelavci zadovoljni. Bil je mentor in motivator nama in morda na le malce drugačen način tudi sodelavcem, niso ga brez razloga klicali ata Vinko. »Na mladih svet stoji,« je vedno poudarjal, ko smo sprejemali mlade na prakso, počitniško ali študentsko delo, podelili štipendijo, in se trudil, da bi jih čim bolj vpeljal v delo.

Ključni vrednoti: delo ...

Delo je bila njegova največja vrednota in skupaj z mamo sta jo z zgledom prenašala na naju z bratom že od malih nog. V šestem razredu osnovne šole sem začel raznašati časopis, kasneje sem delal v takratni škofjeloški pekarni, pekel sem kruh in se že hitro po koncu osnovne šole finančno toliko osamosvojil, da mi ni bilo treba staršev prositi za denar. Hvaležen sem, da sta naju naučila delovnih navad in da samo z delom lahko v življenju nekaj dosežemo. To vrednoto ponosno prenašava na svoje otroke in razumejo, da bodo v življenju imeli toliko, kolikor bodo sami zaslužili in ustvarili. Če nekdo dobi, kar si želi, ne da bi si to z delom zaslužil, tega ne more ceniti, nima ne ciljev in ne motivacije.



Družina Stanonik: mama Marija in oče Vinko praznujejo Iztokov rojstni dan, v maminem naročju je Igor.

... in spoštovanje

Spoštovanje ljudi je naslednja vrednota, ki sta jo nama predala starša in je zlata vredna. Ustreden odnos do sodelavcev, pohvala štejeta. Danes, ko na trgu dela primanjkuje kadrov, je to še toliko pomembnejše in vidim, s kako veliko fluktuacijo zaposlenih se spopadajo nekateri moji kolegi, ki ne prepoznajo dovolj vrednosti njihovih zaposlenih in na prvo mesto postavljajo svoj ego. Mi se zavedamo, da je naš sleherni sodelavec del sestavljanke, ki ima svojo vlogo samo, če je v celoti sestavljena.

Tako kot se je oče vsak dan zanimal, ali so sodelavci zadovoljni in kaj potrebujejo, tako se tudi danes trudimo za to, da bi vsak od nas z veseljem prihajal na delo, pomembno se nam zdi pohvaliti za trud in dobro opravljeno delo, za samoiniciativnost in razvijanje idej, kako sodelavcem ponuditi še boljše pogoje za delo; ne, kako za neko dobroto, na primer elektriko, plačati manj, ampak kako je manj porabiti in podobno. Kot lastnikoma se nama zdi pomembno, da te vrednote živijo tudi naši vodje, ki so v velikem podjetju, kot je naše, prvi stik z zaposlenimi.

Ponosen sem, da nama je z bratom uspelo prenesti to očetovo dediščino na mlajšo generacijo in da obe ključni vrednoti živita v podjetju naprej. Verjamem, da bi nam bilo kot podjetju v današnjih razmerah težje, če tega ne bi imeli.

► Iztok Stanonik, lastnik

ŠTUDENTE IN DIJAKE VKLJUČUJEMO TUDI V STRATEŠKE PROJEKTE

Vzgoja lastnih kadrov je ena od strateških nalog podjetij, v Polycomu pri privabljanju mladih stavijo na to, da jim omogočajo sodelovanje tudi pri najpomembnejših projektih za razvoj podjetja v prihodnje ter v družabnih dejavnostih, pravi Tija Blagotinšek iz kadrovske službe, odgovorna za sodelovanje z mladimi.

**Podjetje ogromno naporov vla-
ga v to, da bi mladi v Polycomu
prepoznali potencialnega delo-
dajalca. Zakaj je tako pomemb-
no, da z njimi začnete delati v
času, ko se še šolajo?**

Pomembno se nam zdi, da razvijamo svoj kader, da mlade čim prej začnemo vpeljevati v naš delovni proces. V tem vidimo priložnost, da izoblikujemo in razvijamo svoj kader ter potencialne kandidate za zaposlitev na dolgi rok. Dejstvo je namreč, da se na trgu dela srečujemo z velikim izzivom pri pridobivanju novih sodelavcev in na ta način lahko zapolnimo vrzel. Za mlade pa je to priložnost, da se seznanijo tako s procesom dela kot z delovno ekipo, s sodelavci, organizacijsko klimo. Tako zanje kot za podjetje je prednost, če se medsebojno spoznamo ter ugotovimo še pred sklenitvijo zaposlitvenega razmerja, ali drug drugemu lahko izpolnimo pričakovanja in na katerih točkah bi se lahko prilagajali.

**Kako uspešna so različna so-
delovanja? Jih je težje privabiti
medse ali potem zadržati?**

Mlade je težje privabiti, kot pa jih obdržati. Obravnavamo jih enako kot zaposlene, ponujamo

jim karierni razvoj, vključujemo jih v strateške projekte, čim bolj jih poskušamo vključevati v time in jih povezovati z ostalimi sodelavci. Zelo pomembno se nam zdi, da mladi začutijo, da nam njihov doprinos veliko pomeni. S tem tudi pokažemo, da jih cenimo. Mišljenje mlajših generacij se zelo razlikuje od mišljenja nas, ki smo že nekaj časa v podjetju, zato se nam zdi pomembno, da jim prisluhnemo in skupaj iščemo ter spoznavamo nove poti.

**Kakšne priložnosti trenutno po-
nujate mladim v podjetju?**

Trenutno jih je kar nekaj. V okviru vajeništva imamo odprta tri učna mesta za verificirano učno mesto oblikovalec kovin - orodjar. Vse poteka na lokaciji v Dobju. Predvidene zmogljivosti za obvezno šolsko prakso v letošnjem letu imamo večinoma zapolnjene tako v Dobju kot na lokaciji Črnomelj. Odprli pa smo že razpise za naslednje šolsko leto. Obvezno šolsko prakso ponujamo dijakom srednjih strojnih in elektro šol ter študentom fakultete polimerov, elektrotehnike in strojništva. Nadalje ponujamo mesta za dijaško in študentsko delo, torej za občasno delo v proizvodnji na obeh lokacijah, začetna urna

postavka je sedem evrov in se viša glede na samostojnost pri delu. Posebej bi izpostavila štipendiranje. Lahko se pohvalimo s konkurenčnimi štipendijami v gorenjski regiji, odprli smo že razpise za naslednje šolsko leto tako za dijake kot študente. Štipendirati želimo bodoče diplomirane inženirje informatike, diplomirane ekonomiste, strojne tehnike, oblikovalce kovin - orodjarje, diplomirane inženirje elektrotehnike, diplomirane inženirje mehatronike, diplomirane inženirje strojništva, diplomirane inženirje tehnologije polimerov. Mladim pa ponujamo tudi pomoč pri pripravi seminarskih nalog, diplomskih in magistrskih nalog.

**S kakšnimi izzivi se soočate pri
privabljanju mladih in kje vidite
rešitve, kaj pričakujete od države?**

Pridobivanje mladih je velik izziv, tudi kolegi v drugih podjetjih imajo podobne izkušnje. Mlade pridobivamo s pomočjo razpisov, sodelujemo na šolskih dogodkih, kjer se predstavljajo različna podjetja, udeležujemo se informativnih dnevnov, sejmov in podobno. Mladi se predvsem zanimajo za opravljanje obvezne šolske prakse, zadovoljni praktikanti se večkrat odločijo tudi za študentsko delo med šolskimi počitnicami. Poleg prakse in študentskega dela nudimo tudi opravljanje vajeništva, za katerega imamo verificirano učno mesto oblikovalec kovin - orodjar. Vajeništvo je sicer še precej novo, vendar se nam zdi odlična priložnost za mlade. Vajenci polovico šolskega leta preživijo v šoli, drugo polovico pa so na vajeniški praksi v podjetju. To je po našem mnenju odlična priložnost, saj so po koncu tega programa bolj usposobljeni glede na potrebe gospodarstva in jim omogoča lažji prehod z



izobraževanja na delo, prav tako pa vajenci spoznajo podjetje in tim. Naše podjetje odlično sodeluje z Gospodarsko zbornico Slovenije, kjer nam nudijo odlično podporo. Od Ministrstva za šolstvo pa si želimo večji posluh in bolj konkretno sodelovanje.

Katere so vaše konkurenčne prednosti pred drugimi podjetji pri privabljanju mladih?

Poleg študentskega dela, vajeništva, opravljanja obvezne šolske prakse in štipendiranja se tudi drugače želimo povezovati z mladimi oziroma jim omogočamo kar nekaj »ugodnosti«. Vključujemo jih v strateške projekte, ki potekajo v podjetju, nudimo jim inštrukcije za strokovne predmete in inštrukcije angleškega in španskega jezika, vključujemo jih v interne dogodke (pikniki, spust po Kolpi in podobno), posebej zanje prirejamo timbilinge (tekmovanje v peki burgerjev, kuharski timbiling, tekmovanje v paintballu ...), ponudimo jim

možnost sodelovanja na športnih dogodkih (pohodi, Maraton Franja, kolesarski izleti ...).

Kaj pričakujejo mladi, ki jih nagovarjate v šolah, na fakultetah, na sejmi in ob drugih priložnostih, kaj jih zanima?

Nagovarjati začnemo že učence osmih oziroma devetih razredov, ki se odločajo o nadaljnjem šolanju in pri izbiri poklicev. Lokalnim osnovnim šolam ponudimo ogled podjetja, organiziramo jih seveda tudi za dijake. Nekaterim se je lažje odločiti, ko dejansko vidijo delovno mesto. Veliko dosežemo že s tem, ko mladi prepoznajo, česa v življenju nočejo. V podjetju imamo kar nekaj študentov, ki že po koncu osnovne šole, ko dopolnijo 15 let, začnejo s študentskim delom. Po navadi prve korake naredijo v proizvodnji, nato lahko napredujejo. Stremimo k temu, da bi mladi spoznali celotni proizvodni proces, in jim tako zagotovimo delo v različ-

nih oddelkih. Prepričana sem, da se je najlažje odločiti, kje bi se zaposlil, če poznaš delovno mesto in ekipo, ki je tam.

Imate shemo, po kateri mladi zasedajo vodstvena delovna mesta. Kaj predvideva?

V sklopu projekta Razvoj mladih in štipendistov, katerega članica sem tudi jaz, smo imeli kar nekaj uspešno izpeljanih dejavnosti. V projektu smo določili ključne štipendiste, merimo zadovoljstvo s pomočjo ankete. Eden ključnih ciljev je zagotoviti uravnoteženo zastopanje novih idej in izkušenj v podjetju. Težimo k temu, da bi najmanj 25 odstotkov vodilnih položajev zasedali mlajši od 35 let, vsaj četrtino vodstvenih mest naj bi jih zasedali zaposleni, stari med 35 in 45 let, in da bi vsak drugi vodilni položaj zasedali zaposleni, starejši od 45 let. Zadnja cilja smo že dosegli.

► **Milka Bizovičar**

PRILOŽNOSTI ZA NABIRANJE IZKUŠENJ IN KOMPETENC

Mladi lahko med šolanjem pridobivajo praktična znanja v našem podjetju po različnih programih. Opravljajo lahko obvezno delovno prakso, omogočamo vajeništvo ter študentsko delo in ponosni smo na odlično sodelovanje s šolami in fakultetami.



Najtesnejše vezi imamo z bližnjimi šolskimi centri na obeh lokacijah, to so srednješolski centri v Škofji Loki, Kranju in Novem mestu, na višjih ravneh šolanja pa sodelujemo s Fakulteto za tehnologijo polimerov, ljubljansko strojno fakulteto, ekonomsko fakulteto v Ljubljani in drugimi. Poudariti velja tudi odlično sodelovanje z Gospodarsko zbornico Slovenije, ki nas posebej podpira na področju vajeniškega sistema. Sodelovanje s šolami in fakultetami nenehno poglobljamo, saj želimo mladim ponuditi priložnost, da po končanem šolanju postanejo del našega kolektiva. Omogočamo tudi štipendije, štipendiste pa se še posebej trudimo vpenjati v vse pore podjetja. Poleg mentorstva pri praktičnem delu in seminar-skih ter zaključnih nalogah je za mnoge posebej pomembno, da

sodelujejo pri projektih, ki jih imamo v podjetju, in imajo pri tem tudi pomembne vloge.

Študentsko delo in obvezne prakse

Študentsko in dijaško delo je občasna oziroma začasna oblika dela, ki jo mladi s statusom študenta oziroma dijaka opravljajo prek študentske napotnice. Sprejemamo jih vse leto, med počitnicami pa je potreba po tej obliki dela še nekoliko višja. Mesta se odpirajo v proizvodnji, orodjarni ter v oddelkih tehnologije in kontrole.

Praktično usposabljanje v podjetju je določeno s predmetnikom šole, dijaki lahko pridobijo spretnosti, ki jih v šoli s praktičnim poukom ne morejo. S Šolskim centrom Škofja Loka sodelujemo

že skoraj 20 let, v podjetju smo imeli že več kot 200 praktikantov.

Vajeništvo

Že od ponovne vzpostavitve vajeništva v Sloveniji je Polycom vpet v ta projekt, ocenjujemo ga kot izjemno dobrega. Vajeništvo izvajajo srednje šole in podjetja ob podpori Gospodarske zbornice Slovenije (GZS) ter Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (OZS). Vajenec se najmanj 40 odstotkov časa izobražuje v šoli, najmanj 50 odstotkov časa je na praktičnem usposabljanju pri delodajalcu, kar pomeni, da je način izobraževanja prilagojen vajeništvu. Vpis v vajeniško obliko srednjega poklicnega izobraževanja je mogoč po končani osnovni šoli. Po zaključku vajeništva, to je po opravljenih treh letnikih in zaključnem izpitu, se vajenec lahko zaposli ali pa nadaljuje izobraževanje v poklicno-tehniškem izobraževanju.

Vajeniška oblika izobraževanja prinaša številne prednosti tako dijaku kot podjetju, ki ga izvaja. Mladi so v primerjavi z vrstniki, ki se šolajo po klasičnem sistemu, boljše usposobljeni glede na potrebe gospodarstva, dobijo znanja in kompetence, ki jih delodajalci potrebujejo, in s tem že zgodaj začnejo oblikovati karierno pot, lažje preidejo iz izobraževanja v polno zaposlitev, saj se postopoma privajajo na delovno okolje, že v času šolanja spoznajo podjetje in podjetje njega, in ker imajo priložnost preizkusiti različna dela v svojem poklicu, lažje ugotovijo, kaj jih najbolj zanima. Vajenec ima ob sebi mentorja, ki ga usmerja in mu pomaga, da spozna delo podjetja, za opravljanje praktičnega usposabljanja z delom prejme denarno nagrado.

► Tija Blagotinšek

MENTORSTVO JE NALOŽBA ZA PRIHODNOST

V Polycomu veliko pozornost namenjamo mentorstvu. S tem načinom usposabljanj mladi enostavneje in hitreje usvajajo znanja, podjetju pa zagotovi izobražen in izkušen kader za prihodnost.

Mentorstva imamo praktično na vseh oddelkih, največ pa jih je v strojni in ročni orodjarni, kjer se zaradi pomanjkanja kadrov trudimo privabiti kar se da veliko praktikan-tov. Sam sem največkrat mentor prav tem študentom in dijakom ter dijakom, ki opravljajo vajeniški sistem šolanja, pri čemer imamo v orodjarni tudi somentorje, s katerimi praktikanti preživijo večji del svojega praktičnega usposabljanja. Najobetavnejšim ponudimo tudi kadrovske štipendije, s katero si zagotovimo kadre za prihodnost.

Spoznavanje vseh operacij v izbranem oddelku

Program, ki ga v okviru mentorstva zagotovimo, je dobro pre-mišljen in se razlikuje od prak-tikanta do praktikanta. Tisti, ki

v podjetje pridejo kot dijaki po vajeniškem sistemu, na delovni praksi preživijo polovico šolskega leta, drugo polovico pa v šoli, temu primerno je osredotočeno tudi mentorstvo. Prvi dan najprej opravijo izobraževanje iz varnosti in zdravja pri delu, nato gredo na izbrani oddelok.

V prvem letniku vajenci gredo skozi tri, to so strojna, ročna in vzdrže-valna orodjarna, v vsaki preživijo po pet tednov. Namen je, da se spoznajo s celotnim procesom izdelave orodja in prevzemom orodja v proizvodnjo.

V drugem letniku izberejo, na ka-terem izmed teh treh oddelkov bodo opravljali zaključni izpit, kjer nato skozi prakso podrobneje spo-

znavaajo delo. Če je dijak oziroma dijakinja izbrala strojno orodjarno, na tem oddelku zakroži na štirih delovnih operacijah, to so na vsaki operaciji potopna erozija, žična erozija, grobo rezkanje/rezkanje v mehko, rezkanje grafitnih elek-trod. Na vsaki operaciji preživijo po pet tednov.

V tretjem letniku vseh 20 tednov nabirajo znanja in izkušnje na operaciji, ki jim je bila v prvih dveh letih vajeništva najbolj všeč. Vajenci morajo za uspešen zaklju-ček vajeništva narediti zaključno nalogo, tema pa je običajno iz-delava orodnega dela.

Prednosti

Mentorstvo prinaša prednosti mladim in tudi podjetju. Za mla-de je zelo pomembno, ker imajo priložnost črpati znanje od izku-šenih strokovnjakov, sami bi za osvojitve enakega znanja morali vložiti veliko več truda in časa. Prednost za podjetje pa je pred-vsem, da si zagotovi izobražen in izkušen kader za prihodnost, ki ob zaposlitvi ne potrebuje do-datnega časa za vpeljevanje v delovne procese.

► Gašper Alič

ŽIGA PETERNEL Z ODLIKO KONČAL VAJENIŠTVO

Konec januarja smo v podjetju imeli zagovor ob zaključku vajeniške prakse našega vajenca Žiga Peternela.

Žiga je uspešno opravil prakso, na zagovoru pa je dobil odlično oceno. Pri zagovoru so bili pri-sotni gospa Andreja Sever, ki na Gospodarski zbornici Slovenije skrbi za razvoj kadrov in izobra-

ževanje, predstavnik Šolskega centra Škofja Loka, gospod Ivan Mavri, in Gašper Alič, naš sodela-vec, ki je bil zadolžen za mento-riranje vajeništva.

► Tija Blagotinšek



REZULTATE LAHKO DOSEGAŠ SAMO SKUPAJ S SODELAVCI

Kot Polycomov štipendist sem prehodil karierno pot od študentskega počitniškega dela do vodilnega položaja – tehničnega direktorja družbe.



Polycom na predstavitvi podjetij v ŠC Škofja Loka

Kot domačin sem podjetje Polycom dobro poznal. Med študijem sem tu opravljal počitniško delo, v drugem letniku študija sem pridobil tudi kadrovske štipendije, ki mi je zagotovila kasnejšo redno zaposlitev.

Tik pred zaključkom študija, maja 2005, je prišel do mene lastnik in tedanji direktor podjetja Iztok

Stanonik in mi obljubil zaposlitev za nedoločen čas v konstrukciji – če diplomiram do julija. Takojšnja služba za nedoločen čas je bila tedaj nekaj nepredstavljivega, a ker sva s partnerko načrtovala poroko in družino, sem sprejel izziv. Z diplomom sem zelo pohitel, zagovor je bil v začetku julija, teden kasneje pa poroka. Delati sem začel v konstrukciji,

kjer je bil vodja Sebastjan Strnad, po štirih letih sem sprejel mesto vodje razvojne tehnologije. Tu se je začelo moje kaljenje in učenje. Podjetje je takrat že prehajalo iz obrtnega v podjetniški način dela, kot vodja sem bil na eni strani soočen s pritiski iz razvoja in na drugi strani s proizvodnjo. To je bilo zelo stresno obdobje – predvsem zaradi nepripravljenosti nekaterih sodelavcev za deljenje znanja, kar je zaviralo razvoj podjetja.

Vodja verjame v spremembe in ljudi

Postaviti sem moral svojo ekipo, na katero sem lahko računal in sem ji zaupal. Leta 2014 sem napredoval v vodjo proizvodnje in takrat za vodjo tehnologije imenoval Gašperja Severja. Nato sem bil dve leti vodja orodjarsko razvojnega centra, leta 2019 pa sem postal tehnični direktor družbe Polycom.

Vedno me je vodila želja, da se nekaj novega naučim, spoznam določene procese, pa tudi ljudi. Kot vodja sem ugotovil, da sam ne pomeniš veliko, ampak je pomembno imeti ob sebi ljudi, ki jim lahko zaupaš in se nanje zanesesh. Vodja mora verjeti v spremembe in znati prisluhniti ljudem, ki ga obkrožajo. Imeti mora jasno strategijo razvoja, da se bo podjetje v prihodnosti sposobno soočiti s konkurenco.

Mladi, ki šele začenjajo kariero, se morajo zavedati, da v življenju pridejo tudi padci, iz katerih se lahko največ naučijo. Od lastnikov in direktorja sem vedno pričakoval, da mi zaupajo in da verjamejo vame, seveda pa sem se moral najprej dokazati.

► Miha Tušek

DIPLOMSKA IN MAGISTRSKA DELA IZBOLJŠUJEJO PROCESE

Vsako leto v Polycomu nastane več diplomskih ali magistrskih nalog, ki pomembno vplivajo na delovne procese, jih izboljšujejo ali skrajšujejo. Predstavljamo štiri naloge in vlogo mentorjev pri tem.

Alen Sajovic, ki je zaposlen v kontrolnem merilnem laboratoriju v Črnomlju, diplomsko nalogo na temo tipalnega sistema na 3D merilnem stroju na višji strokovni šoli v Novem mestu še zaključuje. V njej opisuje tipalni sistem, kako deluje, zakaj se uporabljajo določena tipala, kakšna je natančnost tipala; opredelil bo izbiro tipala pri merjenju kosov. Sprva je delal ob pomoči mentorja Robija Perca, ki mu je pomagal predvsem takrat, ko ni vedel, kako naprej, po njegovem odhodu pa novega mentorja še išče. Ceni to, da si je mentor vzel čas in sta skupaj pregledala odprta vprašanja in našla odgovore. Sama ideja za zdaj še ni implementirana v podjetju, bo pa po mnenju Sajovica prispevala k boljšemu

razumevanju tipalnega dela pri kompleksnejših meritvah, da se bo izbralo pravo tipalo, ki je primerno za posamezno meritev.

Tudi **Nejc Hafner** še zaključuje svojo diplomsko nalogo, v kateri proučuje možnosti za dvig učinkovitosti strojev za brizganje plastike. S tem želi dvigniti OEE, to je kazalnik učinkovitosti stroja, ključni dejavnik pa bo skrajšanje časa menjave orodij na strojih za brizganje plastike. Mentorja Boris Šturm in Luka Podgoršek sta mu bila v veliko pomoč pri izbiri pravih metod, pri idejah in usmerjanju projekta, največ pa mu je pomenilo, da je imel vedno na voljo nekoga, ki ga je lahko vprašal za nasvet. Čeprav diploma še čaka na sklepno dejanje, se

rešitev že od novembra lani uporablja v proizvodnji. Najočitnejša sprememba so po meri narejeni vozički z orodjem, ki vsebujejo točno določeno orodje, ki se potrebuje pri menjavi orodij na brizgalnih strojih. Tako imajo delavci pri menjavah vedno pri roki potrebno orodje, kar jim olajša delo, poleg tega pa se je s tem skrajšal čas menjave.

Fred Eržen je septembra na ljubljanski fakulteti za strojništvo zagovarjal magistrsko nalogo z naslovom *Modeliranje in simulacija sistema notranjega transporta z avtonomnimi mobilnimi roboti v proizvodnji brizganih komponent*. S tem simulacijskim programom bo možno s pomočjo realnih podatkov simulirati načrtovani sistem, kar bo omogočalo primerjavo različnih proizvajalcev opreme in simulacijo vseh sprememb že pred realizacijo v proizvodnjo. Na ta način so že primerjali različne proizvajalce valjčnih prog in dvigal za medetažni transport in se lažje odločili za najustreznejšega ponudnika. Simulacijski model bo služil tudi za izobraževanje zaposlenih, ki so v stiku s proizvodnjo, in bo v pomoč pri načrtovanju oziroma



Alen Sajovic



Nejc Hafner



Fred Eržen

planiranju proizvodnje in proizvodnih virov. Njegov mentor je bil Boris Šturm, ki mu je priskrbel vse potrebne podatke, pomagala sta mu tudi Gašper Sever in Luka Podgoršek. Ceni to, da so ga vključili na pomembne sestanke z zunanjimi izvajalci in vzeli s seboj na sejem LogiMAT v Nemčijo, kjer se je srečal z razvijalci programske opreme za simulacijo in dobil nove ideje, ki jih je kasneje vključil v svojo nalogo.

Uporaba 3D skenerja v orodjarstvu pa je naslov diplomske naloge **Aljaža Bogataja**, ki jo je pred dvema letoma zagovarjal na ljubljanski fakulteti za strojništvo. Potem ko je Polycom kupil 3D skener, je preučil to novo tehnologijo, z vodji oddelkov – od kontrole, konstrukcije do orodjarne – pa so skupaj pregledali, identificirali potrebe, želje in možnosti izdelave ter opredelili postopke dela na skenerju. Uporaba 3D skeniranja se je izkazala za zelo primerno za mersko korekcijo orodja, saj jim je uspelo v samo enem krogu korekcij vse korigirane pozicije pomakniti znotraj tolerančnega območja.



Aljaž Bogataj

► **Miha Tušek**

NAJŠTIPENDISTI 2022

Štipendisti so del naše ekipe, nanje smo ponosni prav tako kot na redno zaposlene sodelavce in na tiste, s katerimi sodelujemo kako drugače. Tudi med štipendisti smo nagradili štiri, ki so lani še posebej izstopali.

Pri Jakobu Vrandečiču velja posebej pohvaliti njegov pristop do dela. Je resen in željan osvajati nova znanja. Znanje, ki ga že ima, nadgrajuje s poslušanjem in učenjem, nova znanja dobro povezuje in rezultat tega je, da naloge, ki mu jih vodja dodeli, takoj razume. Nova znanja samoiniciativno aplicira na druge izzive.

Žiga Peternel izžareva pripadnost podjetju in pripravljenost za delo, vodje prepoznajo njegovo doslednost, delo vedno opravi do konca, tudi če to pomeni, da na delovnem mestu včasih ostane dlje. Žiga je vajeniško prakso na končanem zagovoru opravil z odliko.

Marko Smiljanič se je med praktičnim usposabljanjem izkazal kot zanesljiv in odgovoren študent, ki si želi usvajati nova znanja. Želimo si, da bo znanje, ki ga dopolnjuje na višji šoli, prenesel še na delo v oddelku.

Domna Rožmana odlikujejo pripravljenost za delo, samostojnost in doslednost. Je primer vzornega »pripravnika«, ki je vedno kos spremembam in korekcijam, ki se pojavijo pri delu.



Jakob Vrandečič



Žiga Peternel



Marko Smiljanič



Domen Rožman

► **Tija Blagotinšek**

ANKETA: KAJ MLADE MOTIVIRA ZA DELO V POLYCOMU IN KAJ CENIJO?

Tia Renko, štipendistka

V Polycomu v Črnomlju sem kot študentka delala šest mesecev, letos pa sem postala tudi Polycomova štipendistka, saj študiram tehnologijo polimerov. Moje izkušnje z delom v podjetju so dobre, kolektiv je prijazen, vzdušje dobro in lepo so me vpeljali v delo. Ko sem potrebovala pomoč, so mi bili na voljo, prav tako nisem imela težav, če sem morala kdaj delo zaradi obveznosti končati prej. Cenim tudi to, da so me poleti povabili na spust po Kolpi, kjer smo se imeli res fino. Tudi letos poleti bom zaprosila za delo.



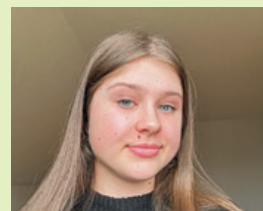
Matej Jezeršek, praktikant

V Polycomu v Dobju že drugo leto opravljam prakso. Prvo leto sem sedem tednov delal v vzdrževalni orodjarni, letos opravljam 17-tedensko prakso v oddelku vzdrževanja strojev in naprav. Všeč mi je, ker delamo različne stvari, saj me veseli predvsem »šravfanje« in imam možnost, da sam poiščem delo in s kom bom delal, da se naučim še česa novega. Rad delam tu, saj je vzdušje dobro, imam dobre sodelavce, všeč mi je gibljiv delovnik in predvsem to, da se moj glas upošteva, čeprav sem tu le na praksi. Letos zaključujem študij, zato se že dogovarjamo tudi o zaposlitvi.



Lara Istenič, študentka

V Dobju sem delala v proizvodnji kot študentka že dveoleti, lani nekaj tudi med letom, letos pa zaradi študija to ni več mogoče, zato računam, da bom lahko spet delala poleti. V Polycom se vračam, ker je kolektiv res dober, lahko se dogovarjam glede urnika dela in cenim to, da se ukvarjajo z mladimi, nas uvedejo v delo. Tudi kasneje se lahko z vprašanji vedno obrneš na izmenovodjo ali sodelavce, ki so pripravljeni pomagati. Pozdravljam organizacijo piknika za mlade, kamor smo povabljeni vsi študentje, praktikanti in štipendisti. To je ena izmed priložnosti, da se mladi spoznamo, povežemo in lepo preživimo tisti dan. Velik plus pri delu v Polycomu je malica, ki jo nudijo študentom, kar je redkost v podjetjih, in večina študentov to tudi izkoristi. V mojem primeru je pomemben dejavnik tudi bližina podjetja, da se mi ni treba voziti daleč.



► Tina Dolenc

Podjetje Polycom Škofja Loka, d. o. o., je začelo izvajati projekt Razvoj tankostenskih komponent iz recikliranih polimernih materialov za elektromehanske pogone.

Projektu, ki ga izvajata podjetji Polycom Škofja Loka, d. o. o., in Lotrič Certificiranje, d. o. o., je bila dodeljena subvencija v okviru Javnega razpisa za Spodbude za raziskovalno razvojne projekte. Trajal bo od 2. novembra 2022 do 31. oktobra 2024, njegova vrednost je približno 0,69 milijona evrov, od tega je sofinanciranega 0,29 milijona evrov. Glavni cilj razvojno-raziskovalnega projekta je razvoj novih tankostenskih komponent za elektromehanske pogone (EP) v avtomobilski in drugih industrijah. Kot prve bodo na trgu primarno narejene iz polimernih reciklatov.

S projektom bomo rešili ključni, še nerešeni izziv: kako razviti in masovno proizvesti tankostenske komponente EP, ki bodo najmanj 70-odstotno narejene iz recikliranih polimerov – ob enakih karakteristikah kot komponente, ki so narejene v celoti iz nerecikliranih polimerov.

Cilje in rezultate projekta bomo dosegli v okviru štirih projektnih razvojno-raziskovalnih faz. Obsegal bo industrijske raziskave ter eksperimentalni razvoj na tehnoloških stopnjah razvitosti od šest do devet in druge spremljevalne dejavnosti. Projektne aktivnosti bomo izvajali po principu sočasnega inženiringa. Končni izdelek bomo pilotno in operativno validirali v avtomobilski panogi, v nadaljevanju pa rešitev prenesli tudi na aplikacije v drugih panogah.

USKLADITEV CILJEV STRATEŠKE PRODAJE S TRŽNIMI IN INTERNIMI SMERNICAMI

Na strateški razvojno-prodajni konferenci smo si bili enotni, da je treba ohranjati načrtano usmeritev, ki jo narekujejo potrebe trga.



Kot pove že sam naziv konference in ker razvoj močno zaznamuje oblikovanje tržne strategije podjetja, je bila letošnja strateška konferenca prodaje naravnana zelo razvojno. Poleg celotne prodajne ekipe so se konference udeležili tudi TPV-ji, predstavniki razvoja, avtomatizacije, strateške nabave, orodjarne ter kakovosti.

Vodstvo podjetja je na delavnici predstavilo trende na trgu, na katerem poslujemo, in nasploh razvojne trende v industriji. Analizirali smo dosežke preteklega leta, pregledali lanske prodajne aktivnosti ter se ozrli v leto 2023: kakšni so naši prodajni cilji, kako se razvijajo naši kupci ter kakšne so naše interne usmeritve ter znanja. Na podlagi teh informacij smo definirali strategijo prodaje ter določili, kakšen bo celostni pristop Polycoma pri zadovoljevanju potreb naših kupcev.

Medoddelčno sodelovanje

Prodajniki so podrobneje predstavili naše ključne kupce, njihove produktne portfelje, pa tudi njihov potencial in strateški pomen za Polycom. Opravili smo ABC-segmentacijo kupcev in za vsakega od njih izdelali načrt razvoja za naslednja tri leta.

Sodelavci iz razvoja so udeležencem konference podali analizo produktnega portfelja potencialnih kupcev in pojasnili, katerim aktivnostim se bodo v razvoju posvečali v letu 2023. Med pomembnimi temami je bil pregled uresničevanja strategije podjetja skozi avtomatizacijo dela v razvoju.

Oddelek nabave je predstavil trende in stanje na tem področju, dotaknili smo se razvoja orodjarne in njihovih standardnih projektov, na koncu pa

smo revidirali in potrdili ciljne produktne niše, kar je bil tudi eden od namenov konference.

Sledimo načrtanim produktnim nišam

Pri ciljnih produktih v primerjavi z lanskim letom ni sprememb. Vse bolj se osredotočamo na komponente za elektrifikacijo avtomobilov, zadnji dve leti se aktivneje ukvarjamo tudi s komponentami za baterijske sklope. Enotni smo si bili, da je pomembno ohranjati določeno usmeritev in ne nenehno uvajati novih stvari, ki bi pomenile dodatno obremenitev za podjetje. Z drugimi besedami: ostati je treba v fokusu, ki pa ga korigiramo skladno s trendi industrije. To pomeni, da smo prisotni na trgu v tistih aplikacijah, po katerih trg vse bolj povprašuje, na primer pri elektrifikaciji.

Zahtevno, a uspešno leto

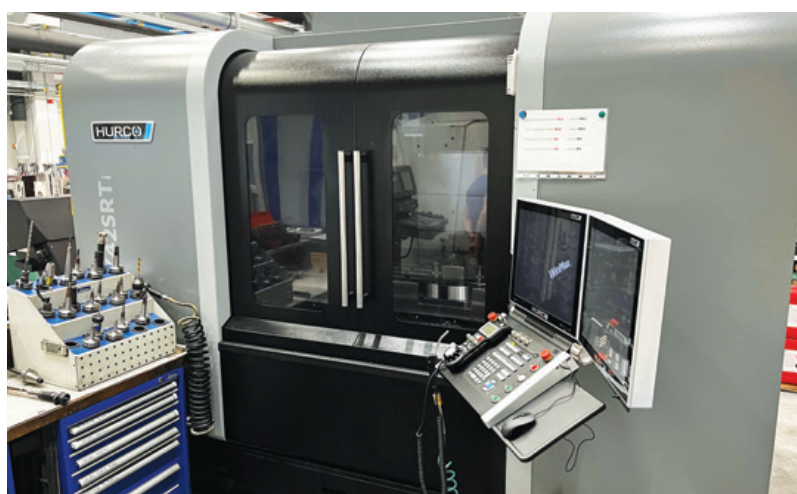
Lanski rezultati prodaje so bili zelo dobri. Večino ključnih ciljev smo presegli, tako z vidika doseganja letnega plana prodaje kot donosnosti projektov. Čeprav je bilo lansko poslovno leto zahtevno predvsem zaradi občutnih podražitev materialov in izzivov na energetskih trgih, lahko ocenimo poslovanje kot uspešno, saj nam je v veliki meri uspelo kompenzirati spremembe na trgu.

Naše vodilo ostaja, da je treba zagotoviti rast podjetja s projekti, ki bodo dosegali načrtovano rast tudi v prihodnjih letih. Že lani smo število projektov prilagodili njihovi kompleksnosti in ta trend smo ohranili tudi letos. Za strateško prodajo to pomeni fokus na pridobivanje kompleksnejših projektov, ki bodo v prihodnjih letih omogočali podjetju doseganje ustrezne rasti.

► Iztok Černalogar

Z NOVO NALOŽBO IZBOLJŠAVE PRI OBDELAVI KALJENIH MATERIALOV

V orodjarni nadaljujemo z vlaganji v nove tehnologije. Te skupaj s pripadajočimi znanji nujno potrebujemo za doseganje najvišjih kakovostnih standardov pri najzahtevnejših izdelkih, na katere se čedalje bolj osredotočamo.



Cilj orodjarne je napredek pri dovršenosti orodij, ki so osnova za proizvodnjo najzahtevnejših izdelkov. Letos tako posebno pozornost v orodjarni namenjammo natančnosti na vseh ravneh, od konstrukcije do projektnega vodenja in optimizacije razvojnega procesa. Naložbe v nove tehnologije so pri zasledovanju tega cilja, skupaj s pridobivanjem novih znanj, ključni dejavnik. Glede na to, da nam v tehnološki napredek v orodjarni v zadnjih letih ni uspelo toliko vlagati zaradi drugih prioritet, je zdaj to še toliko pomembneje.

Potem ko smo lani novembra z rezkalnim strojem Hurco, ki je namenjen obdelavi jekla in ostalih materialov za izdelavo orodnih delov, v podjetje prvič

dobili petosno tehnologijo, smo letos naredili naslednji korak. Za obdelavo kaljenih materialov s petosno tehnologijo smo se na podlagi analize potreb odločili za stroj Hermle, ki bo v podjetje prispel predvidoma avgusta. Priprave na to so v polnem teku in bodo skupaj trajale pol leta, tako glede programske opreme kot usposabljanj zaposlenih. V zadnji fazi bo sledilo izobraževanje operaterjev na lokaciji. Dva sodelavca sta predvidena za programiranje in dva bosta stroj posluževala.

Številne prednosti novega stroja

Novi stroj bo prinesel izboljšave na več področjih: veliki bodo prihranki časa pri nastavitvah, saj bomo samo z enim vpetjem

lahko obdelali določen vložek z različnih strani. Na primer, določene vložke bomo lahko delali z dvema vpetjem, sedanji postopek izdelave istega vložka je izdelan s štirimi nastavitvami. In kar je ključno, s tem večamo natančnost. Vemo, pri vsakem vpetju lahko pride do napake in da vsaka nastavitev posebej prinaša določeno izgubo natančnosti. Za kako pomembno pridobitev gre, pove podatek, da je pri visokofrekventnem rezkanju (*High speed cutting, HSC*), ki ga pridobivamo s strojem, pomembna že stotinka milimetra odstopanja od 3D modela, s stroji, ki jih imamo v podjetju zdaj in so stari deset let, z večimi vpetji dosegamo odstopanja 1,5 do 2 stotinki.

Tudi na račun drugačne obdelave torej pridobivamo natančnost, zaradi drugačnega načina rezkanja pa bomo imeli še dodatne prihranke časa. Rezkalno vreteno se pri novem stroju vedno postavi idealno glede na stran rezkanja, torej pravokotno na klančino, kar zdaj ni mogoče.

Nadomeščanje potopne erozije

Z vpeljavo petosne HSC-tehnologije bomo zmanjšali obseg dela na potopni eroziji, ki je zelo drag proces. Potopno erozijo bomo uporabljali samo še v primerih, kjer rezkanje res ne bo mogoče. Z načrtovanimi in že izvedenimi naložbami v orodjarno tudi v naslednjih letih bomo zmanjšali delež določenih tehnologij, procesi bodo cenejši, kadri, ki jih bomo potrebovali, pa bodo morali biti veliko bolj usposobljeni. Velik poudarek bomo tako namenjali tudi izobraževanju.

► Miha Tušek

NOVE NALOŽBE V OPREMO IN PROSTORE

V zadnjih dveh mesecih smo v obratu v Črnomlju namestili dva nova brizgalna stroja, začenjajo pa se tudi gradbena dela za ureditev nove jedilnice



Zadnja dva meseca sta bila na lokaciji v Črnomlju zelo intenzivna, saj smo za delovanje usposobili kar dva 500-tonska brizgalna stroja. Na prvem, ki je bil sicer predviden za postavitve v Dobju, bomo za kupca, ki razvija in proizvaja baterije za električna vozila, izdelovali izdelek, ki bo uporabljen v čisto vsaki njihovi celici, saj je sestavni del ohišja baterijskih sklopov. V Polycomu smo že naredili prototipno orodje in čakamo potrditev naročnika, da začnemo izdelovati serijsko orodje. Predvideno je, da bomo vsak mesec izdelali 3,8 milijona kosov.

Poleg tega smo nedavno namestili še en podoben brizgalni stroj, na katerem bomo brizgali sestavne dele za pogonske sklope za odpiranje avtomobilskih vrat –

gre za program tulcev. Posebnost naročnika je, da se brizga samo ena dolžina, ki se kasneje ob stroju obdeluje oziroma porezuje na končno zahtevano dolžino. Zato bo treba poleg brizgalnega stroja postaviti še napravo za odrez, ki bo nameščena do konca aprila. Uporabljali bomo štiri različna orodja, ki jih že testiramo.

Iz Dobja je bila lani v Črnomelj preseljena večina montažnih procesov, in sicer zaradi težav z delovno silo na lokaciji Dobje. Do začetka maja bo preseljena še linija 15.

Korak do zmanjševanja odpadnega materiala

Polycom si prizadeva za trajnostno delovanje in zmanjševanje odpadnega materiala. Odpadni material bomo dali v predelavo

na ekstruzijo. Tako imenovani ekstrudor ponovno granulira ostanek materiala, ki nastane v procesih, da pridobimo uporaben granulat. V smeri zmanjšanja odpada pa bomo uvedli določene postopke s katerimi bomo uvedli določene postopke s katerimi bomo v fazi proizvodnje zmanjšanja odpadkov. Povsem prvi korak zmanjšanja odpada pa je ustrezna konstrukcija orodja in zasnova razvojnega procesa. Oba principa delujeta v smeri preprečevanja nastajanja odpada na izvoru.

Nova jedilnica, napeljave in razsvetljava

Nadaljujemo tudi dela pri prenovi objekta. Rušitvena dela za ureditev nove jedilnice so se že začela, v prenovljene in prijetne prostore razdelilnice hrane pa bomo predvidoma lahko sedli v začetku septembra. Na novo bomo uredili tudi univerzalno ožičenje, napeljave optičnega omrežja, saj je obstoječa napeljava že stara in se pojavljajo določene omejitve pri povezavi strojev in naprav v omrežje ter pri prenosih, uporabi programov ... Po prenovi bodo povezave zanesljivejše in bo delo možno na način, kot poteka v Dobju.

To pa niso vse spremembe, ki se napovedujejo v prihodnjih mesecih. Lahko bi rekli, da se nam bo po poletnih kolektivnih dopustih posvetilo, saj bodo izbrani izvajalci med kolektivnim dopustom zamenjali dotrajano razsvetlavo na prvi in drugi liniji brizgalnih strojev. Obstoječa je že zastarela in povzroča precej vzdrževalnih stroškov, zato jo bomo nadomestili z novejšo, ustrežnejšo, ki bo še izboljšala pogoje dela. Ponudniki in oprema so že izbrani.

► **Marijan Maršič**

S SISTEMSKIM PRISTOPOM SMO ZMANJŠALI MIKROZASTOJE

Ekipo šestih zaposlenih je v projektu hitro dosegla cilje in uvedla preventivne ukrepe.

Pred dvema letoma je v Polycomu steklo interno izobraževanje v okviru metod vitke proizvodnje. Doslej smo izpeljali že več projektov, dva v Črnomlju, v Dobju poteka četrti. Običajno projekt izhaja iz nekega kroničnega problema, ki lahko traja več dni ali celo več tednov, mesecev. Tokrat smo želeli odpraviti mikrozastoje na strojih 53, 65 in 88, na katerih teče proizvodnja večkomponentnih izdelkov (3K).

Mikrozastoj je krajši zastoj stroja, ki traja nekaj minut, in se ne ve točno, kaj ga povzroča. Nekdo mora priti k stroju in ga znova pognati, pri čemer pa vzroka za zastoj ni odpravil. Težava je, če se to dogaja pogosto. To obremenjuje zaposlene, zmanjšuje učinkovitost, povečuje izmet. Z odpravo mikrozastojev se izboljša kakovost izdelkov, poveča se produktivnost strojev ter zmanjša zasedenost zaposlenih.

Kako smo se lotili problema?

Sestavili smo multifunkcijsko ekipo zaposlenih iz različnih oddelkov, ki je delala simultano, z različnimi metodami: petkrat zakaj, lekcija na primeru ali A3. Preučili smo stanje in ugotovili, da je zastoj lahko tudi 50 na dan (v obeh izmenah skupaj). To je bilo začetno stanje. Izbrali smo kazalnik – mikrozastoj na uro dela stroja – in določili ciljno število, ki smo ga hoteli doseči do konca februarja letos, in sicer 18 mikrozastojev na dan.

Spremljali smo več različnih težav in ugotovili, da za učinkovito akcijo potrebujemo zelo dobro opredeljene in temeljito analizirane vhodne podatke. Nato smo izpeljali več kot 50 korektivnih ukrepov za preprečevanje mikrozastojev. Med drugim smo ugotovili, da linije niso bile prilagodljive na nove materiale, zato



Ekipo, ki je sodelovala pri projektu (z leve): Patrik Oblak, Nejc Hafner, Boris Šturm, Boštjan Martinčič, Miha Tušek, Valter Prezelj

jih zdaj s preventivnimi ukrepi vnaprej prilagajamo. Uvedli smo obrazce, med začasnimi ukrepi je preventivno vzdrževanje orodij in opreme, ki se zdaj čisti po vsaki izmeni.

V okviru projekta smo nekatere preventivne ukrepe že implementirali. Nekatere naloge so kompleksne, tako bo morda iz tega nastal še en projekt. Lahko rečemo, da gremo v korenine, sistemsko odpiramo težave in jih odpravljamo.

Projekt hkrati izobraževanje

Na splošno v Polycomu rešujemo probleme v osmih korakih po metodi PDCA (*Plan-Do-Check-Act*). Natančno opredelimo, kaj je težava, kje, kdaj, kdo je vključen. Zberemo čim več dejstev. V primerih, ko ne razpolagamo z dejstvi, ampak nekaj predvidevamo, hipoteze raziščemo, da postanejo dejstva. Potem strukturiramo problem in se najprej lotimo najverjetnejših težav, uvedemo ukrepe in preverimo učinke. Sprejememo še preventivne ukrepe. Na koncu pogledamo, ali je ukrepe moč še izboljšati. Nagradimo sodelavce in zapremo projekt.

Zaposleni so tak način dela dobro sprejeli, saj se čutijo vključene. Posebej tisti, ki sodelujejo pri projektu, so zelo angažirani, osredotočeni, v skupini želijo priti do rešitve. Ker so ekipe majhne, so lahko bolj učinkovite, višji sta motivacija in agilnost.

Tovrstni projekti služijo tudi izobraževanju zaposlenih. Cilj v Polycomu je, da vsak od sodelavcev zna na ta sistematični način reševati probleme.

► Boris Šturm

MALI KORISTNI PREDLOG: UKINITEV NADZORNIH SENZORJEV

Umik induktivnih senzorjev za nadzor insertov na treh ključnih strojih v proizvodnji je bil eden boljših malih koristnih predlogov v zadnjem času. Z majhnim posegom prinaša velike rezultate.



Na strojih 53, 65 in 88, na katerih ta čas proizvajamo največje količine trikomponentnih izdelkov, smo beležili pogoste mikrozastoje, zato smo zagnali projekt, cilj katerega je bil poiskati vzroke za to ter z ukrepi zmanjšati število mikrozastojev. V projektnem timu je vzniknil predlog, da bi iz brizgalnih strojev umaknili induktivne senzorje za nadzor prisotnosti kovinskih insertov ter kontrolo tega prenesli v avtomatizacijo, ki je poleg

stroja. Hitro se je pokazalo, da je rešitev, ki je zahtevala zgolj ukinitve senzorjev, zelo učinkovita. Zmanjšalo se bo število mikrozastojev, manj bo izmeta, povečala se bo proizvodna zmogljivost. Ker so proizvodne količine tako velike, da proizvodnja občasno teče tudi ob koncih tedna, je to še toliko pomembnejše. Ocenjena vrednost izboljšave, ki smo jo implementirali tudi na preostale stroje, je 150 evrov.

► Boris Šturm

PREDSTAVLJAMO NAJ ZAPOSLENE IN NAJ TIM LETA 2022

Konec leta 2022 je kolegij izbiral naj sodelavce in naj tim in to na podlagi rezultatov dela ter povezanosti z vizijo podjetja, ki vsebuje geslo uspeti (Usmerjenost h kupcu, Spoštovanje in zaupanje, Pozitivna naravnost, Ekološka in družbena odgovornost, Timsko delo, Inovativnost). Kaj o sebi pravijo nagrajenci, ki so nagrade prejeli na novoletni zabavi?



Nagrado za naj tim je prejel oddelček avtomatizacije. Na fotografiji (z leve): Igor Stanonik (lastnik), Jure Peternel, Žan Turkovic, Iztok Stanonik (lastnik), Jože Peternel, Nedeljko Ninić, Peter Mencin (vodja tima), Iztok Novak (direktor), Boštjan Zajec (vodja ORC)

Luka Podgoršek: Motivira me več stvari, najbolj pa težki izzivi. Oziroma izzivi, pri katerih je končni cilj olajšati delo sodelavcem v proizvodnji. To so projekti digitalizacije, prenosi parametrov iz brizgalnih strojev ter analize, tlačni senzorji v orodju, s katerimi preprečimo reklamacije in dodatno prebiranje. Zelo me motivira pohvala vodje in sodelavcev pa tudi uspešno končani projekti.

Sem vesel in nasmejan človek, nisem zamerljiv in maščevalen,



Luka Podgoršek

znam pa biti slabe volje, če kaj ni narejeno prav. Zavedam se, da včasih, ko imam v glavi veliko informacij, nisem dovolj osredotočen in premalo poslušam mnenje sodelavcev, na tem področju se trudim izboljšati. Žal s sodelavci iz proizvodnje sodelujem premalo, tako da si mnenja o meni ne morejo ustvariti, tehniki v proizvodnji pa menim, da me vidijo v dobri luči, z vsemi imam dober odnos. Po službi se najde čas za kakšno pivo.

S sodelavci v timu zelo dobro sodelujemo. Imam odličnega nadrejenega, ki prenaša znanje name. V oddelku imamo zelo dobre odnose, lahko se zanesemo drug na drugega, kar veliko pomeni, saj so naloge hitro in kakovostno opravljene, delo pa mine hitreje.

Naziv sodelavca leta mi pomeni veliko, je velika motivacija, saj potrjuje, da delam pravilno in grem v pravo smer. Delo, ki ga opravljam, je stresno, in kadar mi v službi ne uspe narediti vsega, dokončam doma. Naziv naj sodelavec to nekako odtehta. Je pa tudi dodatna odgovornost, biti moram zgled drugim, ne smem popuščati, ampak se še izboljšati.

Simona Dolinar: Naziv naj sodelavec 2022 je po mojem mnenju primeren za nekoga, ki želi biti dober oziroma najboljši v svojem poklicu. Motivira me želja po nenehnem izpopolnjevanju in napredovanju. Želim biti najboljša verzija sebe in se zavedam, da to zahteva veliko truda, predanosti in vztrajnosti. Hkrati pa me motivira tudi želja po doseganju osebnih in poslovnih ciljev.

Sodelavci me verjetno prepoznajo kot osebo, ki je vedno pripravljena pomagati in prispevati k skupnemu cilju. Zavedam se, da je timsko delo ključno za uspeh, je pa uspeh tima odvisen od vsakega posameznika in pomembno je, da se zavedamo, da lahko skupaj dosežemo več kot vsak posameznik posebej. Zato se trudim biti vedno odprta za sodelovanje in komunikacijo s sodelavci. Trudim se prisluhniti njihovim idejam ter predlogom, hkrati pa se trudim biti tudi samoiniciativna, dejavno



Simona Dolinar

prispevati k pozitivnemu in produktivnemu delovnemu okolju in prevzemati odgovornost za svoje delo.

Naziv naj sodelavec je veliko priznanje, a hkrati se počutim odgovorno, saj vem, da to prinaša določene obveznosti in pričakovanja. Naziv me vsekakor tudi motivira, da še bolj trdo delam in se še bolj trudim prispevati k uspehu tima.

Serkan Gölbaş: Uspeh je tisto, kar me motivira za dobro delo. Zavest o tem, da mi bosta trdo delo in vztrajnost pomagala do večjih poklicnih uspehov, me žene naprej. Menim, da je uskladitev vizije in vrednot podjetja z mojimi eden od načinov za doseg tega. Ko vem, da gredo moja prizadevanja po pravi poti, me to spodbuja, da si še bolj prizadevam. Zato je zame uspeh pomemben tako na osebni kot tudi na organizacijski ravni. Motivira me, ko vidim, kako organizacija raste, kar na koncu vodi do osebnih dosežkov



Serkan Gölbaş

in uspeha. Če pride neuspeh ali ni napredka, me to nikakor ne demotivira, nasprotno, da mi nove moči. Okus uspeha po neuspehu je tisto, kar ohranja ogenj v meni ne glede na okoliščine.

Moji sodelavci bi me verjetno opisali kot timskega igralca. Vedno sem pripravljen pomagati in sodelovati z drugimi, da bi dosegli skupne cilje. Sem tudi dober poslušalec in vedno sem pripravljen slišati poglede in ideje drugih ljudi. Sodelavci bi rekli, da sem predan in delaven. Vedno sem se pripravljen potruditi, da opravim delo in se ne bojim sprejeti novih izzivov. Hitro se učim in vedno iščem načine za izboljšanje svojih sposobnosti in znanja.

Učinkovita komunikacija s sodelavci zmanjšuje nesporazume in povečuje delovno učinkovitost. Ustvarja tudi zdrave delovne odnose in omogoča reševanje težav s sodelovanjem. To ustvari bolj zabavno in manj stresno delovno



Andrej Dolenc

okolje. V delo poskušam vnesti pozitiven odnos in timsko delo, kar so moji sodelavci prepoznali.

Andrej Dolenc: Motivacija za delo v Polycomu mi daje nov elan in voljo do življenja. Dobro vem, da mi motivacije nihče ne more vsiliti, niti se je ne morem priučiti, zato pa imam svoje delo zelo rad in se trudim, da ga opravljam odgovorno in čim bolj kakovostno. Delo, ki ga opravljam, je polno izzivov, zato je nujno, da se stalno izobražujem. Najbolj sem vesel, ko vidim, da v podjetju vladajo pozitivno vzdušje, spoštovanje in zaupanje zaposlenih, ki si med seboj izmenjujejo ideje in znanje ter niso tekmovalni med seboj, ampak sodelujejo, imajo pozitiven odnos do dela, so zavzeti in pripadni. Pri delu si ustvarim vizijo, ki jo želim doseči, in če se ujema z vizijo Polycoma, je večja verjetnost, da bodo tudi zaposleni, s katerimi sodelujem, zadovoljni z mojo prisotnostjo in pomočjo.

Vsi si želimo dobrih in poštenih odnosov s sodelavci in verjamem, da če si ti pošten in imaš spoštljivo komunikacijo do njih, so tudi oni do tebe. Včasih, ko se delo kopiči in hitiš iz oddelka v oddelka, pa ti nič ne uspeva, si lahko slabe volje in v takšnih trenutkih se zgodi, da se odzoveš drugače, kot si želi sodelavec, ki potrebuje tvojo pomoč. Takrat se mi zdi pomembno, da narediš korak nazaj, se posuješ s pepelom ter s pozitivnim pristopom rešiš vsak še tako zahteven problem. Hvaležen sem in cenim priznanje, ki mi ga je podjetje izkazalo. Ganila in motivacija za naprej mi je dala izjavo: »Škoda bi bilo prezreti tako zaslužnega sodelavca le zato, ker nima visoko zvenečih projektov. Vsekakor sta že njegov odnos in delovna etika nekaj, po čemer se lahko zgledujemo vsi.«

Mateja Demšar: V podjetje sem prišla jeseni leta 2017, s prijavo na razpisano delovno mesto operativnega nabavnika. V načrtu prav zares nisem imela menjave službe, želela sem preveriti možnosti med konkurenco. Mislim, da je bilo takrat kar nekaj kan-

didatov, ki so ustrezali razpisnim pogojem (med njimi tudi jaz), pa vendar mi kode artiklov, s katerimi se srečujejo v oskrbovalni verigi, niso bile blizu. Sprejela sem novo ponudbo za delovno mesto poslovnega sekretarja, saj je tudi ekipa na razgovoru začutila, da bi mi najbrž bolj ustrezalo delo na drugem področju.

Delo rada opravljam, ker je zelo raznoliko, sem v stiku s sodelavci in s strankami, pri delu potrebujem veliko znanja z različnih področij. Ves čas se soočam z novimi izzivi in zato z nenehnim učenjem, s tem pa pride tudi osebni razvoj. Trudim se delo opravljati kakovostno in odgovorno. S selitvijo v kadrovsko službo pridobivam nova znanja, ki jih bom v prihodnje lahko uporabila pri doseganju ciljev podjetja.

Zelo veliko mi pomenijo dobri odnosi in način komunikacije. Tudi ko se pojavijo težave in napake, jih je vedno mogoče rešiti na korekten način. Opažam, da dostikrat pride do težav in slabe volje pri delu zaradi tega, ker ne razumemo in ne poznamo natančno dela, ki ga opravlja nekdo drug. S pogovorom, razlago, pozitivnim pristopom so stvari velikokrat dosti bolj enostavne, kot so videti sprva. Ob izboru naj sodelavca sem bila zelo presenečena, saj se včasih zdi, da v podjetju, kot je naše, največ štejejo tehnično znanje, razvoj ... in so podporne službe bolj v ozadju. Prejeti naziv jemljem kot osebno priznanje, da dobro delam in da se moje delo, odnos do dela in sodelavcev razvija v pravo smer in ima pozitiven vpliv. To je seveda zelo dobra motivacija.



Mateja Demšar

Gašper Bergant: Motivacijo za dobro delo mi dajeta želja po napredku in izboljšanju področij v podjetju, na katerih delujem. Skušam se držati načela – imeti pospravljeno pred svojim pragom. To je kar težko. Motivirajo me pozitivni odzivi kupcev na dobro opravljeno delo in znanje, ki jim ga nudimo. Zelo pomembna mi je samostojnost pri delu, ki mi mnogokrat omogoča, da se lahko odločim, kdaj in kako bom opravil svoje delo. To je izjemno učinkovit motivator. Trenutno me zelo motivira projekt reciklati, kjer je glavni cilj, da skupaj s sodelavci vpeljemo novo tehnologijo v proizvodnjo. Mislim, da me sodelavci lahko opišejo kot razmeroma zanesljivega sodelavca. Vedo, da me vedno lahko vprašajo za strokoven nasvet s področja, kjer sem najbolj dejaven.

Vsak dan sodelujem v več timih, kjer imam različne vloge. Vedno poskušam pristopiti k nalogam strokovno ter pomagati po svojih najboljših močeh. Pri delu v timu mi je najpomembnejše spoštovanje med sodelujočimi in delovanje z zgledom. Brez tega tim ne more delovati in uspeti in



Gašper Bergant

enako velja za celotno podjetje. Zelo me veseli, da imam možnost delati tudi na različnih razvojnih projektih, ki jih sofinancira EU, kjer sodelujemo z različnimi projektnimi partnerji. Pri tem poskušam s svojim delovanjem partnerjem podjetje prikazati v karseda dobri luči. To omogoča, da z njimi tudi po končanem projektu uspešno sodelujemo. Nad nagrado sem bil zelo presenečen. Naziv pomeni, da delam dobro, čeprav imam včasih, ko se prikrade kakšna napaka, drugačno mnenje. Nagrada mi daje občutek, da ima tudi moje delo vpliv in opazno pripomore k napredku podjetja.

Renata Stanonik: Priznanje za naj sodelavko leta 2022 me je prijetno presenetilo. V podjetju se razmeroma dobro počutim in rada hodim v službo. Dobri pogoji za delo, jasna navodila, korekten odnos nadrejenih ter dobri odnosi med zaposlenimi v skupini so zame odlična motivacija za delo. V svoji skupini se dobro počutim, ker se s sodelavci dobro razumemo, si pomagamo in znamo prisluhniti drug drugemu. Če pride do nesporazuma, stremim k temu, da se težava reši v najkrajšem možnem času, ker so le dobri odnosi med sodelavci pogoj za dobro in uspešno timsko delo. Veliko mi pomeni tudi to, da se znamo sproščeno družiti tudi na kakšnem dogodku zunaj službenega časa in kraja. Tudi taka druženja veliko doprinesejo k dobremu delu v podjetju, saj se s tem lahko zaposleni še bolj povežemo med seboj. Lepo se mi zdi tudi to, da vsako novo delovno moč lepo sprejmemo. Delo v podjetju se mi zdi zanimi-



Renata Stanonik

vo, ker je raznoliko in razgibano. Sem pa vedno pripravljena za učenje novih veščin.

Andreja Frankovič: Moja glavna motivacija pri delu je cilj, da je delo čim bolj opravljeno, kar podjetju prinaša dobre rezultate. Kajti vsak zaposleni prispeva določen del uspeha. Na delovnem mestu mi veliko pomenita dobra beseda in pohvala, da se mi da vedeti, da se moj trud prepozna in ceni. To



Andreja Frankovič

me še dodatno motivira za delo vnaprej. Pomembno je tudi, da se s sodelavci in nadrejenimi razumem, saj je veliko lepše delati na delovnem mestu, kjer je organizacijsko vzdušje dobro. Tako kot večino tudi mene delo, ki je dobro plačano ali nagrajeno, vzpodbudi, da vložim še dodatni trud, vsekakor pa pri motivaciji odtehta pohvala.

Sodelavci bi me verjetno opisali kot zelo vztrajno, pridno, energično, natančno, urejeno, včasih glasno. S tem, da se močno obremenjujem s kakovostjo izdelkov, ki jih pakiram, so seznanjeni že vsi. Če neki izdelek ni takšen, kot bi moral biti na videz, me je vedno strah pred morebitno reklamacijo in skrbi me, da bi tudi sama kaj spregledala in zapakirala slab izdelek.

S sodelavci se dobro razumemo. Dobra komunikacija in spoštljivi odnosi so nujni za sodelovanje v kolektivu, še dodatno nas povežejo družabni dogodki, kot so zabave, obletnice, športne dejavnosti, pohodi, spust po Kolpi, pikniki, novoletne zabave, ki jih organizira podjetje. Kadar je le možno, se tovrstnih druženj udeležim.

Naziva naj sodelavka res nisem pričakovala, pred podelitvijo tega ni nihče omenjal, tako da me je na novoletni zabavi zelo presenetilo, ko me je direktor povabil na oder in mi izročil priznanje. Bila sem presenečena, vesela, hkrati pa zaskrbljena, saj bi bil do nagrade lahko upravičen tudi kdo drug. Naziv je pokazatelj, da se res trudim na delovnem mestu in je ta trud nekdo prepoznal. Denarna na-

grada je prišla prav, še vedno pa trdim, da mi lepa beseda na delovnem mestu pomeni še več.

Boško Vučič: Glavni razlog, ki me je pred šestimi leti pripeljal v Polycom, je bila želja po pridobivanju novih znanj in spoznavanju različnih tehnoloških procesov, s katerimi bi znanje dvignil na višjo raven. Moje delo je vzdrževanje strojev in naprav ter pomoč vodi inženiringa pri vodenju in vzdrževanju objekta v Črnomlju. Sodelujem z različnimi dobavitelji, serviserji, sem mentor dijakom in študentom. Pri delu se vsak dan srečujem z veliko različnimi izzivi in ovirami, ki pa jih skupaj s sodelavci uspešno premagujemo in rešujemo. Dobro se razumemo, pri delu se dopolnujemo in si izmenjujemo znanja in izkušnje, ki nas velikokrat pripeljejo do rešitve in odprave problema. Sodelavcem, predvsem mladim kadrom, z veseljem predajam znanje in sem zelo vesel, ko pridejo k meni po nasvet ali pomoč. Mislim, da tudi sodelavci v meni vidijo nekoga, na katerega se lahko obrnejo, kadar potrebujejo pomoč pri



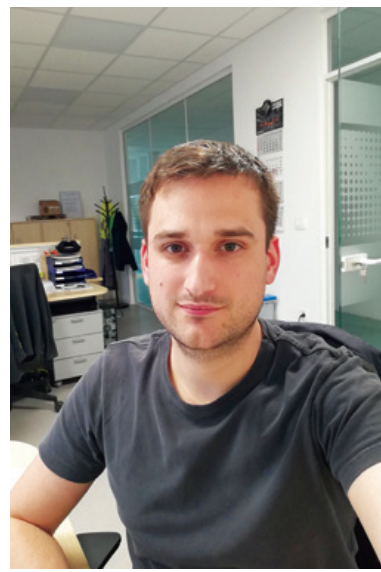
Boško Vučič

delu ali pa samo pogovor. Dobri medsebojni odnosi so vsekakor ključ do dobrega in pozitivnega delovnega okolja.

Naziv naj sodelavec je bil veliko in pozitivno presenečenje. Vesel sem, da je vodstvo v meni prepoznalo osebo, ki dobro dela, je predana delu in na katero se lahko zanesejo. To priznanje je potrditev, da delam dobro in da je bila odločitev, da pridem v podjetje Polycom, prava.

Uroš Simončič: Verjamem, da je bil izbor za naziv naj sodelavec težak, po mojem mnenju si ga zasluži kar nekaj sodelavcev. Sam sem bil ob prejemu naziva zadovoljen in vesel, saj je to dodatna zahvala za trud, ki ga vlagam v podjetje.

Verjetno ni nepričakovano, da, kot večina, v službo hodim zaradi plačila, ki je seveda najboljša motivacija. Na delovnem mestu rad čas dobro izkoristim in poskusim narediti čim več in čim bolje, saj mi je na koncu dneva (tudi če je podaljšan) v zadovoljstvo, če procesi dobro



Uroš Simončič

tečejo in so najnujnejše stvari narejene. Nerešene težave mi tudi doma ne dajo miru, zjutraj se mi je včasih kar težko odpeljati v službo, ker vem, kaj me čaka. Najmočnejša notranja motivacija za dobro opravljanje dela je torej občutek zadovoljstva po končanem delu in brezskrben preostanek dneva. Ker je proizvodnja zelo živa stvar, ki nas vsak dan preseneča in nam postreže z vedno novimi izzivi, nemalokrat tudi problemi, me ne skrbi, da bi mi postalo dolgčas in da bi mi zmanjkalo motivacije za delo. Nagrada pa je dodatna motivacija za dobro opravljanje dela.

Močan motivator je tudi kolektiv na naši lokaciji. Z vsemi sodelavci se dobro razumemo, sodelujemo in si pomagamo. Vsi sodelavci, tako v oddelku kot na celotni lokaciji, so zame naj sodelavci, saj z dobrimi odnosi in medsebojno pomočjo vzdržujejo delovno okolje karseda prijetno in manj stresno. Seveda občasno pride do nesoglasij in slabe volje, ampak v našem okolju, kjer se vse deli na nujno in bolj nujno, je to razumljivo in žal tudi pričakovano, saj se, zavestno ali nezavedno, ustvarjajo pritiski in kdaj tudi krivice. Na splošno pa upam, da bomo še naprej tako dober kolektiv.

NAJ TIM – ODDELEK AVTOMATIZACIJE

Peter Mencin – vodja: Ponosen sem, da sem lahko vodja v takem timu, v katerem se dobro razumemo, spoštujemo, upoštevamo mnenja drug drugega in si pomagamo. V timu marsikdaj naletimo na nove izzive, vendar prav vsak lahko prispeva mnenje

in idejo, s tem pa hitro rešimo še tako velik izziv. Teh ne manjka, saj pokrivamo široko področje avtomatizacije. Menim, da smo si prislužili naziv naj tim ravno zaradi dobrih medsebojnih odnosov, hitrega reševanja problemov ter podajanja povratnih informacij. Najbolj sem ponosen, ker menim, da smo se zblížali tudi kot ekipa. K temu je zagotovo pripomoglo tudi to, da smo skupaj drveli po brzicah na reki Soči, kjer je za vzdušje skrbel tudi inštruktor iz Brazilije. Mislim, da je v takem tempu življenja tudi to zelo pomembno. Seveda pa si vsi želimo, da bi bilo tega še več, če bi le prosti čas dopuščal. Naziv naj tim je potrditev, da je ekipa na pravi poti in da je treba tako nadaljevati tudi naprej. Take uspehe lahko dosegamo, če imamo za seboj dobro, strokovno in zanesljivo ekipo.

Nedeljko Ninič: Za naziv naj tim je pomembno več stvari. Izpostavil bi dobro vzdušje, ki timu lahko zelo pomaga pri dnevnih izzivih, idejah ter dobri komunikaciji. Obnašanje mora biti spoštljivo, kajti samo ljudje, ki so cenjeni, lahko prispevajo dobre predloge. Skupaj prispevamo ideje za doseganje skupnih ciljev, tako naših, v oddelku, kot v podjetju. Ključni so dobri odnosi med sodelavci, saj tudi z deljenjem lastnih znanj prispevamo k boljšemu sodelovanju ter oblikovanju idej in učinkovitosti. Naziv naj tim nam predstavlja neko smernico, saj nam pokaže, da delamo v pravi smeri in nas tudi spodbuja, da smo še boljši.

Žan Turkovic: Sodelovanje v ekipi z motiviranimi posamezniki, kjer nikomur ni odveč deliti svojega znanja, je že samo po sebi nagra-

jujoče, zato iskrena zahvala vsem sodelavcem. Vsak dan se skupaj srečujemo z izzivi, kjer vsakdo doprinese kakovostno znanje s svojega področja. Delovno okolje je zelo spodbudno, saj drug na drugega prenašamo znanje, se zanašamo in skupaj stremimo k istemu cilju. S konstruktivnimi kritikami nadgrajujemo znanje in neprestano izboljšujemo kakovost dela in procesov v proizvodnji. Naziv najboljšega tima je dodatna potrditev visoke ravni sodelovanja, spoštovanja in kakovosti izvedenega dela v preteklem letu. Predstavlja še večjo motivacijo tako za nas kot tudi ostale sodelavce v podjetju. Verjamem, da bomo še naprej rasli kot posamezniki in uspešno delovali kot celota.

Jure Peternel: V timu se počutim super, saj se lahko vedno zanesem na vse sodelavce. Skupaj delujemo odlično, ker vsak zase ve, kaj je njegova naloga, zato je na koncu delo dobro in pravočasno opravljeno. Dobro je, ker se lahko ob večjih izzivih obrnem na ekipo za pomoč in skupaj najdemo ustrezne rešitve. Vsak od nas je zadolžen za svoj del, ki ga obvlada, zato je na koncu skupaj narejena celota, ki deluje. Pridobljeni naziv mi predstavlja odgovornost in spodbudo za še boljše opravljanje dela.

Jože Peternel: V timu se počutim super tako kot moji sodelavci. Korektno sodelujemo in ko se pojavijo težave, jih z argumenti rešujemo sproti. To je po mojem mnenju bistveno za delovanje vsake skupine. To, da smo si prislužili naziv naj tim, dokazuje, da smo na pravi poti do še uspešnejšega sodelovanja.

► Tija Blagotinšek

VSako NEZGODO PRI DELU TEMELJITO OBRAVNAVAMO

Ustrezna obravnava in korektivni ukrepi, ki jih skomuniciramo v kolektivu, so najbolj učinkovit način preprečevanja nezgod pri delu.

V Polycomu si nenehno prizadevamo, da do nezgod pri delu ne bi prihajalo oziroma da bi jih bilo čim manj, zato se trudimo sproti odpravljati potencialne vzroke za nastanek poškodb ali skoraj dogodkov. Tako smo bili lani priča štirim nezgodam, vse so bile brez hujših ali dolgotrajnejših poškodb.

Naši postopki predvidevajo, da obravnavamo vsako nezgodo, do katere pride, torej ne samo tistih, ki imajo za posledico bolniški stalež, ampak tudi lahke, brez posledic. Prav tako obravnavamo tudi vsak »skoraj dogodek« (situacija, pri kateri bi skoraj prišlo do nezgode). Po vsakem skoraj dogodku ali nezgodi oblikujemo tim za interno obravnavo, ki ga po navadi sestavljajo neposredni vodja udeleženega v nezgodi, vodja oddelka in varnostni inženir ter druge osebe, potrebne predvsem za ureditev korektivnih ukrepov.

Utečeni in temeljiti postopki

V postopku interne obravnave v prvi vrsti poiščemo možne vzroke za nastanek nezgode ali skoraj dogodka in raziščemo okoliščine. Nato preverimo, ali je za delovno mesto oz. postopek, pri katerem je prišlo do nezgode ali skoraj dogodka, narejeno primerno/ustrezno navodilo za varno in zdravo delo in ali je v navodilu in oceni tveganja predvidena ta nevarnost. Preverimo tudi, kateri ukrepi so predvideni v navodilu in oceni tveganja in ali so bili upoštevani (prepovedi, zaščitni ukrepi, pravila obnašanja, opravljeno usposabljanje, nošenje osebne varovalne opreme), ali je bila oprema/orodje/delovno mesto v primernem stanju, ustrezno označeno in zaščiteno itd. Tim preuči vse točke in sprejme korektivne in preventivne aktivnosti, določi odgovorne osebe in rok za izvedbo. Sprejete aktivnosti se nanašajo na nadgradnjo tehničnih ali organizacijskih ukre-

pov, kar zajema posodobitev navodil za varno in zdravo delo in/ali ocene tveganja, pravilnikov ipd. Ključno pri preprečevanju nezgod pri delu je v prvi vrsti preprečevanje vzrokov za nastanek, ob pojavu nezgode pa ustrezna obravnava – da se o prav vsakem dogodku temeljito pogovorimo, poskušamo najti rešitve in nadgradimo postopke; hkrati pa predvsem ustrezna usposobljenost zaposlenih in seznanitev z možnimi nevarnostmi in oceno tveganja.

Pomembni predlogi zaposlenih

Vsako obravnavo in sprejete ukrepe skomuniciramo v kolektivu. Vodje oddelkov ali skupinovodje seznanijo ostale zaposlene z dogodkom – kaj se je zgodilo in na kaj morajo biti v prihodnje pozorni, kateri ukrepi so bili sprejeti in morebitne spremembe postopkov. Vsa navodila za delo so naložena v informacijskem sistemu, do katerega imajo dostop vsi zaposleni, ob vsaki objavi nove verzije navodila pa so bralci o tem samodejno obveščeni.

V postopku obravnave nezgode in sprejemanju ukrepov se pogovorimo tudi z neposredno udeleženi v nezgodi, ki lahko prav tako poda predlog za izboljšavo ali rešitev. Ponujeno mu je tudi dodatno izobraževanje in usposabljanje, dodatna osebna varovalna oprema ipd.

Pozornost ergonomiji

Zavest o pomembnosti ergonomije na delovnem mestu dvigamo še na višjo raven, zato smo v navodila za varno in zdravo delo dodali točko »ergonomija« z nasveti, kako prilagoditi delovno mesto in postopke, da bi možnost škodljivega vpliva na zdravje čim bolj znižali (npr. telesni položaj, višina delovne površine, ročno premeščanje bremen ipd.).

Zahteve na področju varnosti in zdravja pri delu povečujemo, ker želimo stalni napredek na tem področju. Tudi ergonomiji na delovnem mestu se posveča vse več pozornosti in temu skušamo slediti tudi mi, saj posledica neustreznih delovnih razmer ni samo nevarnost nezgode s poškodbo pri delu, ampak tudi bolezen, povezana z delom, zato delovna mesta skušamo čim bolj prilagoditi zaposlenim in jim omogočiti čim boljše pogoje dela (čepki po meri, ergonomski stoli in mize, razni pripomočki ipd.).

► Sabina Potokar

PONOSNI, DA SMO SPONZORJI NIKE PREVC

Skakalna sezona je za nami in kot ponosni pokrovitelj smučarske skakalke Nike Prevc smo zvesto spremljali prav vsako njeno tekmo.



Za 18-letno Niko Prevc je odlična sezona, ponaša se s kar nekaj odličnimi uspehi. Dosežki, na katere je še posebej ponosna, je osvojitve zlate lovorike na Olimpijskem festivalu evropske mladine v Planici, srebrna posamična in ekipna medalja ter zlata mešana medalja na mladinskem svetovnem prvenstvu v Kanadi. Največji dosežek, kot pravi, pa so prve stopničke v svetovnem pokalu. Na tretje mesto je skočila v avstrijskem Hinzenbachu.

Vzor pri bratih, spodbuda staršev

Uspešna športnica se je s smučarskimi skoki začela ukvarjati pozimi 2011. Navdušili so jo bratje, sploh začetek tekmovanj brata Petra v svetovnem pokalu. Pri športu čuti močno podporo svoje družine, od bratov dobi ogromno napotkov in pomoči pri različnih obveznostih. Njena sestra pa je njen največji navijač. Starši jo spodbujajo pri uresničevanju sanj, poleg tega pa pazijo, da Nikine šolske obveznosti niso porinjene na rob. Poleg družine



jo na tekmovanjih spremljajo in spodbujajo tudi sošolci. Pri skokih ji veselje predstavlja praktično vsaka dejavnost, najbolj pa uživa v tistih nekaj trenutkih v zraku po dobrem odzivu. Pravi, da se ne obremenjuje preveč za stvari, na katere nima vpliva. Bolj se posveti dopoldanskemu aktivacijskemu treningu pred tekmo, vmesni čas pa si krajša s knjigo ali serijami, če nima šolskih obveznosti.

Podpora veliko pomeni

Nika je zelo srčna in skromna oseba, to je podedovala po svojih starših. Pravi, da je introvertirana, a hkrati tudi trmasta oseba. Zna biti neodločna, pa vendar nikoli pri športu. Ko gre za skoke, zagotovo pokaže svojo odločno plat. Poleg skokov jo veselijo zimski športi, sploh drsanje ter turna in alpska smuka. Rada je v naravi, vseh so ji izleti, igra pa tudi klavir in vozi monocikel.

»Sponzorstvo mi predstavlja veliko podporo. Finančno pripomore, da se že lahko postavljam na lastne noge in mi je v pomoč pri nakupu opreme ter kritju potnih stroškov. Iz sodelovanja pridobivam prve izkušnje v podjetnem svetu in že zdaj se veselim, da poleti pridobim nova znanja z obiskom in tudi delom v podjetju. Za vse to sem podjetju zelo hvaležna.«

Naše podjetje z velikim veseljem nudi podporo Niki in se skupaj z njo veseli ob njenih uspehih.

► Tija Blagotinšek



V ŠOLO KOŠARKE VPISALI VEČ KOT 200 OTROK

Košarkarski klub Škofja Loka se lahko v rezultatskem pogledu pohvali z eno najboljših sezon v zadnjih desetletjih, še bolj pa veseli dejstvo, da se je zanimanje za košarko na Škofjeloškem močno povečalo.

Februarja je minilo leto dni, odkar je Polycom sklenil triletno pogodbo o sponzorskem sodelovanju s Košarkarskim klubom Škofja Loka. Sredstva so namenjena razvoju košarkarske šole ter med drugim omogočajo izvedbo košarkarskih tekmovanj in dejavnosti mlajših selekcij vseh klubov nekdanje občine Škofja Loka.

Prav številne dejavnosti, ki jih klub organizira, so eden izmed razlogov, da je vpis v klubske šole košarke v velikem porastu. V manj kot letu dni se je v šolo vpisalo več kot 200 novih otrok. »Tako množičen vpis nas zelo veseli, saj je šola košarke v našem klubu prioriteta. A ker nismo klub, ki bi deloval z danes na jutri, ne želimo poudarjati kvantitete, temveč otrokom, ki se odločijo obiskati katerega koli od naših dogodkov ali aktivnih počitnic, ponuditi kar se da največ, predvsem pa možnost športnega udejstvovanja, ustvarjanja novih prijateljstev ter nepozabnih spominov,« je povedal predsednik KK Škofja Loka Anže Kalan. Vrhunec dogajanja za najmlajše košarkarske upe je Polycom šolska košarkarska liga,

v kateri sodelujejo učenci in učenke osmih osnovnih šol (OŠ Cvetka Golarja, OŠ Ivana Groharja, OŠ Poljane, OŠ Škofja Loka-Mesto, OŠ Ivana Tavčarja, OŠ Železniki, OŠ Žiri, PŠ Žabnica in PŠ Reteče). Učenci v dveh starostnih kategorijah (2. in 3. razredi ter 4. in 5. razredi) med sezono pridno trenirajo, nato pa košarkarsko znanje pokažejo na pravih košarkarskih tekmah.

Člani med elito, dekleta državne in pokalne prvakinja

Minula sezona 2021/22 je bila za KK Škofja Loka zelo uspešna tudi v rezultatskem pogledu. Članska ekipa LTH Castings je osvojila naslov prvaka 2. SKL in si tako znova priborila mesto med slovensko košarkarsko elito, fantje do 20. leta starosti so državno prvenstvo končali na tretjem mestu, še posebej pa so navdušila dekleta do 14. leta, ki so vso konkurenco ugnala tako v državnem prvenstvu kot tudi v pokalnem tekmovanju.

► Tija Blagotinšek

Podjetje Polycom Škofja Loka, d. o. o., je začelo izvajati projekt Tehnološka prilagoditev poslovne enote Polycom Škofja Loka, d. o. o., Črnomelj, na E-MOBILNOST-2.

Projektu je bila dodeljena subvencija v okviru Javnega razpisa za spodbujanje velikih investicij za večjo produktivnost in konkurenčnost v Republiki Sloveniji. Projekt se bo izvajal od 1. julija 2022 do 30. junija 2025, njegova vrednost je 6,3 milijona evrov, od tega je sofinanciranega 1,8 milijona evrov.

Z izvedbo investicijskega projekta E-MOBILNOST-2 bo podjetje Polycom Škofja Loka, d. o. o., v naslednjih treh letih povečalo proizvodne zmogljivosti v poslovni enoti v Črnomlju in hkrati postavilo podjetje na višjo raven tehnološke, snovne in energetske učinkovitosti, digitalizacije in robotizacije poslovnih procesov.

Potreba po povečanju proizvodnih zmogljivosti se je pokazala hkrati s trenutnimi trendi razvoja e-mobilnosti. Podjetje 84,9 odstotka proizvodnje izvozi na tuje trge in prav toliko tudi kupcem s področja avtomobilske industrije. Ta je v obdobju transformacije, zato je potreben pravočasen odziv.

MALI KOŠARKARJI NA ZABAVNEM OGLEDU POLYCOMA

Naše podjetje je sponzor Košarkarskega kluba Škofja Loka in v okviru tega vsake počitnice za otroke, ki trenirajo v tem klubu, potekajo košarkarske počitnice.



Mladi košarkarji, skupina 22 otrok in trije trenerji, so nas letos prvič obiskali in si ogledali podjetje. Za male obiskovalce smo ga organizirali na bolj zabaven način. Tako smo si z otroki ogledali delovanje 3D optičnega bralnika, kjer smo skenirali tovornjak-igračo in si ga

nato ogledali v virtualnem svetu. V proizvodnji smo si ogledali sušilnico materialov in na kakšen način material prihaja do strojev za brizganje. Otroke pa so najbolj pritegnili roboti. Podrobno smo si ogledali tri različne robote, preverili njihovo vlogo v podjetju in raz-

iskali njihovo delovanje. Na koncu smo se skupaj z direktorjem posladkali z indijanci, se malo pogovorili o košarki in rešili nagradno križanko. Mladi košarkarji so dobili tudi presenečenje, trije izžrebani reševalci križanke pa so prejeli posebne nagrade.

► Tija Blagotinšek

POLYCOMOV SMUČARSKI DAN

Na pobudo sodelavcev smo januarja organizirali Polycomov smučarski dan.

V zgodnjih jutranjih urah smo sodelavci, skupaj nas je bilo kar 71, napolnili dva avtobusa. Eden je pot začel v Črnomlju, drugi v Poljanah, in se odpravili proti av-

strijskim Mokrinam. Druženje smo začeli z zajtrkom, za katerega so poskrbele sodelavke, nato pa smo se podali na odlično smuko. Dopoldne nas je spremljalo sonč-



no vreme, kasneje so se prikazali oblaki, ki pa niso pokvarili vzdušja. Preživeli smo čudovit športni dan v odlični družbi.

► Tija Blagotinšek

						AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	SLADKO-VODNA RIBA S PEGAMI	OPERNI PEVEC	PROSTOR ZA KAKO OBRATNO DEJAVNOST	KATE MOSS	LENNON. VDOVA (YOKO)	RAVNANJE S KITOM	SKOPUŠNOST
						GORIVO IZ LIGNITA IN SLABŠIH VRST PREMOGA							
						SEZNAM OPRAVIL							
						UDAREC S SEKIRO				PEVEC PESTNER LAHKO MOTORNO KOLO			
						NOSILEC V OSTREŠJU DELAVEC V PESKO-KOPU					ALJAŽ PEGAN PREDSTOJNIK OBČINE		
OBMORSKA DRŽAVA V SREDNJI AMERIKI Z GLAVNIM MESTOM TEGUCIGALPA	ALJAŠKI PES, HUSKY	PREGLED, OGLEDVANJE	NARAVA, CUD	EGIPT. POSLOVNEZ FAYED	UMBERTO NOBILE	POGLAVAR GRŠKIH BOGOV POSTNO TROBILO				PRAŠIČ			
								TREPETANJE FILMSKA IGRALKA GARDNER					
STROKOVNJAČINJA ZA AGRO-NOMIJO								PESEM HVALNICA ZNAK @ V NASLOVU E- POSTE				PRIPRAVA NA DIMNIKU, KI LOVI ISKRE	PLOŠČINA, POVRŠINA
OSUŠEN VZKLILI JEČMEN ZA IZDELAVO PIVA					ROPARSKI KIT RUŠKA VARUŠKA, PESTUNJA					HOKEJSKI SELEKTOR ZUPANČIČ			
AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC COSTNER						PALESTIN. VODITELJ (JASER) PEVEC JÜRGENS					SERGEJ VERČ		
UGANDSKI DIKTATOR AMIN				ŽID			SODOBNIKI KELTOV	SEVERNA PTICA, ALK POTEG Z REZILOM			MANJŠI ROB		
POMOČ: DODI MADEIRA NJANJA NJORKA	STROJ, NAPRAVA	KITAJSKA ZNAMKA RAČUNALNIKOV	PORTUGAL. OTOK V ATLANTIKU BRANE RONČEL							AMERIŠKI AVTO			
ITALIJANSKI PEVEC, SOPROG ROMINE POWER						LEONHARD EULER DRUGI ZAKRAMENT			ŽUBORENJE OPORNI, PODPORNI PREDMET				
LETOVIŠČE MED PULO IN FAŽANO						DIVJE GOVEDO KRATEK VIDEO POSNETEK					PISATELJICA PEROCI TOČILNI PULT		
ALFI NIPIC			NAŠA TISKOVNA AGENCIJA	POKRAJINA OB RDEČEM MORJU GRŠKI BOG VETROV				KEKS					
								OTOK JUŽNO OD KRKA					
SVETLO RDEČE VINO					NARAVA						VILKO UKMAR		
					DON ELLIS						25. IN 10. ČRKA		
BIVALNO VOZILO, KAMPER								UREJE-VALEČ IZLOŽB					
BOLJŠA ŽENSKA VEČERNA OBLEKA								BARČICA					

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 **Tijo Blagotinšek**. Izpolnjene kupone bomo sprejemali do 15. 7. 2023. Med pravičnimi odgovori bomo izžrebali tri nagradence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

- 1. nagrada:** velur Polycom
- 2. nagrada:** kuharski predpasnik in steklenička Polycom
- 3. nagrada:** čokolada in steklenička Polycom

Nagrajenci križanke Polyanec, DECEMBER 2023, št. 42:

- 1. nagrada** – velur Polycom: **Milka Šturm**
- 2. nagrada** – kuharski predpasnik Polycom in steklenička Polycom: **Špela Trček**
- 3. nagrada** – kapa s šiltom in lonček Polycom: **Janez Fajdiga**

KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO: