

december 2022 | številka 42

POLYANEC

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



Osrednja tema:

**LETA 2023 POUDAREK NA DELOVNEM PROCESU,
KADRU IN RAZVOJNEM PARTNERSTVU**

LETOS SMO SE VSI NAGARALI

Mislim, da so to besede, s katerimi lahko opišemo leto 2022. Ko smo vstopali vanj, smo si zastavili ambiciozne cilje, ki smo jih na koncu celo presegli. Ampak z veliko akcije. Lahko rečem, da v svoji karieri še nisem imel tako velikih izzivov kot letos.

Če leto strnem, bi rekel, da smo imeli dober plan prodaje, smo se pa soočili z večjimi inflacijskimi pritiski, kot smo pričakovali. Vmes je izbruhnila energetska kriza in kljub temu, da smo bili avgusta zelo zaskrbljeni, nam je uspelo zelo dobro obvladati izzive skupaj s kupci in na drugi strani z dobavitelji. Ko se ozrem nazaj, sem presenečen, kako dobro smo vse izpeljali, hkrati pa ponosen na prav vsakega sodelavca. Sodelovanje in pomoč vseh je bila v letošnjem letu res izjemna.

Vsak oddelek dodal svoj kamenček v celoto

Ekipa Strateške prodaje je naredila izjemno delo pri spoprijemanju z izzivi, vezanimi na pogajanja s kupci o prilagajanju prodajnih cen, pri čemer je strokovno podporo nudila celotna ekipa. Na drugi strani pa je bila uspešna tudi pri pridobivanju novih poslov. Pomemben je podatek, da so novo pridobljeni projekti na letni ravni v povprečju vredni kar 200.000 evrov, medtem ko so kupci v preteklosti v okviru posameznega projekta v enem letu v povprečju naročili za 115.000 evrov izdelkov. To podjetju prinaša večjo učinkovitost.

Inženiring je implementiral odlične tehnične rešitve, kar nam pomaga pri obvladovanju stroškov in tveganj.

V Strateški nabavi so se kljub temu, da so se soočili z veliko menjavo kadrov, pogumno soočili s pritiski dobaviteljev, ki so ukinili ali želeli ukiniti marsikatero ugodnost. V pogovorih z njimi uspešno uveljavljajo svoja stališča, čeprav se zavedamo, da to ni enostavno.

Uspešni smo bili tudi na kadrovskem področju. Kljub temu da so številna podjetja v lokalnem



okolju vabila kadre kar s pomočjo velikih plakatov ob cestah, je sodelavkam uspelo zapolnjevati vse kadrovske potrebe, ki so se odpirale med letom.

Mladi pogumno prevzemali odgovornost

Posebej želim pohvaliti zaposlene, ki so se nam pridružili v zadnjih nekaj letih. Pogumno so prevzemali odgovornost in pokrili tudi sodelavce na ključnih delovnih mestih, ki so bili odsotni. Če vemo, da smo letos v proizvodnjo prepustili res veliko zahtevnih projektov, ki smo se jih ob potrditvi zelo razveselili, ta pogum, zavzetost in vloženi napor pomenijo še več.

Vse to smo morali opraviti v zelo kratkem času in zdaj v leto 2023 lahko gledamo zelo pozitivno. Vsekakor si ne želimo, da bi se tako pestro leto, kot je bilo letošnje, prepogosto ponavljalo, ko se bo, pa sem prepričan, da bomo spet znali ustrezno odgovoriti. Preizkušnjam, ki nam jih je navrglo leto 2022, smo bili kos, ker smo delovali kot ekipa. Vsak je prispeval svoj delček in največ, kar je lahko. Še enkrat več smo sami sebi dokazali, da povezani lahko preskočimo vsako oviro in dosežemo skupni cilj.

Ob koncu leta vam in vašim družinam zaželim lepe praznike in vse dobro v novem letu.

► Iztok Novak, direktor

POSTATI ŽELIMO ŠE PRIVLAČNEJŠI DELODAJALEC

Zaposleni so največji kapital in največja konkurenčna prednost podjetij. V novem letu bomo vprašanjem, kako kakovostne sodelavce zadržati v organizaciji, kako privabljati izkušene in kako sami vzgajati nove generacije, posvetili posebno pozornost.

Že danes je velik izziv podjetij v malodane vseh panogah, povsod v razvitem svetu, kako popolniti delovna mesta, ki se odpirajo na novo in tudi tista, ki se sproščajo. S staranjem populacije se bo to samo še stopnjevalo, vemo pa, kako pomembno je, da število zaposlenih ustreza potrebam v podjetju. Če je sodelavec premalo in se to vleče dalj časa, to vpliva na demotivacijo zaposlenih, saj so preobremenjeni in pod stresom, kar je lahko tudi razlog za odhode.

Novosti so spodbuda za vse sodelavce

V Polycomu je zagotavljanje kadrov eden od strateških ciljev. V viziji podjetja, kjer pravimo, da hočemo postati najboljši zaposlovalec področja komponent na Gorenjskem in v Beli krajini, pa nakazujemo, kako bomo to dosegli. Torej, z zagotavljanjem privlačnih delovnih mest, spodbudnega delovnega okolja, z uvajanjem modernih tehnologij v proizvodnjo, kot so kolaborativni roboti in avtonomni vozički AMR, z odpravljanjem monotoni del in izboljševanjem delovnih pogojev, z nudenjem ustreznih kariernih izzivov, izobraževanju, povezovanjem s šolami. Veliko dejavnosti v povezavi s tem že utečeno poteka.

Prepričani smo in tudi praksa kaže, da uvajanje modernih tehnologij ter vse spremembe v načinu in pogojih dela, o katerih smo že veliko pisali v Polyancu, niso naša prednost samo pri privabljanju novih, predvsem mlajših generacij kadrov, ampak tudi pri zadrževanju sodelavcev. Ne samo mlajših, ampak so novosti ter nadgrajevanje delovnih mest (kljub morda začetnemu odporu pri nekaterih) spodbuda in motivacija tudi tistim, ki so v podjetjih že nekoliko dalj časa. To nas še posebej veseli, kajti znanje in izkušnje, ki jih z vsakim mesecem dela v podjetju kopiči vsak zaposleni, ne glede na delovno mesto, je za nas še kako pomembno.

Ustrezne naloge in izzivi motivirajo

V prizadevanjih, da so naši sodelavci zadovoljni, se nam zdita ključna pogovor in opravljanje znanju ustreznega dela. Pri tem se posebej trudimo, žal pa vedno tega ni mogoče takoj ali v celoti uresničiti. Sodelavcem poskušamo dajati ustrezne naloge in izzive z namenom, da jih motivirajo.

Pri tem po potrebi vključujemo tudi mentorje, s čimer skrbimo tudi za prenos znanj in spodbuja-

mo medgeneracijsko sodelovanje, iz tega pa se pogosto porajajo tudi mali koristni predlogi, ki jih želimo še bolj spodbuditi. Vsako idejo oziroma predlog izboljšave skrbno preučimo in če se pokaže kot smiselna, ga uvedemo v procese. Tudi tako sodelavcem pokažemo, da jih cenimo. Zavedamo se, da plačilo pomembno vpliva na zadovoljstvo in tudi zato pospešeno digitaliziramo delovna mesta, saj bo to omogočilo napredek na tem področju.

Pri mladih, ki nas obiščejo, pustimo dober vtis

Izobraževanjem namenjamo veliko pozornosti, z naložbami v novo opremo bo to moralo postati še večja prioriteta, kar bo tudi zmanjševalo stres ob vpleljanju te opreme. Verjamemo v to, da so naši sodelavci najboljši ambasadorji podjetja in adut za privabljanje novih kadrov, zato vlagamo vse moči v to, da bi se dobro počutili in da bi v delu, ki ga opravljajo, videli svoj doprinos.

Posebno skrb dajemo tudi sodelovanju s šolami. S tem ko mladim omogočamo, da pri nas opravljajo prakso, vajeništvo, študentsko delo, delo med počitnicami, jim še pred tem, ko se odpravijo na trg dela, predstavimo podjetje, način dela, spoznajo vzdušje, ki vlada pri nas. Vidimo tudi, da se takoj, ko nas obiščejo dijaki neke šole, poveča povpraševanje po počitniškem delu, praksi pri nas in to kaže, da smo na pravi poti.

► **Marijan Maršič, Gašper Sever**



PRED NAMI JE LETO IZBOLJŠEVANJA DELOVNIH PROCESOV

Ena od priložnosti na poti uresničevanja Polycomove poslovne strategije, ki smo jo prepoznali tudi na delavnicah v okviru letošnje strateške konference, je napredek v izboljšanju procesov. Tudi temu bomo v novem letu namenili posebno pozornost.

Prve korake smo naredili že na strateški konferenci, ko smo prepoznavali, kje imamo manjko, in tudi z analizo strateških projektov. Poudarek bomo dali kakovosti dela, podatkom in njihovi kakovosti, ob tem pa bo treba zagotavljati tudi ustrezno tehnološko podporo in prostorske pogoje. Vse to je pomembno, ker nudi močno podporo pri kakovostnem odločanju. Izboljšave so pomembne tudi z vidika dolgoročne uspešnosti podjetja ter so osnova, da bomo lahko zadovoljevali pričakovanja kupcev. To je tudi zahteva okolja, države, tudi Evropska unija z razpisi za nepovratna sredstva podjetja usmerja k bolj digitalizirani, okoljsko učinkoviti in trajnostni proizvodnji. Vse te vidike želimo nasloviti v novem letu in tudi kasneje.

V središču bodo sodelavci

Izboljšav se bomo lotili načrtno in sistematično, najučinkovitejši način za to je projektno delo. Tako zdaj dopolnjujemo nekatere strateške projekte ter določamo še nekatere nove, pripravljamo kazalnike uspešnosti.

Delovali bomo v več smereh. Ključno je razvijati sodelavce, to je osnova, če želimo napredovati. Osredotočili se bomo tudi na finančne in dejanske pogoje dela.

Zadnje lahko izboljšamo tako, da bomo lahko delali učinkoviteje z manj vložene fizične energije. Vemo, da so sodelavci zdaj zelo obremenjeni, da je delo naporno. Iskali bomo načine, kako bi delo lahko opravljali drugače, da bi pri tem porabljali manj energije.

Tehnologije tudi magnet za mlade

To pomeni tudi uvajanje novih tehnologij, kar pa ima povratni učinek. Raziskave kažejo, da približno 40 odstotkov spretnosti, ki jih potrebujemo pri opravljanju nekega dela, z vpeljevanjem tehnologij ne potrebujemo več, osvojiti moramo nove spretnosti. Zato bomo še večjo pozornost namenili usposabljanjem zaposlenih, tako formalnim kot neformalnim oblikam.

Izboljševanje kakovosti delovnih mest poleg prednosti, ki jih prinaša zaposlenim, pomeni tudi, da bo podjetje pri privabljanju mladih kadrov lahko iz rokava potegnilo pravo karto. Mlade generacije (in ne nujno samo te) pričakujejo delo v digitaliziranem okolju, zanimajo jih novi pristopi in nova orodja.

Rezerve v že kupljenih orodjih

Naša naloga je, da bolj povežemo vse delovne procese. Vemo, da



imamo v podjetju na voljo veliko orodij, v katere smo vložili denar, a jih še nismo ustrezno integrirali ali pa vpeljali v delovanje podjetja na vseh področjih, za katera so namenjeni, tako da jih ne izkoriščamo v celoti. Izboljšati želimo tudi povezljivost naših sistemov, kajti tega, da je neke pridobljene podatke za uporabo drugje treba ročno pretipkavati ali pa jih celo še enkrat pridobivati, je vse preveč. Ne samo da se s tem podvaja delo, več je tudi možnosti za napake. Podatki morajo teči skozi vse delovne procese nemoteno.

Okolje

Ob vsem tem pa nočemo in ne smemo pozabiti na okolje. Ta vidik smo že do zdaj močno vključevali v naše delo in naložbe, na primer z izbiro energetske varčnejših strojev pri nabavah, urejen imamo energetsko učinkovit sistem uporabe vode in ogrevanja ... S tem bomo nadaljevali in sledili iniciativi Evropske unije, da podjetja s svojimi dejavnostmi puščajo kar se da majhen odtis v okolju. Tehnologije, ki jih vpeljujemo, torej ne smejo negativno vplivati na okolje, nadaljevali pa bomo tudi s strateškimi projekti, vezanimi na okolje. Zdaj tečeta vsaj dva, in sicer reciklati in povečevanje stopnje energetske samooskrbe na 30-50 odstotkov.

► Iztok Novak, Mateja Šenk

CERTIFICIRANI KOT DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

V certifikatu Družbeno odgovoren delodajalec smo prepoznali dodatne možnosti izboljšav v naši viziji postati delavcem še prijaznejše podjetje. Ukrepe, h katerim smo se zavezali s pridobitvijo certifikata, moramo vpeljati v prakso do konca junija prihodnje leto.

celovitih razvojnih rešitev za avtomobilsko in druge industrije, zanesljiv partner naročnikom in poslovnim partnerjem ter stabilen zaposlovalec perspektivnih kadrov. Delujejo družbeno in okoljsko odgovorno. V podjetju se zavedajo, kako pomembno je, da so zaposleni na delovnem mestu zadovoljni, da je delovno okolje spodbudno in varno.



Certifikat družbeno odgovoren delodajalec sva na slavnostni podelitvi v ljubljanskem hotelu Union prevzela direktor Iztok Novak in Mateja Demšar.

V podjetju že sicer namenimo veliko pozornosti skrbi za dobro počutje zaposlenih, izvajamo tudi številne ukrepe, ki jih predvideva tudi certifikat, zato jih bomo samo

formalizirali oziroma nadgradili. Do 30. junija 2023 pa bomo uvedli še nove ukrepe s področja usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, ki smo

ga skupaj s sodelavci prepoznali kot zelo pomembno področje za dobro počutje in zadovoljstvo na delovnem mestu. Iz kataloga 62 ukrepov s področja usklajevanja

poklicnega, družinskega in zasebnega življenja smo jih najprej izbrali 20, širša ekipa, v kateri smo sodelovali Valerija Jelenc, Gašper Klinec, Igor Vončina, Jerca Sajevic, Tadej Pilar, Janja Okoren, Marko Bertonec, David Homec, Nejc Pintar, Sintija Maršič, Anica Raspet in Mateja Demšar, jih je skrčila na 12, končnih devet je potrdil direktor. Širšo ekipo smo sestavili tako, da so bila kar se da raznovrstna glede na starost, skrbstvene obveznosti, delovno mesto ..., s čimer smo želeli pridobiti čim širši pogled na ukrepe, je pa takšen pristop pričakoval tudi Ekvilib inštitut, ki certifikat podeljuje. Delavnico je moderirala Petra Sternad iz Gospodarske zbornice Slovenije, vzdušje je bilo zelo pozitivno, debata pa transparentna in konstruktivna.

Ukrepi

Do sredine naslednjega leta bomo vpeljali oziroma nadgradili devet ukrepov:

- **Fleksibilni delovni čas.** Delovni čas je razdeljen na fiksni osrednji del, ko morajo biti zaposleni na delovnem mestu nujno prisotni, ter variabilni del, znotraj katerega zaposleni sam izbira čas prihoda in odhoda z dela. Okvirni delovni čas določa najzgodnejši začetek dela in najpoznejši odhod z dela. Ukrep je pogojen z naravo dela, tako da velja za tiste sodelavce, ki jim to omogoča delovni proces. Pravilnik o delovnem času smo temu že prilagodili, tako da se ukrep izvaja.
- **Izmensko delo.** Organizacija pri načrtovanju izmenskega dela upošteva potrebe zaposlenih s skrbstvenimi obveznostmi, oblikuje lahko stalne »družinske izmene«, ki rotirajo, oziro-

ma omogoča interna prehajanja iz ene izmene v drugo. Ko bomo ukrep sprejeli, ga bomo vpisali v Polykodeks in zaposlene o tem obvestili. Za prilagoditev delovnih pogojev bo treba oddati vlogo.

- **Otroški časovni bonus.** Zaposlenim se v tednu, ko otroka uvajajo v vrtec, omogoči fleksibilen delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo, omogoči se jim koriščenje ur. Starši dobijo dodatni prosti delovni dan, da se lahko z otrokom, ki je v 9. razredu osnovne šole, udeležijo informativnega dneva za vpis na srednjo šolo.
- **Nadomeščanje.** Sistem nadomeščanja zaposlenim omogoča, da lahko v primeru nujnih družinskih obveznosti za krajši čas zapustijo delovno mesto in opravijo obveznost. Odsotnost sporočijo neposrednemu vodji, ki prevzame odgovornost za organizacijo dela.
- **Ocenjevanje vodij.** Zaposleni bodo ocenjevali svoje vodje z vprašalnikom, ki ga bodo dobili v okviru rednega letnega razgovora.
- **Uspešnost vodij in usklajevanje dela in družine.** Zaposleni ocenjujejo vodje tudi glede njihovega odnosa do usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.
- **Sodelovanje svojcev zaposlenih pri občasnih delih v organizaciji.** Opravljanje (redkih) pomožnih del kot npr. nadomeščanje v času dopustov, organizacija najprej ponudi svojcem zaposlenih, če so ti za delo primerno usposobljeni

in ustrezajo predpisanim pogojem. Kazalnik uspešnosti bo število in delež studentov, ki so svojci.

- **Obdaritve otrok zaposlenih.** Organizacija obdari otroke zaposlenih ob različnih priložnostih. Obdarili bomo vsakega novorojenca, organizirali novoletno obdarovanje, organizirali predstave.
- **Počitniške ponudbe za šoloobvezne otroke.** Z vstopom otroka v šolo se spremenijo varstvene potrebe. Podjetje bo spodbujalo in organiziralo dejavno preživljanje prostega časa otrok zaposlenih, kot sta na primer poletni tečaj angleškega jezika in košarkarski tabor.

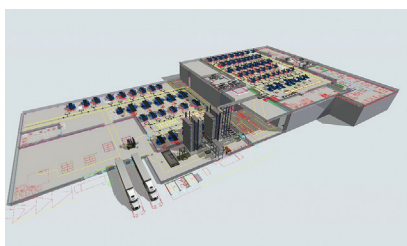
Druga področja družbene odgovornosti

Certifikat družbeno odgovoren delodajalec je sicer mogoče dobiti še za področje medgeneracijskega sodelovanja s poudarkom na prilagajanju delovnih mest starejšim zaposlenim, za področje varnosti in zdravja pri delu ter splošno, za dejavnosti, vezane na družbeno odgovornost in trajnostni razvoj. Dejavnosti smo tudi na teh treh področjih: družbena odgovornost nam pomeni tudi soustvarjanje pravične družbe s pravičnim nagrajevanjem zaposlenih za opravljeno delo, omogočanje počitka in uživanja zaposlenih v krogu najdražjih, pogoji za spodbudno osebno in poslovno rast. Želimo prispevati tudi k soustvarjanju zdravega bivalnega okolja, ohranjati vse prvine naravnega okolja ter varčevati in skrbno ravnati z naravnimi viri in energijo.

► **Mateja Demšar**

Z MAGISTRSKO NALOGO DO KONKRETNIH REŠITEV ZA PODJETJE

Septembra letos sem magistriral na Fakulteti za strojništvo Univerze v Ljubljani na temo Simulacije sistema notranjega transporta z AMR roboti v Polycomu in se z oktobrom zaposlil v podjetju.



Simulacijski model zgornje in spodnje etaže proizvodnje

Že od nekdaj me je veselila tehnika, zato sem se po končani osnovni šoli vpisal na tehniško gimnazijo v Kranju. Izbirna predmeta strojništvo in mehanika sta me navdušila, zato je bila Fakulteta za strojništvo logična izbira.

V prvem letniku dodiplomskega študija sem postal štipendist v podjetju. Teoretično znanje, pridobljeno med študijem, sem nadgradil s praktičnim delom, ki sem ga opravljal v podjetju v poletnih mesecih. Delal sem

v oddelku razvojne tehnologije, kjer sem spoznal osnove brizganja plastike in po treh letih študija izdelal tudi diplomsko nalogo na temo optimizacije parametrov brizganja.

Za nadaljevanje študija sem se usmeril v proizvodno strojništvo. V podjetju sem nadaljeval delo v oddelku operativne proizvodnje, kjer sem sodeloval pri uvajanju novih tehnologij. Bil sem vključen v projekt AMR (avtonomni mobilni roboti), kjer sem dobil idejo o izdelavi magistrske naloge na to temo. Pod mentorstvom dr. Tomaža Berleca sem izdelal magistrsko nalogo z naslovom *Modeliranje in simulacija sistema notranjega transporta z avtonomnimi mobilnimi roboti v proizvodnji brizganih komponent*. Pri vpeljavi sistema, kjer bi za ves notranji transport skrbeli roboti,

naletimo na celo vrsto vprašanj, na katera je težko odgovoriti intuitivno. Na fakulteti smo spoznali tako imenovane digitalne dvojčke, ki služijo za optimizacijo in napovedovanje dejanskega stanja v proizvodnjah. Tako sem dobil idejo o izdelavi simulacijskega modela celotne tovarne, kjer sem preveril izvedljivost sistema, napovedal optimalno število avtonomnih mobilnih robotov, delavcev ...

S podatki o realni proizvodnji bo mogoče model uporabljati tudi kot pomoč pri planiranju proizvodnje. Lažje bo določiti zadostno število delavcev na delovnem mestu, kjer se bo pripravljala embalaža za celotno proizvodnjo. Z uvedbo avtonomnih mobilnih robotov za prevažanje zabojev po podjetju bomo lahko pričali urejeni brezpaletni proizvodnji. Delavcem bo olajšano delo, zato se bodo lahko posvetili delu, ki prinaša višjo dodano vrednost. Sistem bo z avtomatiziranim vmesnim skladiščenjem pripomogel k zmanjšanju zalog. Avtomatizirana proizvodnja bo zmanjšala možnost človeških napak, povečala sledljivost, in kar je najpomembnejše, izboljšala ergonomijo dela.

► **Fred Eržen**



**Čas je, da se vse zaokroži,
da konec se dotakne spet začetka
in zariše novo pot.**

**Želimo vam vesel božič
in srečno ter uspešno leto 2023!**



KDO STA UPRAVLJAVEC IN INŽENIR MODERNIH TEHNOLOGIJ?

Kolaborativni roboti in avtonomni vozički (AMR), ki jih uvajamo v proizvodnjo, močno spreminjajo delovne procese. Digitalizirana delovna mesta tudi ustrezneje poimenujemo. Predstavljamo delovni mesti posluževalca modernih tehnologij in inženirja modernih tehnologij.



O tem, da je digitalizacija marsikaterega delovnega mesta nujna, ni več treba ponavljati. Nove tehnologije izboljšujejo kakovost izdelkov, v prvi vrsti pa izboljšujejo kakovost delovnih mest, ki zahtevajo drugačne, naprednejše kompetence, in povečujejo ustvarjeno dodano vrednost, kar omogoča tudi višje plače. Delovna mesta postajajo manj telesno naporna, zahtevajo pa večjo digitalno pismenost. V luči primanjkovanja ustreznih kadrov določenih profilov na trgu dela uvajanje tehnologij prispeva k zmanjševanju potreb po novih zaposlenih, hkrati v tem vidimo priložnost za privabljanje mladih, ki jim je delo v digitaliziranem okolju pomembno, še več, od delodajalca ga pričakujejo. Tovrstna delovna mesta so za mlajše generacije zanimivejša od tradicionalnih.

Pomembna je polna izkoriščenost

Še dodatna draž je lahko, da so vsa napredna orodja in oprema novi in imajo vgrajene najnovejše tehnologije, vrednost katerih se meri tudi v deset-

tisočih evrih. Kot zanimivost lahko povemo, da je celica s kolaborativnim robotom, ki je opremljena tudi s kamero in z varnostnim laserskim skenerjem z vključenimi stroški dela vredna približno 70.000 evrov. Tehnologije implementiramo v procese, ki zdaj zahtevajo večje deleže delavca. Tako vplivamo na manjši potreben normativ delavca na posameznem procesu.

Zato je zelo pomembno, da naprave, ki jih imamo, delujejo ves čas, torej triizmensko. Pri načrtovanju kadrov, ki upravljajo z njimi, za kar morajo imeti določene kompetence, smo to tudi upoštevali. Cilj je, da imamo v vsaki izmeni sodelavca, ki v primeru zastoja zna opremo zagnati naprej, da ne bi čakalo na naslednjo izmeno, zaposleni pa bi med tem delali na star način, seveda, če bi razpoložljivega delavca sploh imeli.

Dan upravljavca modernih tehnologij

Upravljalci modernih tehnologij so skupinovodje



– to je njihova dodatna vloga – in so ves čas v stiku z različnimi tehnologijami, informacijskimi sistemi, različnimi senzorji, laserji, strojnim vidom, uporabljajo wifi.

Konkretno pomeni, da upravljajo kolaborativne oziroma AMR-robote, jih ob začetku izmene zagotavljajo. Če se pojavijo težave pri delovanju (AMR se lahko zatakne, izgubi povezavo z omrežjem...), morajo na podlagi signalizacije ter obvestil v sistemu znati razbrati napako in slediti navodilom pri odpravi, opremo izklopiti iz omrežja in jo ponovno spraviti v delovanje, v primeru napak v informacijskem sistemu morajo biti sposobni reševati težave s sledljivostjo, odpravljati napake pri etiketiranju in skeniranju etiket.

Skrbijo za ustrezno postavitve komponent in čistočo transportnih poti, opaziti morajo predmete, odložene na mesto, kjer ne bi smeli biti, in jih odstraniti. Tako lahko robot učinkovito opravlja svoje delo. Če namreč s senzorji zazna oviro, kjer je ne pričakuje, se zaradi varnosti začne gibati počasneje, kar lahko vpliva na celotni delovni cikel. Skrbeti morajo tudi za brezhibnost in čistočo senzorjev na napravah, pomembne so redne kontrole, da se morebitne poškodbe ali napake odkrijejo, preden se dokončno pokvarijo, kar bistveno podraži stroške vzdrževanja, pride lahko tudi do zastoja.

Skrbijo za ustrezno postavitve komponent in čistočo transportnih poti, opaziti morajo predmete, odložene na mesto, kjer ne bi smeli biti, in jih od-

straniti. Tako lahko robot učinkovito opravlja svoje delo. Če namreč s senzorji zazna oviro, kjer je ne pričakuje, se zaradi varnosti začne gibati počasneje, kar lahko vpliva na celotni delovni cikel. Skrbeti morajo tudi za brezhibnost in čistočo senzorjev na napravah, pomembne so redne kontrole, da se morebitne poškodbe ali napake odkrijejo preden se dokončno pokvarijo, kar bistveno podraži stroške vzdrževanja, pride lahko tudi do zastoja.

Nujno kroženje informacij

Pomembno je, da upravljavec modernih tehnologij dobro razume delovanje senzorike, saj lahko tako sodelavcem bolj razumljivo predstavlja pomen čistoče, jih uči, na kaj morajo biti pozorni, da ne prihaja do težav z delovanjem. Prenos znanj in širjenje informacij je ključnega pomena.

V luči izboljšav je zelo pomembno, da upravljavci sodobnih tehnologij sporočajo informacije o težavah, analizirajo probleme in podajajo predloge izboljšav za moderne tehnologije, nujen je tudi prenos informacij ob menjavi izmene.

Inženir modernih tehnologij

Drugo delovno mesto, ki je vezano na vpeljavo avtonomnih vozil in kolaborativnih robotov, je zahtevnejše. Inženir modernih tehnologij skrbi za implementacije sistemov in naprav v delovne procese, za izvedbo izboljšav, povezuje jih v informacijske sisteme, programira. To delo v segmentu kolaborativnih robotov zdaj opravlja razvojni tehnolog za avtomatizacijo. Pri vpeljavi tehnologij, ki so že v uporabi, smo aplikacije pripravili tako, da operater praktično nima dela z robotom, razen če se pojavi težava. Takrat mora vedeti, kako ukrepati, kaj pomeni kakšna lučka, alarm ali obvestilo.

S sodobnimi tehnologijami rokujejo še zaposleni, ki robote poslužujejo. Naloga skupinovodje oziroma upravljavca modernih tehnologij je, da jih usposobijo za to, da študentom in drugim, ki pridejo na takšna delovna mesta, pojasnijo, kako posluževati proces. Do zdaj so to nalogo imeli tehnologji, vendar pa zaradi pogostih menjav na delovnih mestih to ni več mogoče. To seveda velja za že vpeljane procese, medtem ko pri novih za to poskrbijo snovalci aplikacij – razvojni tehnologji za avtomatizacijo.

► Boris Šturm, Luka Podgoršek, Jure Peternel

ČAS ZA VADBO V SOKOL'CU

Zaposlenim omogočamo organizirano vadbo pod vodstvom izkušenih trenerk, tedenskih srečanj se zdaj udeležuje deset sodelavcev.



Telovadba ni koristna le za dobro telesno pripravljenost, ampak ima tudi številne pozitivne učinke na naše zdravje in dobro počutje. Ohranja naše telo v dobri formi, daje nam energijo, skrbi za močne in zdrave kosti ter mišice, spodbuja kakovosten spanec, pomaga pri ohranjanju dobrega duševnega zdravja in še bi lahko naštevali.

Kot posamezniki se zavedamo, da je gibanje pomemben dejavnik za ohranjanje telesnega in duševnega zdravja, vendar to prevečkrat zamenjamo zaradi pomanjkanja časa ali motivacije. To je v podjetju sprožilo idejo, da se povežemo z lokalno telovadnico in tako smo začeli sodelovati s funkcionalno telovadnico Sokol'c Gym v Gorenji vasi. Simpatični trenerki Aleksandra in Manca za naše zaposlene vodita treninge enkrat tedensko po službi. Treningi zajemajo vaje z lastno telesno težo, vaje z utežmi in kardio vadbo.

Trenutno se vadbe udeležuje deset zaposlenih, zaradi zelo pozitivnih odzivov sodelavcev pa pričakujemo, da se bo skupina povečala. Sodelavci pohvalijo vadbo, zadovoljni so z vzdušjem, prav tako jim je všeč strokovnost trenerk, ki vodita treninge.

► Špela Stanonik

TRENUTEK ZATE

Tako smo poimenovali kavni kotiček, ki smo ga uredili v pritličju pred orodjarno.

Vrsto let že sodelujemo s podjetjem Simpy good, SG Guzelj, ki je ponudnik avtomatov za tople napitke in prigrizke. Na našo željo so nam uredili enega izmed kavnihih kotičkov v pritličju pred orodjarno. Dva avtomata za tople napitke in avtomata s prigrizki so oblekli v les in nastal je zelo prijeten prostor, kjer si zaposleni lahko vzamemo trenutek in v miru spijemo kavo, hitro pa se je izkazal tudi kot primerno stičišče za hitro druženje s sodelavci, tudi z različnih oddelkov. Včasih se zgolj okrepčamo v prijetni družbi sodelavcev, včasih pa ob kavici steče službeni pogovor, izmenjava mnenj, morda tudi mini sestanek.

► Špela Stanonik



VAS ZANIMA DELO V SODOBNEM TEHNOLOŠKEM PODJETJU?

PREDSTAVITE NAM SVOJ POTENCIAL.

Zaradi hitrega razvoja nenehno nudimo možnost zaposlitve strokovnjakom z različnih področij (orodjarstvo, proizvodnja, marketing ...). Iščemo strokovni kader s širokim znanjem in izkušnjami, sodelavce, ki želijo biti dejavno vključeni v razvoj in rast podjetja ter proaktivno iščejo priložnosti za učenje.

Ponujamo vam

- dobre delovne razmere
- zanesljivo zaposlitev
- odprte možnosti izobraževanja
- skrb za varnost in zdravje na delovnem mestu

S kadrovsko politiko, prijazno zaposlenim, ostajamo kos visokim zahtevam trga ter gradimo močno pripadnost podjetju in skupnemu cilju.

V podjetju imamo odprte razpise za delovna mesta

Proizvodni delavec

Proizvodni delavec – nastavljaivec

Materialist

Konstruktor

Operater na stroju v ORC

Strokovni sodelavec za kakovost

Prvi koraki na karierni poti

Priložnost nudimo tudi perspektivnim mladim, ki se želijo dokazati. Iz lastnih kariernih poti vemo, kako težko je priti do kakovostnih izkušenj, zato smo pripravili številne možnosti sodelovanja za mlade in ambiciozne kandidate, ki jih ni strah razmišljanja v nove smeri.

Podpiramo inovatorje prihodnosti

V mladih vidimo prihodnost in potencial za še močnejši nastop na trgu.

Nudimo različne možnosti sodelovanja – od priložnosti za začetek kariere do finančne podpore izobraževanja in strokovnega sodelovanja pri pridobivanju znanja.

Mladim omogočamo:

- štipendije
- vajeništvo
- delovno prakso
- študentsko delo
- strokovno sodelovanje (sodelovanje pri raziskavah, seminarskih in diplomskih nalogah ipd.)

Mladim dodelimo tudi mentorja, s katerim spoznajo različne oddelke in delovna mesta v praksi ter se postopoma priučijo samostojnega dela v podjetju.

Mladim, ki so v naši ekipi, nudimo:

- Vključitev v interne dogodke, timbilinge za študente
- Pomoč pri učenju z inštrukcijami angleškega jezika in drugih strokovnih predmetov
- Vključitev v strateške projekte, ki jih imamo v podjetju
- Sodelovanje pri timbilingih
- Možnost sodelovanja na Maratonu Franja v ekipi Polycom racing team

Odprti razpisi za pridobitev kadrovske štipendije

Diplomirani inženir informatike

Diplomirani ekonomist

Strojni tehnik

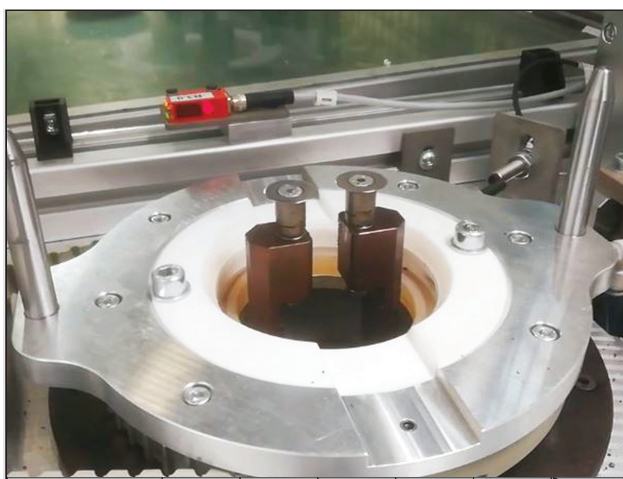
Diplomirani inženir elektrotehnike

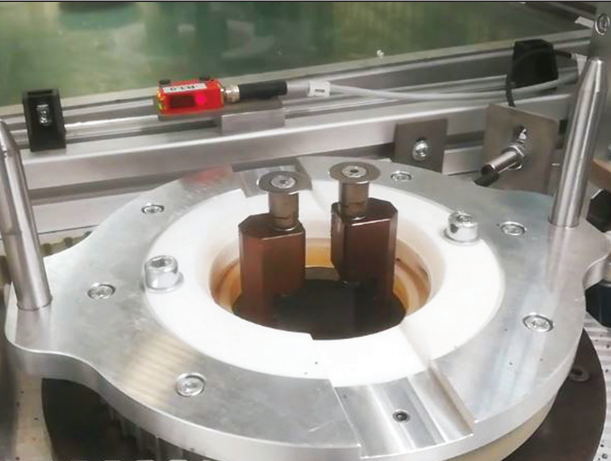
Diplomirani inženir mehatronike

Diplomirani inženir strojništva

Diplomirani inženir tehnologije polimerov

Prijave za delo, vlogo za pridobitev kadrovske štipendije ali kakršno koli vprašanje pošljite na e-naslov kadri@polycom.si. Več o priložnostih si preberite na www.polycom.si.



						AVTOR: MATJAZ HLADNIK	SODNI POSTOPEK ZA REŠITEV SPORA	VARUH REDA	IVAN POTRČ	OSTRO KAMENJE, KRŠJE	KOŠATO DREVO Z MEHKIM LESEM	ŽIVEŽ ZA ČEZ ZIMO	AZIJSKA DRŽAVA (ISLAMA- BAD)
						PRIKLJU- ČITEV							
						PONOVITEV IZVEDBE, PREDSTAVE							
						ANA DOLINAR			NAŠA PEVKA (MANCA) PRENOVA SISTEMA				
						VARJENI SPOJ				STAR CITROËN			
						OVČJI PASTIR				JAPONSKI BUDIZEM			
											NINA STRNAD SOLSKI PRIPO- MOČEK		
AFRIŠKA DRŽAVA ESVATINI Z GLAVNIM MESTOM MBABANE	KDOR VEŽE	VZDEVEK GRAFIKA JUSTINA	ALKALOID V ČAJU	SPOKOR- NICA	ŠTEVILO 2, DVE NINA IVANIČ			ČISTO ŽELEZO LOKACIJA NAŠEGA LETALIŠČA					
PRILJUB- LJENA BOŽIČNA PESEM							POPOLNO- MA MIRNO MORJE OB BREZ- VETRJU						
ZELO MOČNA, VPLIVNA DRŽAVA							ROBERT REDFORD OMAMLJE- NJE S PIJAČO			PEVEC MORRISON STAROGR. IN RIM. KULTURA			
OBDOBJE PRAVEKA, DEL ARHAIKA					NAJTEŽJI TRIATLON NA SVETU TEPTALNIK SNEGA							HUDO- MUŠNA ŽENSKA	OBROČ ZA VKLE- PANJE
ZVONE AGREŽ		ŽIVEC POKRA- JINA OB RDECEM MORJU				MANJŠI POKONČNI KLAVIR MANJŠE TNALO							
HUMO- RISTKA PUTRIH				VOJAŠKI STRATEG ORIGINAL. LISTINA, UNIKAT					PRITISK 4, IN 6. ČRKA				
POMOČ: AERT ALLEN FERIT RKELJ	NAŠ PESNIK (JANEZ)	LOČINAR, SEKTAŠ NERESEN, NEREDEN ČLOVEK						OTOK PRI SPLITU MOČAN EKSPLOZIV					
LASTNIK MLINA						ATEK, OČKA VEČJI POLŽ BREZ HIŠICE					IVAN VIDAV HLOD ZA PREDELAVO NA ŽAGI		
NAŠA DENARNA ENOTA, EVRO				AM.REŽIS. (WOODY) NIZOZEM. SLIKAR VAN DER NEER					NAŠA PO- PEVKARICA (MAJDA) ZASEBNA DEJAVNOST				UMETNO USNJE
NANA FORTE		NAŠ SLIK. (BOŽIDAR) IME VEČ RUSJANO- VIH LETAL					TATUM O'NEAL MOTO- KROSIST GAJSER			HITER TEK KONJA ZORANA ZEMLJA			
GLAVNO MESTO GRČIJE					HČERIN MOŽ KAREL OŠTIR			GLAS STRUNE OB TRZLJAJU GEORGE EASTMAN					
GUMICA ZA RADI- RANJE							GLEDA- LIŠKA UMETNICA						
KMEČKI DELOVNI STROJ							ZAJEDA- VEC V ŽOLČE- VODU GOVEDA						

3. nagrada: kapa s šiltom in lonček Polycom

3. nagrada – kapa in čokoladice Polycom: **Štefka Kržišnik**

KUPON

GESLO: