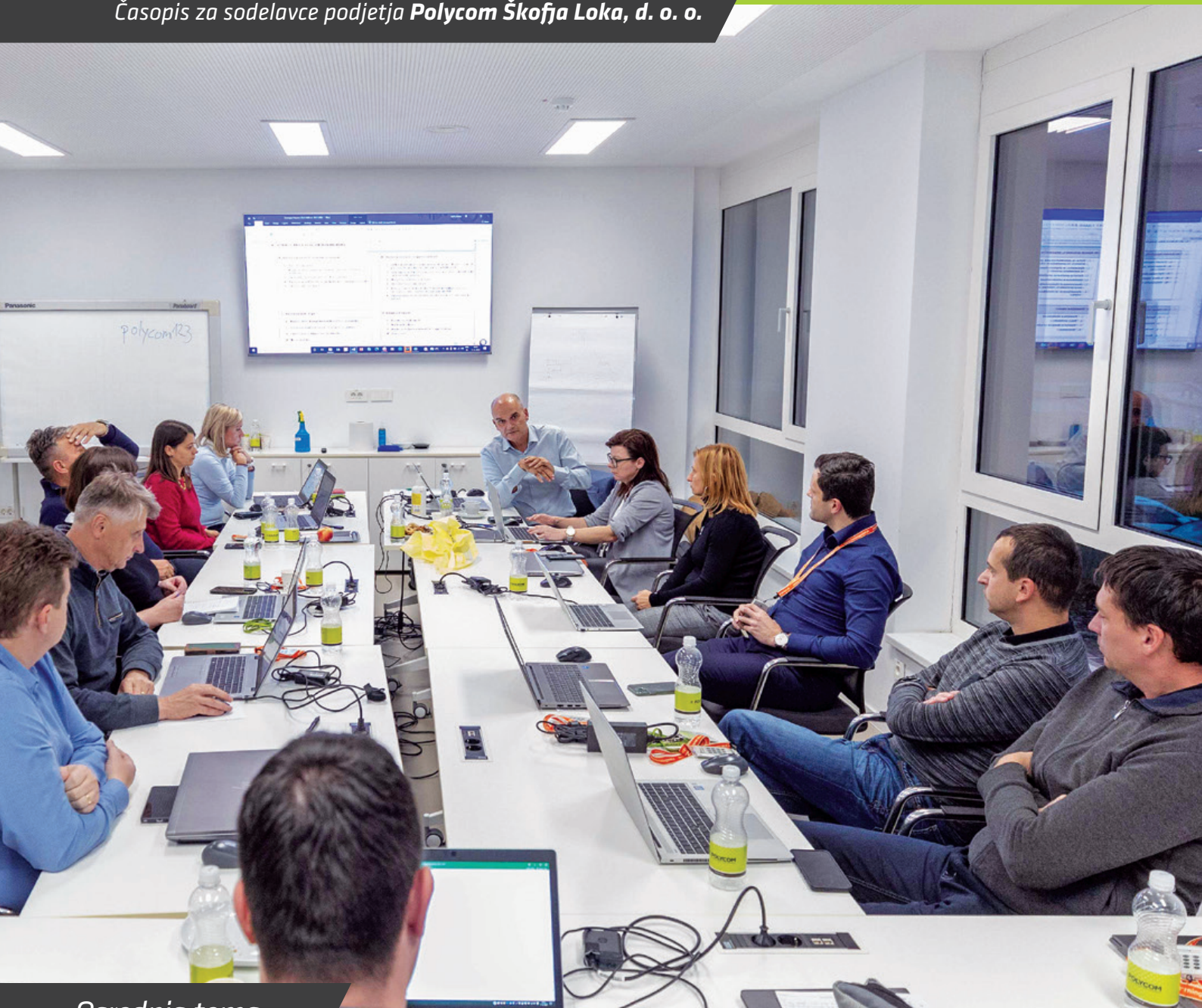


december 2022 | številka 42

POLYANEC

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



Osrednja tema:

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

VSEBINA

- 3 Uvodnik
- 4 Nagovor lastnikov
- 5 Strategija podjetja je živ dokument, ne papir, ki obleži v predalu
- 7 Po strateški konferenci z novim vetrom v jadrih
- 8 Postati želimo še privlačnejši delodajalec
- 9 Pred nami je leto izboljševanja delovnih procesov
- 10 Povečati želimo delež razvojnih partnerstev
- 11 V letu 2023 bo pomembna prilagodljivost
- 12 Polycorn v letu 2022 uspešno kljub izzivom
- 13 Močna krepitev oddelka montaže, sledi informatizacija
- 14 Strojni park posodabljam s petosnim rezkalnim strojem
- 15 Nova programska oprema lajša delo s pogodbami
- 16 Uspešno se spoprijemamo z izzivi energetske draginje
- 18 Za inovacijo nagrajena tudi črnomaljska ekipa
- 20 Certificirani kot družbeno odgovoren delodajalec
- 22 Sejmi omogočajo vpogled v trende in navezavo stikov
- 24 Podjetje se lažje odziva, ker ima jasne cilje
- 26 Z ministrom Hanom tudi o energetiki
- 26 Iztok Stanonik na Vrhu gospodarstva
- 27 Z magistrsko nalogo tudi do konkretnih rešitev za podjetje
- 28 Kdo sta upravljevec in inženir modernih tehnologij?
- 30 S preventivo nad sladkorno bolezen
- 31 Čas za vadbo v Sokol'cu
- 31 Trenutek zate
- 32 Mladi Slovaki na praksi
- 32 Študentski timbiling tokrat v predpasnikih
- 33 Stavimo na povezovanje med mladimi
- 34 S timbilingi krepimo ekipnega duha
- 36 Zaposleni se predstavijo
- 37 Sodelavec Gašper Debeljak občinski nagrajenec
- 37 Naši najzvestejši sodelavci na jadraniu
- 38 Najboljši kolesarji amaterji letos v Italiji
- 39 Ozaveščali smo o požarni varnosti
- 40 Križanka



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

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

UREDNIK: Barbka Rupar

PRIPRAVA VSEBINE: Milka Bizovičar, Tija Blagotinšek, Tina Dalenc

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

LEKTORIRANJE: Tina Benedičič

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

TISK: PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycorn izhaja od leta 2004. Polyanec, številka 42/2022, samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI: Delavnica v okviru strateške konference s profesorjerskimi ljubljanske ekonomske fakultete dr. Markom Jakličem

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

Ekipo 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 kadrovskega 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 zaželimo lepe praznike in vse dobro v novem letu.

► Iztok Novak, direktor

SPREJEMALI SMO PRAVE ODLOČITVE

Ponosen sem, da se Polycom tudi v zahtevnem in dinamičnem poslovnem okolju, ki se vleče že vse od izbruha covid-19, lepo razvija in napreduje. Naš ugled raste, za kar je zaslužen prav vsak izmed nas.

Podjetja že zadnja tri leta krmarimo po močno razburkanem morju, marsikatero je utrpelo hude ali celo usodne udarce. Tudi mi smo morali veslati v vse smeri, a vedno znova smo našo ladjo z odločnimi ukrepi in pravimi odločitvami stabilizirali ter jo usmerili v pravo smer, naprej. Ob tem zahvala direktorju Iztoku Novaku s širšo ekipo. Vizija, ideje, usmerjenost k cilju, odločnost in zagnanost – vse to vodstvo izžareva že ves čas od izbruha covid-19 in zato sem prepričan, da bo Polycom po tem, ko bo svet izšel iz trenutnih razmer, še močnejši.

Vidimo, da ugled našega podjetja raste. Opaženi smo v slovenskem okolju, pri strokovni javnosti, prejemamo povabila na dogodke in sodelujemo kot gostje na pomembnih gospodarskih dogodkih. Ponosen sem na sodelavce, ki z inovativnimi idejami in izpeljavo projektov podjetje postavljajo na zemljevid inovativnih delovnih organizacij. To je v okolju, kjer velja, da vse, kar je danes dobro narejeno, že jutri potrebuje neko spremembo, nadgraditev, dopolnitev, da si lahko boljši od konkurence, zelo pomembno.

Poslovni partnerji nam zaupajo

Vse to se odraža tudi pri naših poslovnih partnerjih, čedalje večji ugled uživamo pri njih. Podatek, da je bila leta 2016 povprečna vrednost projekta na letni ravni vredna 16.000 evrov, danes pa presega 200.000 evrov, pove vse. Pomeni, da nam kupci zaupajo, v izvedbo nam zaupajo vedno bolj in bolj zahtevne ter večje projekte. Seveda smo si to zaupanje zaslužili. Pod kožo jim lezemo s tem, ko z našimi strokovnjaki znamo rešiti njihove



težave, s hitrim razvojem, brezhibnimi izdelki, točnimi dobavami.

Zaradi obsežnejših projektov jih nam ne bo več treba delati po sto na leto, vzeli jih bomo približno 50, kar bo, verjamem, prineslo pozitivne učinke glede obremenitev pri sodelavcih in na drugi strani se bomo lahko še bolj osredotočili na posameznega kupca in njegove potrebe. Prepričan sem, da bodo to še naprej znali ceniti. Vidim priložnost, da bi rasli hitreje, ampak tega ne želimo, zato moramo kakšen projekt po natančnem premisleku tudi zavrniti. Prepričan sem, da je lahko samo zmerna rast prava pot, ki bo zagotavljala dolgoročno stabilnost podjetja.

Srce podjetja smo zaposleni

Če pogledam nazaj, lahko rečem, da smo se v zadnjem trenutku podali v novogradnjo v Dobju, gradbena dela so zdaj dražja za več deset odstotkov. Vemo, da zidovi ne prinašajo denarja, ampak z njimi je treba ustvarjati pogoje, da je lažje narediti preskok, kot smo ga mi. Seveda pa to ni dovolj, srce in duša Polycoma smo zaposleni, prav vsak izmed nas, vsak prispeva kamenček k temu, da nam naši kupci zaupajo in da dobijo odgovor na vsako vprašanje.

Vsem želim prijetne božične praznike ter srečno in zdravo novo leto.

► Iztok Stanonik, lastnik

STRATEGIJA PODJETJA JE ŽIV DOKUMENT, NE PAPIR, KI OBLEŽI V PREDALU

Nedavno Polycomovo strateško konferenco je vodil dr. Marko Jaklič, profesor z ljubljanske ekonomske fakultete in strokovnjak za strateški menedžment. Z njim smo se pogovarjali o Polycomovi strategiji in še neizkoriščenih priložnostih.



Kakšno sliko ste si ustvarili o Polycomu, njegovih ciljih in načinu, kako jih želi doseči?

Ugled podjetja je zelo pozitiven, tako v skupnosti kot v regiji in tako sliko sem dobil tudi sam. Družinsko lastništvo, profesionalizacija in način, na katerega sta se lastnika umaknila iz izvršilnih funkcij, je dobro urejeno v primerjavi z marsikaterim slovenskim ali tujim podjetjem. Urejeno vodenje se odraža tudi na strateškem upravljanju. Pred strateško konferenco sem dobil strategijo podjetja in naša naloga na konferenci je bila, da jo pregledamo, posodobimo. Predlagal

sem nekaj strateških orodij in metodologijo, vodstvo podjetja pa se bo odločilo, katera orodja bo uvedlo v strateški proces in vsakodnevno delo.

Zadnja leta so bila zelo turbulentna. Kako se je podjetje odzivalo na te izzive? Kaj bi lahko pohvalili oziroma kje vidite možnosti za izboljšave?

Pozitivno sem bil presenečen, kako zelo dinamično se je podjetje odzivalo, tako strateško kot operativno. Tudi k vprašanju visokih cen energentov je aktivno pristopilo, kar je značilno za dobra podjetja. Osredotočeno

je na konservativni razvoj – v pozitivnem pomenu besede, kar pomeni, da ne tvega preveč, da nima prevelike zadolženosti in ostaja na varni strani. Tako strateško kot operativno. Ne moremo napovedati, kakšne bodo v prihodnosti cene surovin ali razmere na trgu, zato mora imeti podjetje sistem, ki mu omogoča sprotne oziroma dovolj hitre odločitve in prilagajanje. Najslabše je, da bi v turbulentni situaciji zamrznilo in ne bi moglo ukrepati. Vsaka kriza ponuja tudi priložnosti in podjetje mora na varen način testirati, kaj deluje in kaj ne, v katero smer iti in se na zelo dinamičen način tudi operativno odločati. Strategija že dolgo ni več dolgoročni plan, kamor si podjetje zapiše želje in cilje, ki jih namerava doseči. Strateško razmišljanje je postalo vsakodnevno delo, le z drugačno vsebino kot poteka operativno delo.

Katera so tista področja, ki bi jim moral Polycom nameniti dodatno pozornost in zakaj?

To je težko reči po dvodnevnem delu. Na splošno je šibka točka slovenskih podjetij sistem inoviranja. Polycom je glede na primerljiva podjetja v regiji zelo inovativno podjetje, a vseeno so še možnosti za izboljšave, profesionalizacijo inoviranja in tudi večjo vključenost vseh zaposlenih v sistem inoviranja. Podjetja naj ne bi le gradila kulture inoviranja, ampak je treba postaviti sistem iskanja drugačnih odgovorov od tistih, ki prevladujejo zdaj. Dober primer je italijansko gumarsko podjetje, ki je primarno dobavitelj avtomobilski industriji. Pred 15 leti so začeli sodelovati z raziskovalnimi inštitucijami in poslovnimi partnerji pri ideji, kako bolje reciklirati gumo. S pomočjo lastnih

patentov so razvili zgodbo, ki sicer ni v ospredju njihovega primarnega delovanja, zato so jo z ustreznim partnerstvom, to je znanjem in kapitalskim vložkom partnerjev, izločili, a v podjetju ostali kot solastniki. Zgodba se zelo zanimivo globalno razvija in v nekaj letih bodo to podjetje dobro prodali. Tovrstno inoviranje, če je zastavljeno dovolj široko, lahko dolgoročno pomeni res velik diamant, tokrat nekoliko zunaj osrednje strateške usmeritve podjetja. Poleg tega inoviranje zelo pozitivno vpliva na zaposlene, ker so vključeni v še kaj drugega kot samo operativno delo.

Polycom je primarno orientiran na avtomobilsko industrijo, kjer pa se najprej odraža gospodarska kriza. Kako se temu izogniti?

Avtomobilska industrija je lahko del problema, a tudi rešitev, saj se dobavitelji najzahtevnejšim kupcem hitro znajdejo tudi v drugih panogah. Polycom v svoji strategiji išče druge industrije, išče drugačen tip kupcev. Njegova prednost pa je tudi v tem, da

ve, kaj je tovarna 4.0, kaj pomeni digitalizacija. Mnogokrat naletim na menedžerje, ki si ne predstavljajo, kaj je industrija 4.0, in to je lahko velik problem.

Kako se lahko podjetje zavaruje pred prevelikimi pretresi? Da razširi nabor trgov, kjer deluje, ali kako drugače?

Modro je temeljiti na svojih osrednjih sposobnostih, to je na brizganju, širino pa podjetje lahko doseže pri polimerih, novih materialih v kombinaciji z zelo dobro razvito orodjarno. Z znanjem in prilagodljivostjo proizvodnje, ki jo prinaša digitalizacija, se lahko Polycom relativno hitro pojavi tudi v drugih segmentih. Prava pot je, da se podjetje ne osredotoči na dejavnost ali panogo, ampak da opredeli, kje je tehnološko močno, in potem išče priložnosti.

Katere so ključne točke dobre strategije, ki jih mora vključevati v časih hitrih sprememb poslovnega okolja? Ali je Polycom na pravi poti?

Podjetje se mora zavedati, da je strategija proces, kjer se vedno išče najboljše rešitve in testira hipoteze, ker se okoliščine zelo hitro spreminjajo. Strategija ni dokument, o katerem se pogovarjamo enkrat letno na timbilingu, ampak je mukotržno, sistematično delo skupine ljudi. Naslavljeni mora prave vsebine in se ukvarjati z akcijo, ni dovolj delati analiz in risati grafikonov. Ključno je, da so zaposleni motivirani, da razumejo izzive in poznajo cilje, da iščejo rešitve in da je dovolj svobode tudi za napake. Podjetje mora biti pozorno, da napake pravočasno zazna in zaradi tega ne potone. Ni pomembno, če v določenem trenutku izbrana pot ni prava. Bolj pomembno je, da se bo podjetje iz tega nekaj naučilo in bo lahko naprej pravočasno iskalo boljšo pot.

Ali to lahko povežemo tudi z vašo večkrat uporabljenom mislijo, da enostavne in hitre rešitve niso pravi odgovor?

Če pogledamo uspešne poslovne zgodbe, se nam zdi poslovni model čisto enostaven. A ogromno dela je bilo potrebnega, da je podjetje prišlo do enostavnega modela. Vzemimo za primer vrhunskega smučarja. Njegovo smučanje je videti zelo enostavno, a za tem so leta treningov in piljenja tehnike, da je zdaj videti tako preprosto. Poenostavljanje, hitre in v nekem trenutku popularne rešitve, ki ne zahtevajo posebnega dela in predvsem pravočasnega testiranja na osnovi privilegiranih informacij, niso vedno najboljša rešitev. Vsi iščemo jasen, enostaven poslovni model, da ga bodo zaposleni razumeli in vanj verjeli, a običajno je potrebnega veliko dela, da podjetje do takšnega modela pride.

► Tina Dolenc



PO STRATEŠKI KONFERENCI Z NOVIM VETROM V JADRIH

Po končani redni letni strateški konferenci Polycoma smo lahko zadovoljni. Dobili smo potrditev, da so ključne usmeritve in način, kako v Polycomu krmarimo v turbulentnih časih, pravi, hkrati smo prepoznali ključne priložnosti, ki se jim bomo posvetili v prihajajočem letu.



Na strateško konferenco, ki so se je udeležili lastniki podjetja in vodstvo ter člani razširjenega kolegija, smo povabili strokovnjaka za strateški menedžment, profesorja na ljubljanski ekonomski fakulteti Marka Jakliča, ki je strateško konferenco vodil.

V dveh dneh smo analizirali vizijo, strategijo, poslanstvo, vrednote, ocenjevali smo finančne vire, veliko pozornost namenili vprašanju, vezanim na kadre, analizirali, kako ustrezne in učinkovite so bile naše odločitve, s katerimi smo odgovarjali na številne izzive postkovidnega časa ...

Profesor Jaklič je naše delo in tudi krovne dokumente, v katerih imamo zapisane cilje in načine, kako jih želimo doseči, pohvalil.

Zadovoljni smo, da smo v preteklosti kljub gospodarskemu okolju dosegli vse cilje in jih celo presegli, da smo si zastavili in uspešno izpeljali prave strateške projekte, ki prinašajo pričakovane učinke, in da v skladu z načrti potekajo tudi tisti, ki jih še izvajamo.

V prihodnje bomo še več skrbi namenili temu, da cilje, ki si jih zastavimo, uspešno prenesemo sodelavcem na vseh ravneh. Namen je, da te cilje vsi poznamo in jih vzamemo za svoje, saj jih le tako lahko s skupnimi močmi uresničujemo.

Tri osrednje tematike leta 2023 Na podlagi strateške konference in delavnic, ki smo jih imeli, smo izluščili tri iniciative, ki smo jih prepoznali kot ključne v prihaja-

jočem letu in se jim zato želimo posebej posvetiti. Seveda vse podpirajo naša vizija.

Prva iniciativa se nanaša na poglobljanje partnerskih odnosov s kupci. Želimo si čim več razvojnih partnerstev in ta cilj bomo zasledovali z različnimi dejavnostmi. Druga zadeva vitke, učinkovite in digitalizirane procese, v okviru katerih bomo dali poudarek procesom, kakovosti dela, podatkom in njihovi kakovosti, iskali bomo priložnosti za izboljšave na teh področjih ter v luči tega iskali dodatne priložnosti v strateških projektih. Tretja iniciativa pa se nanaša na kadre, in sicer bomo dodatno skrb namenili pridobivanju, vzgajanju ter zadrževanju usposobljenih in zavzetih sodelavcev.

► Iztok Novak

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 sodelavcev 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 monotonih 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 nekje 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.

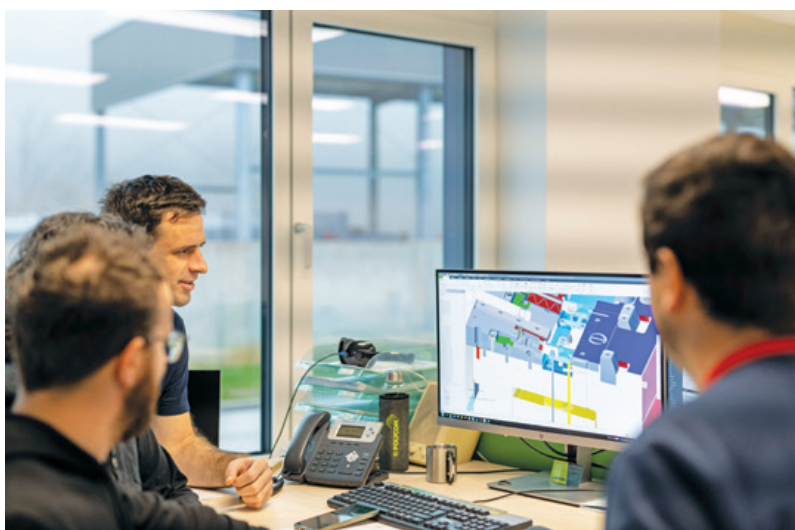
Okolje

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 energetske 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

POVEČATI ŽELIMO DELEŽ RAZVOJNIH PARTNERSTEV

Višanje dodane vrednosti smo že prepoznali kot pogoj za uspešno rast in razvoj podjetja. Za nas, kot v prihodnost usmerjeno podjetje, je ključno, da to dosegamo z večjim vključevanjem znanja v projektih, do višje dodane vrednosti ne želimo samo z zniževanjem stroškov.



Želimo si torej več razvojnih partnerstev z našimi kupci, končni rezultat katerih bodo projekti in izdelki, h katerim bomo Polycomovi sodelavci prispevali pomemben delež znanja in pustili svoj močni odtis.

Seveda pa moramo za to najprej pridobiti čim več informacij o izdelku in procesu, ki bo ta izdelek zagotavljal, nato pa te informacije povezati s svojim znanjem in izkušnjami ter na koncu kupcu predstaviti najbolj kompetenten projekt. Zavedati se moramo, da pridobivanje informacij ni kar samo po sebi umevno, v to je treba vložiti veliko energije, pri kupcu moramo pridobiti zaupanje. Pomembno je, da dobimo prave

informacije, ki so pogoj za to, da kakovostno opravimo delo. Izkušnje kažejo, da kupci na eni strani želijo obdržati jasno mejo med razvojem nekega izdelka in procesa ter pomočjo pri razvoju, zaradi česar ne dobimo nujno vseh potrebnih informacij, hkrati pa želijo, da v primerih, ko so sami negotovi ali nimajo dovolj ustreznega znanja, razvojne rešitve ponudi dobavitelj.

Priložnosti sodelovanja pri razvoju

V ponujanju razvojnih rešitev v Polycomu vidimo priložnost, saj lahko s svojim znanjem dvignemo dodano vrednost izdelka tako, da ga še v fazi razvoja bolj prilagodimo našim procesom, da že

v zgodnji fazi prepoznavamo potencialne težave v proizvodnem procesu in jih odpravljamo, da na nov izdelek prenesemo znanja in izkušnje iz podobnih izdelkov, da izberemo optimalno stopnjo avtomatizacije in najustreznejši kakovostni proces. A kot rečeno, vse to je mogoče samo z ustrezno intenzivno izmenjavo informacij in zgrajenim medsebojnim zaupanjem, česar pa brez poglobljenega partnerstva ne moremo doseči. Kot razvojno naravnano podjetje, ki se neprestano odziva na zahteve trga, si želimo in tudi moramo neprestano poglobljati partnerstva z našimi obstoječimi in potencialnimi kupci. To poteka na različne načine in po različnih časovnicah, vendar konsistentno, prek prodaje, dobavne verige, kakovosti, tehničnega področja ...

Tri ravni partnerstev

Na podlagi pričakovanj naših strank smo oblikovali tri ravni partnerstev. Pri uveljavljenih produktih (prva raven) sta pomembni cenovna konkurenčnost in zanesljivost, drugo raven predstavljajo razvojna partnerstva, kjer je Polycom kot dobavitelj že razvojno dejaven in podpiramo razvoj, ki ga narekujejo stranke, tretja raven sodelovanja pa je enakovredno razvojno partnerstvo. Pri tem kot enakovredni razvojni partner za kupca razvijamo ekskluzivne rešitve in tudi prevzemamo tveganja. Za podjetje je pomembno, da se zavedamo, na kateri ravni je posamezni kupec oziroma projekt in kakšen je potencial, da to partnerstvo poglobimo. Na podlagi tega smo in bomo tudi v prihodnje izvajali ustrezne dejavnosti z namenom, da čim več projektov dvignemo na drugo raven in nekatere od njih tudi na tretjo.

► **Sebastjan Sternad**

V LETU 2023 BO POMEMBNA PRILAGODLJIVOST

Po zelo dinamičnem in napornem letošnjem letu v Strateški prodaji pričakujemo tudi zahtevno leto 2023. Poslovno okolje bo nepredvidljivo, zato bomo morali biti zelo fleksibilni in prilagodljivi.



Na kratko to pomeni, da bomo zasledovali cilje, ki smo si jih zastavili, pot, po kateri jih želimo doseči, pa bomo morali prilagajati glede na dogodke na trgu. Že nekaj časa se spreminjajo zakonodaja in zahteve EU v duhu brezogljične družbe, a še bolj kot

to pričakujemo, da bo tudi v naslednjem letu na globalni ravni velik izziv razpoložljivost surovin, pričakovati je tudi nadaljevanje motenj v dobavi. Na tem področju so razmere zelo negotove, prav tako v povezavi z energijo.

Zelo moramo biti pozorni na deglobalizacijo poslovanja, krajšanje dobavnih verig. Zaradi tega se bodo lahko na trgu za Polycom pojavljale dodatne priložnosti, ki jih zdaj morda ne pričakujemo. Dejstvo je namreč, da je poslovno okolje zelo trdo in vsa podjetja tega ne zdržijo, postanejo insolventna. Zato v dobavnih verigah nastajajo vrzeli, kar moramo natančno spremljati in če se bodo pojavile priložnosti, ki bodo ustrezale tudi nam, zapolniti nastalo praznino.

Slediti trendom in jih soustvarjati

Hkrati moramo slediti trendom in se prilagajati na polju elektrifikacije avtomobilov in tudi drugim alternativnim pogonskim virom energije. Vemo, da v avtomobilsko industrijo čedalje odločneje vstopa vodik.

Pomembno je, da se kot podjetje močno osredotočimo na segmente, ki jih želimo tržiti. Na prihajajoči strateški prodajni konferenci bomo revidirali naše fokusne tržne niše, ki jim bomo poskušali slediti, ob tem pa je nujno, da ohranjamo cenovno konkurenčnost in zanesljivost. Posebej velike napore bomo morali vlagati v to, da pridobivamo razvojne projekte in vidimo, da bo v prihodnje še bolj kot zdaj pomembna podpora strankam. Pričakujemo, da jo bodo potrebovale več in na več ravneh kot v preteklosti, tako v razvojnem delu kot pri rednih dobavah.

Premišljeno zgrabiti priložnosti

Zavedamo se, da je v avtomobilski panogi zdaj ključna razvojna smer elektrifikacija vozil. Polycom v tem segmentu aplikacij

mora iskati priložnosti, ki se bodo zagotovo pojavljale. Pomembno pa bo, da bomo pri tem ravnali racionalno, zavedati se moramo, da različni izdelki lahko zahtevajo različne tehnologije, kar pa za seboj lahko povleče nove investicije vanje. To bo od prodajne ekipe zahtevalo premišljenost, še več sodelovanja z ekipo razvoja in usklajevanja z vodstvom.

Kot že omenjeno, nam bodo čedaje pomembnejša razvojna partnerstva s kupci. Razmišljati moramo o tem, na kakšen način pristopiti, kaj bo v katerem primeru za nas najbolj optimalno: bomo na primer kupcu sledili in mu ponujali tehnične rešitve, ali se bomo v kakšnem primeru predstavili kot poslovni partner pri razvoju novih poslovnih modelov – v vsakem primeru pričakujemo, da bodo smer razvoja individualne in ekskluzivne rešitve za naše kupce.

Kupcem bo pomembna zanesljivost

V negotovih razmerah pa je predvsem pomembno, da gradimo na tem, da kupci v nas vidijo zanesljivega in v prihodnost usmerjenega partnerja, ki je finančno stabilen in lahko ponudi razvojne zmogljivosti ter znanje. Ohraniti oziroma pridobiti moramo njihovo zaupanje v vse to, kajti to je tisto, kar v teh nestabilnih časih potrebujejo.

Ob vsem tem pa je dejstvo, da se bomo morali še naprej s stranikami neprestano pogovarjati o cenovni politiki. V povezavi s tem je ključno, da dosežemo razumevanje pri kupcih, da cene moramo usklajevati glede na rast stroškov poslovanja, in da nam tudi prisluhnejo.

► Iztok Černalogar

POLYCOM V LETU 2022 USPEŠNO KLJUB IZZIVOM

Iztekaajoče se leto je bilo za Polycom uspešno, in to kljub številnim izzivom, na katere kot podjetje nismo imeli vpliva, smo se pa nanje primerno in pravočasno odzvali.

Visoke cene električne energije in še pred tem trend rasti cen vhodnih materialov so imeli pomemben vpliv pri sprejemanju poslovnih odločitev, tako tistih s kratkoročnimi učinki kot tudi bolj dolgoročnih. Kljub dinamičnemu in negotovemu poslovanju okolju in splošnemu vpadu v avtomobilski industriji smo v Polycomu pridobili več novih projektov kot prejšnje leto. Vrednost prodaje bomo presegli, rezultati poslovanja pa bodo v okviru letnega načrta.

Izraženo v številkah to pomeni, da bomo letos dosegli 46,5 milijona evrov prihodkov od prodaje izdelkov, leta 2021 smo jih 36 milijonov, kosmati donos bo letos znašal nekaj več kot 52 milijonov evrov, lani je bil 42,7 milijona evrov. Zelo dobrodošla so bila podporna sredstva, nam jih je na razpisu uspelo pridobiti za financiranje investicij.

Pogled naprej

Pričakujemo, da bo tudi leto 2023 zelo dinamično in polno izzivov. Strateška tveganja, s katerimi smo se v poslovnem okolju soočali letos (energetsko vprašanje, inflacija), bodo še prisotna, pojavila pa se bodo še nekatera nova. Zagotovo bosta to rast obrestnih mer in dohodkovna kriza pri zaposlenih in s tega vidika pritiski na plače. Zaradi vsega



tega je za podjetje pomembno, da ne raste prehitro in se bomo v prihodnjem letu nekoliko samooomejevali in večjo pozornost namenili izboljševanju procesov.

Kljub temu pričakujemo desetodstotno rast prihodkov od prodaje izdelkov, in to na osnovi novih projektov, ki smo jih pridobili v letih 2020–2022, prihodnje leto pa bodo šli v redno proizvodnjo. Ocenjujemo, da bomo ustvarili 52 milijonov evrov prihodkov od prodaje izdelkov, kosmati donos pričakujemo, da bo znašal več kot 57 milijonov evrov.

Podjetje torej uspešno raste in se razvija, ob tem pa vidimo veliko potrebo po izboljševanju delovnih procesov, temu bomo v prihodnje namenili veliko pozornost. Vedeti je namreč treba, da je pri večjem obsegu poslovanja sprejemanje poslovnih odločitev zahtevnejše, zato za lažje odločanje potrebujemo bolj strukturirane procese.

► Iztok Novak

MOČNA KREPITEV ODDELKA MONTAŽE, SLEDI INFORMATIZACIJA

Vse več kupcev želi, da brizganim delom dodamo še druge komponente. To delo opravimo v oddelku montaže, ki je po številu zaposlenih postal drugi največji oddelek v Črnomlju.



Oddelek montaže v Črnomlju se je v zadnjem letu bistveno povečal, saj se je iz Dobja preselil večji del montaž. Trem delavkam se je zato pridružilo pet novih, pri različnih procesih avtomatizacije in planiranja pa posredno sodelujeta še dva tehnologa. Za čim bolj nemoteno delovanje oddelka bomo v prihodnje imenovali še skupinovodjo in odprli delovno mesto tehnologa, ki bo med drugim odgovoren za delovne naloge in nemoten potek dela. S pridobivanjem ustreznega kadra za zdaj ni težav, saj se na razpise prijavljajo tudi iz sosednje Hrvaške.

Potrebne je veliko spretnosti

Delo v montaži zahteva od zaposlenih veliko spretnosti in fine motorike, saj je potrebna zelo velika natančnost, hkrati pa mora delo potekati tudi hitro. Trenutno izdelujemo 30 različnih izdelkov, ki postajajo vse bolj kompleksni. Različne komponente brizganim delom dodajamo s pomočjo ročne montaže, veliko je tudi ultrazvočnega varjenja ali varjenja z vročo ploščo. Nekateri procesi so povsem avtomatizirani, nekaj je polavtomatiziranih, določeni izdelki pa še vedno zahtevajo ročno

sestavljanje. Odločitev, ali montažo avtomatiziramo ali bo ta potekala ročno, sprejmemo glede na vrsto izdelka, naročeno količino in ceno. Povečanemu obsegu dela smo sledili s preureditvijo proizvodne hale, a je tudi ta v večji meri že zapolnjena. Kljub temu dodatnih razširitev ne načrtujemo, saj so nekateri izdelki, ki jih zdaj izdelujemo, že v zatonu in njihova proizvodnja upada, zato bomo sčasoma te stroje lahko uporabili za nove izdelke.

Vključitev v sistem Hydra

V prihodnjem letu načrtujemo priključitev montaže na sistem Hydra za spremljanje in upravljanje proizvodnje. Tako bomo samodejno beležili izmet in število izdelanih kosov, lažje bomo sledili proizvodnji, nalogom in razporejanju dela, zabeležene bodo vse menjave in tudi v primeru odsotnosti osebe, ki razporeja naloge, bodo zaposleni vedeli, kaj se dela kje, in bo proces potekal nemoteno. Vse to delo zdaj poteka ročno, zanesljivost beleženja pa je odvisna od delavk.

► **Janez Novak**

STROJNI PARK POSODABLJAMO S PETOSNIM REZKALNIM STROJEM

Letos smo v orodjarni začeli posodabljati strojni park, vložili smo v nakup novih tehnologij. Od aprila v ročni orodjarni uporabljamo tuširno prešo, zdaj bomo zagnali petosni rezkalni stroj.



Posodobitev obstoječega strojnega parka v orodjarni je nujna, da lahko še naprej uspešno kon-

kuriramo na trgu. Industrija se hitro razvija, izdelki so vedno kompleksnejši, kar pomeni, da

so tudi orodja za brizganje plastike vedno zahtevnejša. Orodja zahtevajo različne obdelave, med katerimi je ena najbolj pomembnih rezkanje.

V sredini lanskega leta se je sestala ekipa iz različnih oddelkov orodjarne in na sestankih smo se odločili, kako bomo razvijali orodjarno v naslednjih letih. Pregledali smo obstoječi strojni park in določili vrstni red njegove posodobitve.

Pretehtale so izkušnje

Prvi je na vrsto prišel rezkalni stroj za obdelavo jekla in ostalih materialov, s katerimi se srečujemo pri izdelavi orodnih delov in drugih pripomočkov za orodjarno, avtomatizacijo in kontrolo. Postavili smo minimalne zahteve: petosni rezkalni stroj za grobe obdelave, minimalno delovno območje po x-osi 750 milimetrov ter hitrost vretena 12.000 obratov na minuto.

Preučili smo trg in na sestanke povabili različne dobavitelje, ki so pripravili najprimernejše ponudbe glede na naše zahteve. V veliko pomoč pri odločitvi nam je bilo, da so nam potencialni dobavitelji organizirali ogled podjetij, kjer že uporabljajo stroje, za katere smo se zanimali. Pogovor z operaterji, ki se dnevno srečujejo z delom na takih strojih, je bil zelo pomemben in koristen.

Po tehtnem premisleku smo se odločili za rezkalni stroj proizvajalca Hurco. Odločile so izkušnje, ki jih imamo z njihovimi stroji, saj jih uporabljamo že od postavitve orodjarne v Polycomu, zagotavljajo tudi odlično servisno podporo na slovenskem trgu.

Ob stroju tudi podporna oprema

Končna izbira stroja ni bila edina stvar, za katero smo se zanimali. Za nemoteno delo potrebujemo tudi program za zunanje programiranje oziroma dodatni modul obstoječemu programskemu paketu Mastercam za petosno programiranje, držala za različne vrste svedrov, rezkarjev in rezkalnih ploščic za obdelavo jekla in drugih, sicer manj pogostih materialov, s katerimi se dnevno srečujemo, ter petosni primež za vpenjanje surovcev. Po vseh zbranih ponudbah smo našo izbiro uspešno predstavili vodstvu podjetja, ki je konec lanskega leta potrdilo nakup stroja. V začetku leta 2022 je bil stroj naročen, zaradi razmer na trgu in s tem povezanimi dolgi dobavnimi roki je v podjetje prispel novembra.

Nova tehnologija v podjetju

Takoj so stekla izobraževanja, in sicer so se jih najprej udeležili tehnologi programerji, nato pa so na izobraževanja v podjetje Hurco v Nemčiji odšli še trije operaterji iz strojne orodjarne, ki bodo dnevno uporabljali stroj. Končna postavitev stroja in vključitev v delovni proces orodjarne se je zgodila v zadnjih dneh novembra.

Stroj je v orodjarno prinesel novo tehnologijo – prvi petosni stroj, s katerim smo pridobili nova znanja. Omogočil nam bo zmanjšanje nastavitvenih časov, manjše število vpetij surovcev in posledično bomo lažje in bolj kakovostno izdelali oblikovne vložke.

► Boštjan Brdnik

NOVA PROGRAMSKA OPREMA LAJŠA DELO S POGODBAMI

V delovne procese smo vpeljali nov modul dokumentacijskega sistema BusinessConnect, in sicer gre za modul Pogodbe. Projekt uvedbe smo začeli v začetku leta, z njim pa smo želeli predvsem izboljšati učinkovitost dela.

V podjetju upravljamo z velikim številom pogodb, ki se tudi pogosto posodablja. Naša velika izziva sta bila tako iskanje dokumentov kot tudi prepoznavanje veljavnih verzij, za kar smo porabili veliko časa, obstajala je tudi možnost izgube dokumentov. Zato smo se odločili za vključitev dodatne programske opreme in po novem letu zagнали projekt uvedbe modula Pogodbe, ki ga omogoča dokumentacijski sistem BusinessConnect. Za ta sistem smo se odločili, ker že nekaj let uporabljamo modula Projekti in ISO-dokumentacija, delno pa tudi modul Likvidacija računov.

Vzpostavljanje podpornega okolja

Cilji projekta so bili doseči prihranek časa v procesu nastajanja, potrjevanja in podpisovanja pogodb, boljši pregled nad veljavnimi pogodbami, hitro in enostavno iskanje po podatkih pogodbe ter uvedba brezpapirnega poslovanja na tem področju.

Vanj smo bili vključeni Mateja Šenk kot lastnica procesa, Tanja Oblak (procesni del projekta) in Andrej Dolenc (informatika), kot zunanja podpora je sodeloval Uroš Ponič iz podjetja Marg. Z deljenjem izkušenj, ki so jih dobili ob uvajanju podobnega projekta, so nam pomagali tudi na Gospodarski zbornici Slovenije. Želela bi si nekoliko večjo odzivnost zunanjih partnerjev in predvsem deljenje dobrih praks pri vzpostavitvi modula, in-

terno pa, da bi v projektu dejavno sodelovalo več sodelavcev, ki imajo s pogodbami največ opravka. Za podjetje je bilo področje, na katerega smo s projektom vstopali, novo, zato smo se sproti učili določenih zakonitosti, s katerimi bi optimalno izkoristili možnosti, ki jih modul ponuja. Najprej smo želeli prepoznati ključne procese pri vnosu, potrjevanju, podpisovanju ter arhiviranju pogodb, nato so sodelavci v oddelkih pripravili predloge pogodb, ki smo jim dodali šifrantе z vnaprej pripravljenim naborom podatkov, kar je osnova za večji avtomatizem pri pripravi pogodb. Določiti je bilo treba tudi organizacijsko strukturo s pripadajočimi pravicami v procesu od nastanka do potrjevanja in podpisovanja pogodb.

Zadovoljni z učinki projekta

Projekt smo končali septembra, modul je zdaj v redni produkciji in povečuje preglednost nad pogodbami skozi celotni življenjski cikel. Omogoča uporabo predlog, vnos podatkov, ki se nanašajo na določeno pogodbo, elektronsko potrjevanje in podpisovanje pogodb, pregled veljavnosti in obveščanje o njihovem preteku.

Program lahko uporabljajo v vseh oddelkih, kjer nastajajo oziroma se podpisujejo pogodbe, večinoma je to v strateški prodaji in strateški nabavi, v kadrovski službi, v oddelku financ itn., in nam lajša delo.

► Tanja Oblak

USPEŠNO SE SPOPRIJEMAMO Z IZZIVI ENERGETSKE DRAGINJE

Podjetja se že zadnji dve leti soočamo z višanjem proizvodnih stroškov, v zadnjem obdobju se močno draži še energija. Nujno je, da na te izzive odgovarjamo z rešitvami in lahko rečemo, da trud, ki smo ga do zdaj vložili, prinaša sadove.

Ukrepano na več ravneh, prizadevamo si za učinkovitejšo izrabo virov in njihovo zmanjšanje v naših procesih, iščemo rešitve v alternativnih, cenejših oziroma lažje dostopnih virih, za kar smo letos izpeljali tudi nekatere večje naložbe, hkrati pa si prizadevamo višje stroške vsaj deloma prenesti tudi na naše kupce.

To, zadnje, je za podjetje ključnega pomena in v strateški prodaji se zavedamo, da smo pri tem lahko uspešni samo s sistematično in transparentno komunikacijo z našimi kupci. Na tem področju smo dejavni že ves čas od prvih podražitev materialov pred skoraj dvema letoma, o čemer smo v **Polyancu** tudi že pisali.

Po enormni rasti cen energentov v letošnjem letu smo v začetku avgusta pripravili nove cenike in kupcem to argumentirali s podatki. Pojasnili smo, kako podražitve energije vplivajo na naše procese, na postavke strojnih ur. Brez zadržka lahko rečemo, da se je strojna ura v podjetju podražila od 50 do 100 odstotkov, odvisno od velikosti stroja.

Pogajanja s kupci so zahtevna. Nekateri so razmere, v katerih smo se znašli, razumeli, in smo se lahko hitro dogovorili, pri nekaterih so pogovori trajali več mesecev, določeni pa niso imeli posluha, češ, da tudi njihovi kupci zavračajo vsakršne podražitve. Tako smo morali sodelovanje z nekaterimi žal končati.

Prilagajati se mora celotna veriga

Za podjetje je ključno, da v teh razmerah ohranimo stabilno poslovanje in zadovoljni smo, da večina naših kupcev to razume. Brez tega ukrepa vidimo, kam bi stvari lahko pripeljale, namreč veliko podjetij postaja nelikvidnih.

Zavedamo pa se, da bomo v gospodarstvu temu področju v prihodnje namenili več časa, kot smo bili vajeni pred pandemijo covida-19. Soočamo se namreč z novimi trendi v okolju, ki so nepredvidljivi, in mehanizmi spreminjanja cen, ki so bili v preteklosti, v stabilnejšem okolju, bolj izjema, postajajo stalnica. Temu se mora prilagajati celotna dobaviteljska veriga. Pričakujemo, da s splošno rastjo cen,

višanjem obrestnih mer, rastjo minimalne plače – kar vse vpliva na večje proizvodne stroške in stroške financiranja zalog – že prihaja nov val podražitev.

Naložbe v alternativne vire energije

Tudi zaradi ekstremne rasti cen električne energije, ki je eden glavnih stroškov podjetja, smo se že takoj po tem, ko smo zagнали sončni elektrarni na obeh lokacijah, odločili za dodatno naložbo v ta sistem. Zdaj potekajo priprave, naložbo bomo izvedli predvidoma naslednje leto.

Drugi ukrep je naložba v dizelske agregate, za kar je podjetje letos namenilo 900 tisoč evrov. Z njimi želimo še odločneje zmanjšati odvisnost Polycoma od gibanja cen električne energije na trgu in se hkrati tudi zavarovati, če bi se morda uresničila skrb stroke, da bi bilo treba omejevati porabo elektrike.

Po temeljiti analizi potreb in ponudbe na trgu smo za izvedbo projekta izbrali ponudnika, ki nam bo rešitev izvedel na ključ. Gradbena dela, potrebna za postavitev dizelskih agregatov s pripadajočo infrastrukturo, so končana, na obeh lokacijah je predvidena moč en megavat. Za shranjevanje nafte smo na vsaki lokaciji kupili dve cisterni s prostornino devet tisoč litrov.

Odločili smo se najprej za najem nekoliko šibkejših agregatov, v prvih mesecih naslednjega leta pa bomo dobili naša, kupljena. Na lokaciji v Dobju agregat deluje od zadnjega tedna septembra, v Črnomlju pa smo ga zagnali mesec dni kasneje. Poraba nafte je pri proizvodnji



480–540 kW/h od 120 do 150 litrov na uro, s postavitvijo kupljenih naprav pa ocenjujemo, da bo pri 80-odstotni obremenitvi poraba približno 200 litrov na uro. Z njima bomo na lokaciji Dobje lahko pokrivali približno 80 odstotkov potreb, na lokaciji Črnomelj pa približno 90 odstotkov celotne porabe električne energije. Pričakujemo, da bodo razliko lahko pokrivala sončne elektrarne.

Agregati ne bodo delovali ves čas

Režim vklopjanja agregatov bo odvisen od aktualne (t. i. **spot**) cene elektrike, ki jo je treba spremljati na dnevni ravni – cene so znane za vsako uro in en dan vnaprej, dostopne so na spletu. To pomeni, da ima podjetje dovolj časa za načrtovanje delovanja agregata, izziv pa je predvsem

načrtovanje kadra, ki opravlja preklope. Največji izziv v povezavi z agregati je sinhronizacija z električnim omrežjem. Zakonodaja zahteva, da vsi agregati, ki delujejo vzporedno z omrežjem, uporabljajo krmilne sisteme, ki omogočajo nadzor delovanja vseh transformatorjev, kjer so priključeni. S tem ni možno vračanje viškov v omrežje. Agregati, ki jih bomo dobili februarja, bodo opremljeni s takšnimi krmilniki, trenutna oprema pa tega žal ne omogoča, potrebno je ročno preklapljanje med transformatorjem in agregatom. Pri takšnem načinu delovanja je ključno, da nazaj v omrežje ne spuščamo viškov proizvedene električne energije.

Prednosti agregatov

Prihranki pri stroških električne energije zaradi uporabe agregatov so odvisni od cen električne

energije na trgu v danem trenutku. Septembra 2022 lahko govorimo o prihranku v vrednosti približno 300 evrov/MWh, kar pri skupni porabi podjetja 770 MWh na mesec pomeni približno 230.000 evrov.

Poleg prihrankov so še druge prednosti nakupa, na primer vključitev terciarnega vira električne energije za izravnavo frekvence v omrežju in možnost kompenzacije v primeru izpada na elektro omrežju.

Generatorji nam omogočajo ščitenje cene električne energije, če ta na trgu stane več kot 350 evrov/MWh, potencialni prihodek zaradi vključitve v terciarni vir in zagotovljeno oskrbo v primeru izpada v distribuciji.

► **Goran Blagojević, Izток Černalogar, Andrej Vehar**

ZA INOVACIJO NAGRAJENA TUDI ČRNOMALJSKA EKIPA

Na razpis Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) za najboljše inovacije smo prijavili inovacijo Koncept rotacijskega odreza dolivkov pri brizganju polimerov in osvojili srebrno priznanje.

Inovacija je bila podlaga za izgradnjo naprave za rezanje dolivkov z ohišij vodnih števecv za našega kupca. Pred tem smo za odrez dolivkov uporabljali koncept s kleščami za ščipanje dolivkov, s katerim smo imeli veliko težav in stroškov – posamezni dolivek smo morali ščipati trikrat, rezilni rob klešč se je zaradi trdega materiala hitro skrhal, s tem pa se je močno zmanjšala učinkovitost rezanja, tako da smo morali pogosto menjavati drage klešče. Težave so bile tudi z namenskim robotskim prijemalom za posluževanje na-

prave, zahtevne so bile nastavitve ščipanja pri prehodu na proizvodnjo drugačnih tipov ohišij vodnih števecv ... Vse to je prinašalo veliko stroškov vzdrževanja, zastojev in izmeta. Ker so se naročila za ta tip izdelkov močno povečevala, smo vedeli, da moramo koncept odreza dolivka spremeniti in izdelati novo napravo.

Iskanje rešitve za izzive

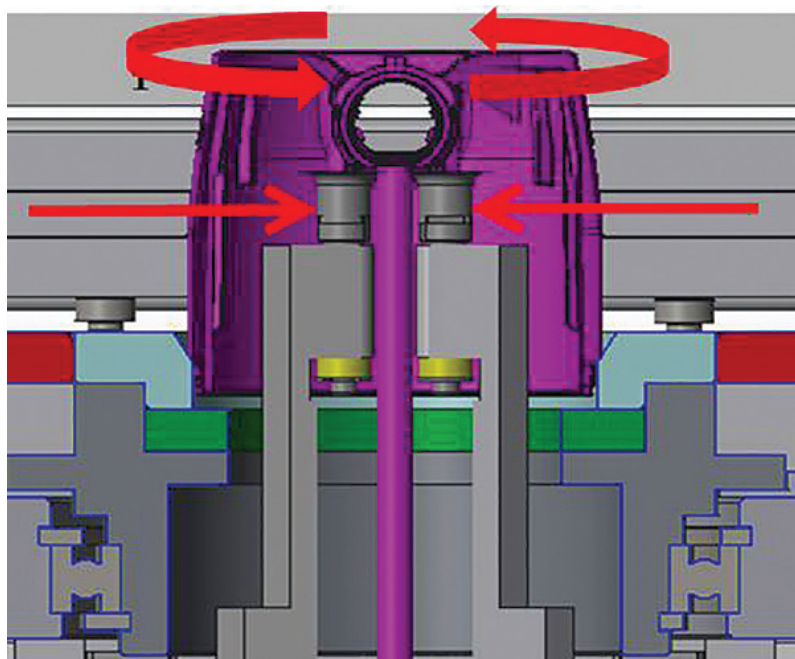
Oddelek avtomatizacije pod vodstvom Petra Mencina se je povezal s podjetjem Lanea Engineering iz Črnomlja in začelo se

je iskanje rešitev. Preizkusili smo več konceptov rezanja dolivkov, na koncu pa se je za najboljšega izkazal koncept, ki se uporablja npr. za rezanje cevi – cev postavimo med dva nožka in ju s silo stiskamo skupaj ter pri tem vrtimo po obodu cevi, dokler ne prerežeta skozi. Koncept smo nekoliko prilagodili in tako izdelali napravo, ki izdelek z dolivkom postavi na rotirajočo mizo tako, da je dolivek med dvema okroglima nožkoma. Mizo skupaj z izdelkom zavrtimo, nožka pa s pnevmatskim cilindrom stisnemo skupaj. Pri tem se med vrtenjem izdelka z dolivkom nožka zarezujeta globlje in globlje, dokler ne odrežeta dolivka.

Pozitivni učinki za zaposlene

Prvo napravo smo prevzeli decembra 2021 in hitro se je izkazala za nepogrešljivo. Trenutno obratujeta dve, tretja je naročena in bo dostavljena v kratkem. Tak koncept naprave je skorajda odpravil zastoje zaradi rezanja dolivkov na strojih 111 in 110, močno se je zmanjšal izmet zaradi neustreznega odreza dolivka in zagonski izmet zaradi zaustavitev.

Z zmanjšanjem števila zastojev smo močno vplivali tudi na zadovoljstvo zaposlenih, saj so pogoste zaustavitve, reševanje težav in ponovni zagoni povzročali stres tako proizvodnim delavkam kot menjalcem in tehnologom. Vplivali smo tudi na varnost zaposlenih, saj naprave ni več treba ročno nastavljati pri prehodu na drugi tip ohišja vodnega števca, ampak je vse avtomatizirano, prav tako ni treba popravljati nastavitev naprave ob zagonih in med proizvodnjo.



Prerez 3D modela naprave – prikaz vstavljenega izdelka z dolivkom ter nožki za odrez dolivka.



S podelitve priznanj (z leve): Damir Šabanovič (Lanea), sodelavci iz Polycoma Peter Mencin, Uroš Simonič in Igor Stanonik in podeljevalec Marko Gorjup

Občutno smo zmanjšali tudi strošek vzdrževanja, saj so novi nožki za odrez veliko obstojnejši in jih v skoraj letu delovanja še nismo menjali.

Iz Polycoma smo v projektu sodelovali predvsem Peter Mencin kot vodja oddelka avtomatizacije, Marijan Maršič in Uroš Simonič s poznavanjem dotedanje problematike in zahtev za novo napravo ter njeno vpeljavo v proizvodnjo ter, zdaj že nekdanja sodelavca, Denis Željko kot izkušeni strokovnjak na področju procesnih izboljšav in Marko Simčič kot procesni tehnolog za avtomatizacijo na lokaciji Črnomelj. Na strani Lanee je razvoj koncepta vodil Ivo Blažič, konstruktor naprave je bil Marijo Plesac in programer naprave Danijel Hrestak. Zraven je seveda sodelovala tudi širša ekipa obeh podjetij.

Predstavitev tudi pred občinstvom

Z inovacijo smo se prijavi na razpis Gospodarske zbornice Dolenjske in Bele krajine (GZDBK) za najboljše inovacije leta 2022. V sklopu prijave je bilo treba spisati prijavo s podrobnim opisom inovacije in njenim finančnim, tržnim, trajnostnim in družbenim učinkom ter prijavo zagovarjati pred osemčlansko komisijo na sedežu GZDBK v Novem mestu. Komisija je ocenila oba dela. Predstavitev inovacij in podelitev priznanj je potekala na Dnevu inovativnosti GZDBK sredi septembra na Otočcu. Podelitve smo se udeležili Peter Mencin, Igor Stanonik in Uroš Simonič ter Damir Šabanovič iz Lanee. Vsaka izmed 26 prijavljenih inovacij je bila predstavljena občinstvu skozi pogovor voditeljice dogodka z enim od inovatorjev.

Sledil je še sklepni dogodek s podelitvijo nagrad, kjer je naša ekipa prejela srebrno priznanje.

Spodbuda za naprej

Z osvojitvijo priznanja sta se podjetju povečala ugled in prepoznavnost v regiji in širše. Še večji pomen pa ima nagrada za inovatorsko ekipo, saj sta bila prepoznana njen trud in uspeh. Nagrada je spodbuda za nadaljnje delo in iskanje priložnosti za izboljšave na obstoječih procesih v proizvodnji in s tem vpeljevanju novih inovacij, ki bodo še prebojnejše. Priložnosti za izboljšave zagotovo ne manjka – pogosto pa smo preveč sprijaznjeni s trenutnim stanjem procesov oziroma tudi preobremenjeni z ostalim delom, da priložnosti za izboljšave preprosto ne vidimo oziroma ne vidimo prave vrednosti morebitne izboljšave.

► **Uroš Simonič,**
Marijan Maršič

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 Sajevec, 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, oziroma

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 študentov, 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, ohranjanju vse prvine naravnega okolja ter varčevati in skrbno ravnati z naravnimi viri in energijo.

► **Mateja Demšar**

SEJMI OMOGOČAJO VPOGLED V TRENDE IN NAVEZAVO STIKOV

V zadnjih mesecih smo obiskali več strokovnih sejmov po Evropi. Glede na hiter razvoj in dinamiko sprememb je to najučinkovitejši način za spremljanje trendov.

Časi, ko so si podjetja začrtala smernice in jim nato lahko več let sledila, so se spremenili. Stabilnosti poslovnega okolja ni več, avtomobilska industrija (ki je naša osrednja panoga) se zelo hitro spreminja. Poleg pričakovane popolne elektrifikacije v ne tako oddaljeni prihodnosti se hitro razvijajo še druge vrste pogonov, kot so gorivne celice in uporaba vodika. Nujno je spremljati trende, samo tako se bomo kot podjetje lahko razvijali v pravo smer in hkrati dovolj hitro iskali možnosti in priložnosti, ki nastajajo ob spremembah. Velika prednost največjih specializiranih sejmov pa ni samo, da so na njih

predstavljeni najnovejši trendi in tehnologije, ampak tudi, da so na enem mestu prisotna podjetja z vsega sveta, tako da je na takšnem dogodku mogoče dobiti kar najširši pogled v določeno področje.

K-messe Düsseldorf

To je največji sejem za plastiko in gumo na svetu. Organizirajo ga vsaka tri leta, letos je sodelovalo več kot tri tisoč razstavljalcev, obiskalo ga je 176.000 ljudi. Poudarek je bil na zmanjševanju ogljičnega odtisa in porabe energije ter večji uporabi reciklatov. Polycomova ekipa je na sejmu iskala potencialne dobavitelje za izdelavo orodij in orodnih delov, ki delujejo v naših tržnih nišah, v povezavi s tem nam je uspelo navezati stike z nekaj podjetji z vsega sveta. Sodelavci iz proizvodnje so se osredotočili na novosti – tako stroje kot programsko opremo – za plastikarno, vključno z inovacijami na področjih zmanjševanja porabe energije, vpeljevanja reciklatov, predelave plastike. Velik poudarek je bil na digitalizaciji proizvodnje in v povezavi s tem na umetni inteligenci, obogateni resničnosti (AR-očala) ter AMR in kolaborativnih robotih, izstopale so tudi rešitve prediktivnega vzdrževanja (t. i. poslušanje orodij).

Battery Show in IZB Messe

Sejma v Stuttgartu in Wolfsburgu sta bila namenjena avtomobilski industriji, predstavljali so se dobavitelji iz celotne verige. Poudarek je bil na elektromobilnosti in različnih pogonih v okviru tega. Pomembno mesto je bilo namenjeno digitaliza-



ciji (avtomobili bodo imeli vgrajenih čedalje več pametnih sistemov), proizvajalci so predstavljali programsko in strojno opremo za avtomobile. S področja proizvodnje je bilo mogoče videti rešitve v povezavi s proizvodnimi informacijskimi sistemi (MES), poudarek je bil na trajnosti in krožnem gospodarstvu, recikliranju materialov in ponovni uporabi plastike in kovin. Na sejmih je bilo moč zaznati povečan trend menjavanja težjih kovin v sestavnih delih za lažje kovine in za plastiko (vemo, da so baterije zdaj težke). Tu vidimo veliko priložnost za nove projekte v Polycomu. Predstavljali so se dobavitelji plastičnih materialov, tudi recikliranih, kjer je bil poudarek na zmanjševanju ogljičnega odtisa.

Namen obiska teh dveh sejmov je bil poiskati in navezati stike s potencialnimi novimi kupci, tudi pridobiti obiske, se seznaniti s konkurenco in njenimi rešitvami.

International Conference On Gears

Konferenca, ki je bila na tehnični univerzi München, velja za največji dogodek na področju jeklenih in polimernih zobnikov. Sodelovali so raziskovalci iz raziskovalnih ustanov in predstavniki podjetij z vsega sveta, ki se ukvarjajo z razvojem zobniških gonil ter njihovo izdelavo. Med tremi temami: jekleni zobniki, izdelava zobnikov in polimerni zobniki, je bila slednja za nas najpomembnejša in glavni cilj obiska. Na predavanjih so bili predstavljeni različni polimerni materiali in njihove

lastnosti, večkomponentni zobniki, testiranje, izračuni obrabe in življenjske dobe, akustika in vibracije. Izkazalo se je, da vsaka raziskovalna ekipa drugače pristopa k raziskovanju, testiranju in analizi rezultatov enakih ali podobnih sistemov. To je posledica dejstva, da za polimerne zobnike še vedno ni standardov, ki bi predpisovali točen postopek dimenzioniranja, izbire materiala in testiranja, kot je to pri jeklenih. Med konferenco smo se udeležili vodenih ogledov po laboratorijih za testiranje različnih vrst zobnikov in zobniških gonil. Z obiskom konference smo dobili nove stike in dober vpogled v trenutne trende in različne načine v pristopu k razvoju polimernih gonil ter njihovega testiranja na dobo trajanja.

AMB Stuttgart

Ta mednarodni sejem za obdelavo kovin, ki se odvija vsaki dve leti, velja za enega najpomembnejših na tem področju. Osredotoča se tako na izdelke, tehnologije, inovacije kot na storitve s področja obdelovanja kovin. Sejem smo obiskali predvsem zaradi nakupa novega petosnega rezkalnega stroja, ki ga podjetje načrtuje prihodnje leto. Sejem je priložnost za analizo trga in najnovejših tehnologij in rešitev s tega področja ter za navezavo stikov na enem mestu. Na podlagi videnega in pogovorov s ponudniki smo v podjetju pripravili še natančnejšo analizo možnosti, pripravili ožji izbor potencialnih dobaviteljev, opravili prve sestanke, zdaj čakamo njihove ponudbe.



FOTO: AMB Stuttgart



AudaxExpo22

Na AudaxExpo22 v Celju so predavatelji predstavili programske pakete, ki jih v Sloveniji zastopa podjetje Audax, novosti in tudi izkušnje, ki jih imajo s programskimi paketi v podjetjih. Predstavili so nam nekatere ključne funkcionalnosti za konstruiranje v okolju Creo ter se dotaknili novosti, pomembne za optimizacijo dela inženirjev konstruktorjev. Predstavnik podjetja Mebor je orisal razvoj njihovega tehničnega informacijskega sistema, v katerem je kombinacija informacijskih rešitev omogočila vzpostavitev digitalno vodene proizvodnje, ki jim že prinaša pozitivne učinke. Sledil je prikaz uporabe programa za izdelavo delovnih navodil in AR-izkušnje (obogatena resničnost). Audaxov aplikativni inženir je pokazal, kako je mogoče odgovoriti na izzive naraščajoče kompleksnosti tehnične dokumentacije ter možnosti, ki jih za vpeljavo delovnih navodil in druge dokumentacije ponujajo njihove rešitve. Predstavili so se tudi ponudniki, ki razvijajo dodatke za CAD-programsko opremo Creo, nazadnje pa je predstavnik podjetja Iskra PIO prikazal proces od naročila do izvedbe v njihovem podjetju ter delovanje skupnega ekosistema, kjer imata pomembno vlogo Audaxovi programski rešitvi. Predstavitev je bila zanimiva predvsem v delu, kjer sta predstavnika podjetij predstavila izkušnje s sistemi, ki so zanimivi tudi za naše podjetje. Posebej bi izpostavil podjetje Mebor, ki je predstavil rešitev brezpapirnega poslovanja: operater pred sabo nima več 2D risbe v papirni obliki, temveč lahko kontrolo in meritve opravi prek zaslona v strojni delavnici.

► **Andrej Kos, Grega Stanonik, Luka Podgoršek, Gašper Alič, Gašper Bergant, Boštjan Brdnik**

PODJETJE SE LAŽJE ODZIVA, KER IMA JASNE CILJE

Nepredvidljivo gospodarsko okolje, ki je posledica preizkušenj, s katerimi se svet srečuje v zadnjih letih, ima močan vpliv na delo v tudi v Oskrbovalni verigi in Strateški nabavi. Kako odgovarjamo na izzive?

Ključni izziv oziroma rdeča nit praktično vseh dejavnosti v Oskrbovalni verigi v zadnjih dveh letih je obvladovanje sprememb. Te so postale stalnica v našem življenju. Omejitve v transportnem prometu, povišanje cen materialov, njihova nedobavljivost ali negotovi dobavni roki, nihanja prodajnih naročil, špekulacije itn. Vse to so trendi, s katerimi smo se srečevali v tem obdobju. To zahteva zelo veliko komunikacije, pri čemer smo si v Oskrbovalni verigi prizadevali, da je bila transparentna v vseh smereh, kajti le na ta način lahko skrbimo za zdrave člene po celotni verigi. V takšnih razmerah je izredno pomembno, da ima podjetje fokus. To je jasno poslanstvo ter strateške usmeritve in cilje z namenom, da hitro odgovori na tržne priložnosti in nevarnosti oziroma na spremenjene poslovne okoliščine.

Nujna agilnost procesov in ljudi

Poleg osredotočenosti so potrebni viri, tako ljudje kot kapital, in sistem, ki ažurno pokaže, kdaj je treba določene vire prerazporediti, da bodo lahko bolje služili za doseg poslanstva in strateških usmeritev organizacije. Poleg agilnih procesov je za uspeh organizacije ključno tudi, da razvija agilne zaposlene, time in kulturo. Kar pomeni, da moramo, podobno kot pri operativnih procesih, tudi pri tem stalno prilagajati in usklajevati načine, kako naši zaposleni izvajajo delovne naloge, kot tudi, kako sodelujejo med seboj. Seveda ni dovolj, da zaposleni samo sprejmejo spremembe – mora-



jo jih tudi proaktivno sprožati in ponotranjiti ter jih zagovarjati po celotni organizacijski strukturi. Če bi naša odzivnost padla, bi ogrozili celotno oskrbovalno verigo, se pravi tako našega kupca kot dobavitelje in seveda nas same.

Krizo na materialnem trgu smo reševali z eskalacijami, v katere smo vključevali tudi kupca. Včasih se nam je uspelo dogovoriti za alternative, velikokrat pa je bil že pritisk kupca na dobavitelja zadosten, da se je določena količina materiala sprostila. Hkrati je bil to tudi znak, da je treba urediti pogodbene obveznosti z dobavitelji. Zaradi podaljšanja pretočnih časov (čas med oddajo naročila in dobavo) je bilo treba oddajati nabavna naročila bistveno prej.

Informacije o spremembah prodajnih naročil in s tem manjših potrebah po vhodnih materialih prenašamo na naše dobavitelje, da se vsak od članov lahko čim prej prilagodi na novo stanje.

Ustvariti moramo zalogo ključnih materialov. V Strateški nabavi so ključni izzivi zdaj povezani s cenami materialov in storitev, kar je predvsem posledica visokih cen energentov. Osredotočamo se na to, da razumemo vrednostno verigo in uvajamo ustrezne vzvode za prilagoditev cen tudi pri materialih, kot so granulati. Cenovni pritiski se stabilizirajo, kar kaže na to, da se povečuje razkorak med ponudbo in povpraševanjem.

V naslednjem obdobju pričakujemo manjše povpraševanje kupcev, zato podjetje zmanjšuje obratna sredstva. V oddelku težimo k temu, da imamo z dobavitelji jasno definirane pogoje sodelovanja, podprte s pogodbami, pri čemer pričakujemo, da jih vsi deležniki tudi spoštujejo.

Izziv predstavljajo že naročeni materiali, ki zaradi sprememb naročil ne bodo potrebni, in z dobavitelji iščemo rešitve, kako to premostiti. Hkrati pa pričakujemo pomanjkanje določenih materialov na trgu, saj za trg pomembni proizvajalci napovedujejo zaustavitve proizvodnje tehničnih termoplastov zaradi cen energentov in vzdrževalnih del na opremi. Poleg jasnih dogovorov z dobavitelji bo v tem času pomembno zagotavljati dvojno oskrbo na vseh ključnih projektih ter proaktivno sodelovanje v verigi dobavitelj-Polycom-kupec pri izbiri materialov.

Moč naprednih orodij

V Oskrbovalni verigi ocenjujemo, da je kot orodje za obvladovanje pričakovane recesije treba izkoristiti potenciale digitalne tehnologije in analitike. Izvesti moramo analize različnih scenarijev in z njimi povezanih tveganj. Napredno planiranje, ki ga omogoča orodje APS, je zagotovo eden ključnih načinov, s katerim bomo v prihodnje veliko lažje obvladovali tovrstne izzive.

V naslednjem obdobju bo za nas ključna komunikacija, tako interno kot s kupci in dobavitelji. Za podjetje je pomembno obvladovanje tveganj s hitrimi, inovativnimi rešitvami. Tudi v prihodnje bo fokus na hitrosti in agilnosti. Stabilnosti, kot smo jo poznali, ni več, zdaj govorimo o trajnih motnjah v oskrbovalnih verigah, nenadzorovani inflaciji ter zunanjih šokih (Ukrajina), na katere podjetja nimajo vpliva.

Pomemba bodo zavezništva, dolgoročni partnerski odnosi med kupci in dobavitelji, tudi dodatni stroški in naložbe, ki nam bodo omogočile, da se izognemo morebitnim prekinitvam dobav in motnjam v procesu. In ne nazadnje, pomembno je, da smo osredotočeni na cilje, gradimo enostavne in vitke procese ter smo se kot podjetje sposobni hitro odzvati.

► **Tatjana Kokalj, Andrej Vehar**

Z MINISTROM HANOM O ENERGETIKI

Obiskal nas je minister za gospodarski razvoj in tehnologijo Matjaž Han, navdušen je bil nad razvojem našega podjetja in nad avtomatizacijo.

V okviru obiska občine Gorenja vas - Poljane je minister za gospodarski razvoj in tehnologijo Matjaž Han v družbi delegacije iz občine obiskal tudi Polycom. Zahvalili smo se mu za podporo ministrstva pri projektih, ki smo jih izvedli za razvoj podjetja v Črnomlju v okviru državnih spodbud za razvoj vzhodne regije, in za podporo države pri digitalizaciji.

Apelirali smo za čim boljše podporo gospodarstvu v prihodnjem letu, ko bodo po pričakovanjih razmere zelo zahtevne, predvsem smo se zavzeli za hitro in pragmatično odločanje. Pojasnili smo, da za podjetja naše velikosti daljša obravnava vlog, ki se včasih zgodi, pomeni večje tveganje za naložbe, saj predolgo ni jasno, ali jim bo uspelo pridobiti nepovratna sredstva ali ne. Poudarili smo tudi, da je za podjetja pomembno, da vlada skrbi za čim večjo davčno razbremenitev podjetij in zaposlenih, saj to pomembno, če ne odločilno prispeva h konkurenčnosti na mednarodnem trgu. Hkrati na ta način podjetja lahko tudi več prispevajo oziroma potrebujejo manjšo pomoč od države.



Beseda je tekla tudi o izzivih v povezavi z energetske draginjo in razmerami na tem področju. V Polycomu želimo, da država obravnava vsa podjetja enakovredno, ne glede na poslovno uspešnost podjetja, saj ne gre za pomoč, temveč odpravo sistemskih težav z oskrbo z energijo v Evropi.

Pohvale Polycomu

Goste smo povabili na ogled podjetja in jim pokazali proizvodne linije in opremo, v katero smo vložili sredstva, ki smo jih pridobil na razpisih. Minister Han je bil posebej navdušen nad avtomatizacijo v podjetju in razvojem. Kot je povedal, z državnima sekretarjema redno obiskujejo lokalno okolje in podjetja. »Zdi se mi pomembno, da smo v dnevnem stiku tako s predstavniki gospodarskih združenj kot s posameznimi podjetniki. Na ta način ministrstvo lažje in hitreje načrtuje ukrepe ter politike, ki so učinkoviti ter ciljno usmerjeni. Vedno z veseljem obiščem podjetja, kot je Polycom. Podjetje, ki se zaveda pomena, ki ga ima vlaganje v razvoj in raziskave za dodano vrednost in konkurenčnost na mednarodnem tržišču. Evropska politika reindustrializacije Evrope in zelenega preboja temelji ravno na gospodarskih družbah, kot je Polycom, ki jih zaznamujejo presežniki, kot so napredni, pametni in prebojni.«

► Iztok Novak

IZTOK STANONIK NA VRHU GOSPODARSTVA

Gost ene od okroglih miz na letošnjem, že 17. Vrh slovenskega gospodarstva je bil solastnik Polycoma Iztok Stanonik.



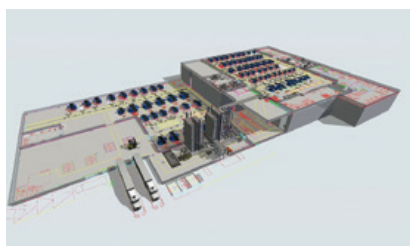
Na okrogli mizi o kadrih so sodelovali (z leve): minister Igor Papič, Iztok Stanonik in direktor zavoda za zaposlovanje Mitja Bobnar.

Osrednje teme dogodka, ki ga organizira Gospodarska zbornica Slovenije in se ga je udeležilo več kot 500 predstavnikov gospodarstva, vlade in širše družbe, so bile energetska draginja, kadrovski izzivi, digitalizacija, zeleni prehod in druge aktualne teme. Iztok Stanonik je sodeloval na okrogli mizi skupaj z ministrom za izobraževanje, znanost in šport Igorjem Papičem ter generalnim direktorjem zavoda za zaposlovanje Mitjo Bobnarjem. Govorili so o pomanjkanju kadrov, zaposlovanju tujcev in izobraževanju. Iztok Stanonik je poudaril, da morajo podjetja vložiti precej lastnih naporov za ustrezno usposobljene kadre. Povedal je, da v našem podjetju dajemo velik poudarek delu z mladimi in da smo že od leta 2017 vključeni v projekt vajeništva. Prednost te oblike je, da vajenci že med izobraževanjem dobro spoznajo način dela in kulturo podjetja in so takoj po zaključku vajeništva zaposljivi.

► Tija Blagotinšek

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!**

 **POLYCOM**
Integrated Polymer and Mould Solutions

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

Upravljavci 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 zaganjajo. 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 upravitelj 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 upravitelji 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 upravitelja modernih tehnologij je, da jih usposobi za to, da študentom in drugim, ki pridejo na takšna delovna mesta, pojasni, kako posluževati proces. Do zdaj so to nalogo imeli tehnologi, 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 tehnologi za avtomatizacijo.

► **Boris Šturm, Luka Podgoršek, Jure Peternel**

S PREVENTIVO NAD SLADKORNO BOLEZEN

Dan sladkorne bolezni, ki ga obeležujemo 14. novembra, smo v okviru promocije zdravja na delovnem mestu izvedli preventivni program meritve krvnega tlaka in sladkorja v krvi. Pri tem smo sodelovali z Društvom diabetikov Škofja Loka, na povabilo se je odzvalo 24 zaposlenih.



Sladkorna bolezen spada med presnovne bolezni, ki povzročajo visoko raven sladkorja v krvi. Poznamo več tipov sladkornih bolezni, najpogostejši so tip 1, tip 2 ter nosečniška sladkorna bolezen. Skoraj 90 odstotkov bolnikov ima bolezen tipa 2, ki je posledica okvare trebušne slinavke, ki ne izloča dovolj inzulina. Ker se okvara trebušne slinavke počasi stopnjuje, se stopnjuje tudi sladkorna bolezen. A na potek bolezni lahko v veliki meri vplivamo sami z zdravo prehra-

no, rednim gibanjem in vzdrževanjem primerne telesne teže. Marsikoga preseneti dejstvo, da se življenje bolnika z urejeno sladkorno boleznijo bistveno ne razlikuje od življenja človeka, ki se redno ukvarja s telesnimi dejavnostmi in se prehranjuje v skladu s splošnimi priporočili o zdravi prehrani.

Bolezen hitro odkriti in zdraviti

Sladkorna bolezen tipa 1 je najpogostejša oblika sladkorne

bolezni pri otrocih in mladostnikih, a pojavi se lahko v vseh življenjskih obdobjih. Simptomi so vidni prej in so izrazitejši. Pri ljudeh s sladkorno boleznijo tipa 1 imunski sistem uniči beta celice trebušne slinavke, ki proizvajajo inzulin, zato ga telo ne more več proizvajati in je treba takoj začeti zdravljenje z inzulinom. S pravočasnim odkrivanjem, zdravim življenjskim slogom in ustreznim zdravljenjem sladkorne bolezni lahko zaplete preprečimo ali vsaj odložimo v kasnejše življenjsko obdobje.

Lokalno društvo diabetikov že 23 let

Tudi na Škofjeloškem se je, podobno kot v drugih krajih po Sloveniji, izkazovala potreba po organiziranem povezovanju sladkornih bolnikov. Leta 1989 je bil ustanovljeno Društvo diabetikov Škofja Loka, ki združuje bolnike iz občin Gorenja vas - Poljane, Škofja Loka, Železniki in Žiri. V društvu veliko časa posvetijo izobraževanju članov in drugih občanov s poudarkom na prepoznavanju in poznavanju sladkorne bolezni in njenih posledicah, pomenu zdrave prehrane in redne telesne vadbe. Že Hipokrat je menil, da pravšnja mera telesne dejavnosti ob pravšnji meri hrane omogoča trdno zdravje. Recept je preprost, od nas pa je odvisno, v kolikšni meri ga bomo upoštevali.

► **Tanja Oblak, Tija Blagotinšek**

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 zanemarimo 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 kavnih 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



MLADI SLOVAKI NA PRAKSI

Zadnji teden septembra in prvi teden oktobra smo gostili deset dijakov srednje šole Stredná odborná škola technická s Slovaške. Dijaki so pri nas opravljali praktični pouk, organiziran prek projekta Erasmus+.

Erasmus+ je program EU na področju izobraževanja, usposabljanja, mladine in športa. To so ključna področja, ki državljane podpirajo pri osebnem in poklicnem razvoju.

Z visokokakovostnim, vključujočim izobraževanjem in usposabljanjem ter priložnostnim in neformalnim učenjem se mladim in udeležencem vseh starosti zagotovijo kva-

lifikacije in spretnosti, potrebne za njihovo pomembno sodelovanje v demokratični družbi, medkulturno razumevanje in uspešne prehode na trgu dela.

Dijaki s Slovaške so v našem podjetju opravljali prakso v oddelkih vzdrževalne orodjarne, v kakovosti, žični eroziji, razvojni tehnologiji, avtomatizaciji, ročni in strojni orodjarni ter inženiringu.

Pustili smo dober vtis

Ob koncu prakse smo za dija-ke in njihove mentorje pripravili



ŠTUDENSKI TIMBILDING TOKRAT V PREDPASNIKIH

V okviru projekta Razvoj mladih in štipendistov smo septembra izpeljali že drugo druženje z našimi dijaki in študenti.

Tokrat smo za naše študente organizirali prav poseben timbilding. Mentorji in 12 študentov smo se zbrali v kuhinji Klub gurmanov Skaručna, kjer so nas pričakale odlične predjedi, ki jih je pripravil Marko Žagar. Ko smo se okrepčali, smo si tudi sami nadelili predpasnike. Študenti so se razdelili v skupine

in začeli smo tekmovanje v kuhanju. Študentje so pripravljali školjke, zelenjavo, krompir in testenine, mentorji pa smo bili zadolženi za pripravo hobotnice, ribe ter piščanca. Naša naloga je bila tudi oceniti izdelke študentov ter po preizkušnji jedi tudi izbrati najboljšo kuharsko skupino.



slavnostni zaključek. Direktor podjetja Iztok Novak je dijakom podelil certifikate za uspešno opravljeno prakso.

Veselimo se takšnih projektov, hkrati pa smo hvaležni našim sodelavcem, ki predajajo svoje znanje mladim. Veseli smo tudi odziva dijakov, ki je bil zelo pozitiven. Navdušeni so bili nad podjetjem, pohvalili so mentorje, zelo so bili zadovoljni s sodelovanjem sodelavcev in predstavitev dela. Kot so poudarjali, se jim zdi naše podjetje na višji ravni v primerjavi s tistimi, kjer so v preteklosti že opravljali praktični pouk. Spletli so tudi nekaj prijateljstev, pohvalili pa so tudi našo malico.

»Prva stvar, ki sem jo opazil, so bili 'skulirani' ljudje, ne hitijo kot na Slovaškem. Drugo, podjetje ima stroje v dveh nadstropjih, kar je edinstveno in tudi proizvodni sistem kot tak je drugačen. Material se k strojem dozira prek cevi, kar je po mojem mnenju odlično in učinkovito. Še ena odlična stvar je, da so kupili dizelski generator za elektriko,« je pokomentiral Samuel Novák.

► **Alenka Cukjati**

»Najlepše se vam zahvaljujem za zelo lepo preživeto nedeljo, za super družbo in super dogodek. Zelo lepo se mi zdi, da si vzamete čas za nas, študente, dijake, vajence, štipendiste, in organizirate take dogodke, da se lahko družimo. Vsako leto se bolj izkažete in potrudite, kar res cenim. Upam, da se spet vidimo na pikniku naslednje leto,« se veseli naslednjega piknika naša študentka Lara.

► **Tija Blagotinšek**

STAVIMO NA POVEZOVANJE Z MLADIMI

V Polycomu dajemo velik poudarek sodelovanju z mladimi in njihovem razvoju. Poleg možnosti, ki jih ponujamo posameznikom, smo veseli obiskov skupin mladih. Obiskali so nas dijaki iz Novega mesta in učenci iz Gorenje vasi.

Ponujamo študentsko delo, ki ga dijak ali študent lahko opravlja med šolskimi počitnicami ali med letom v različnih oddelkih. Dijaki lahko opravljajo vajeništvo, za katero imamo verificirano učno mesto Oblikovalec kovin – orodjar. Dijakom in študentom omogočamo opravljanje obvezne šolske prakse, ki je določeno s predmetnikom šole, na podlagi opravljanja študentskega dela, praktičnega usposabljanja in vajeništva nudimo tudi možnost štipendiranja.

Mladi se z našim podjetjem seznanijo prek znancev iz lokalnega okolja, pri prepoznavnosti pa močno pripomore tudi sodelovanje s šolami. Z odprtimi rokami sprejememo mlade na ogled in predstavitev podjetja. Oktobra smo gostili dve šoli, eno na lokaciji Črnomelj in drugo v Dobju.

V podružnični enoti v Črnomlju so nas obiskali dijaki Šolskega centra Novo mesto. Na ogled in predstavitev podjetja je prišlo 75 dijakov prvega letnika smeri strojni tehnik in mehatronik. Pobljže so se spoznali z brizganjem zahtevnih tehničnih izdelkov in z orodjarstvom.

Na lokaciji v Dobju pa so nas obiskali učenci osmega razreda Osnovne šole Gorenja vas, ki obiskujejo izbirni predmet »Obdelava gradiv – umetne snovi« s področja tehnike.

Take obiske podpiramo in smo jih zelo veseli, saj v mladih vidimo priložnost, s sodelovanja pa se tudi sami veliko naučimo.

► **Tija Blagotinšek, Gašper Alič**

S TIMBILDINGI KREPIMO EKIPNEGA DUHA

Sodelavci so bili ustvarjalni pri izbiri dejavnosti in lokacije, kjer so se letos družili na timbildingih.

Druženje s sodelavci v prostem času se nam zdi zelo pomembno, saj s tem krepimo medsebojne odnose. Zato imamo vsi oddelki v podjetju možnost organizacije timbildinga in skupnega druženja, ki ga finančno pokrije podjetje.

► Tija Blagotinšek





ZAPOSLENI SE PREDSTAVIJO

Simona Dolinar je zaposlena v podjetju že 15 let, začela je v orodjarni ter skrbela za nabavo orodjarskih delov. Kasneje se je pridružila sodelavcem v projektni pisarni, zdaj pa opravlja delo strateške prodajnice.

Preden je prišla v naše podjetje, je delala v škofovloškem podjetju Tehnik na strani dobaviteljske verige. Delovno mesto v prejšnjem podjetju ni povezano z nalogami, ki jih opravlja zdaj. Kot strateška prodajnica Simona dela z različnimi kupci, analizira, vodi in koordinira projekte ter skrbi za obvladovanje odnosov s kupci. Svoje delo rada opravlja, predvsem zato, ker ni monotono in se vsak dan srečuje z novimi izzivi. Skrb za različne kupce, ki imajo vsak svoje zahteve, ji v vsakdanje delo prinese kar nekaj razgibanosti.

V prostem času je strastna športnica, najraje kolesari in teče, niso pa ji tuji tudi drugi športi. Udeležuje se tudi različnih tekmovanj, kot so kolesarski maratoni, tekaški traili. Dva odlična rezultata, ki ju je

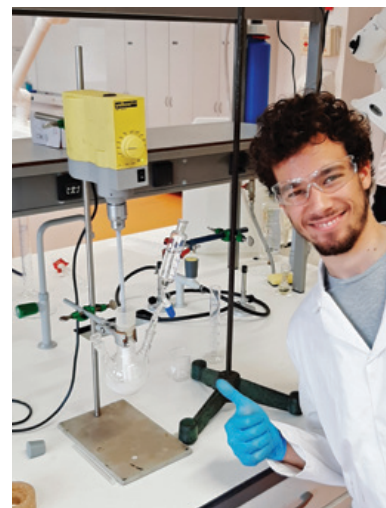
dosegla, sta četrto mesto v svoji kategoriji lani na kolesarskem Maratonu Franja in drugo mesto na trail teku KBK (Kopačnica-Blegoš-Kopačnica) letos. Prosti čas najraje nameni družini, z možem in hčerko se rada odpravi v hribe ali pa na morje.

Rok Veselič je s Polycomom povezan od januarja 2018. Takrat je kot študent v naši enoti v Črnomlju opravljal obvezno šolsko prakso in tudi študentsko delo. Oktobra 2020 se je zaposlil v oddelku vzdrževanja. Njegove prve naloge so bile preventivno in kurativno vzdrževanje strojev in naprav, sčasoma pa je napredoval v oddelku procesne tehnologije, kjer so njegove trenutne naloge zagoni strojev, preizkušanje in optimizacija brizgalnih orodij ter izdelava tehnološke dokumentacije.

»Prostega časa nimam veliko, saj imam tudi doma veliko dela pri hiši. Ga pa najraje preživljam s prijatelji, poletne konce tedna izkoristimo za morje, pozimi pa seveda za smučanje,« pravi Rok.

Nejc Jesenko je naš štipendist. Po uspešno opravljeni srednji strojni in kemijski šoli, program kemijski tehnik, se je vpisal na študij na Fakulteti za tehnologijo polimerov v Slovenj Gradcu. Zdaj je v tretjem letniku, v letošnjem šolskem letu ga čakata zaključek ter diploma. Nejc prihaja iz Žirov, vendar zaradi šolanja stanuje v Slovenj Gradcu. S šolo je zadovoljen, ker pa je videl dobro povezavo med programom in našim podjetjem, je zaprosil za kadrovske štipendije. Kot naš štipendist ima omogočeno opravljanje obvezne šolske prakse v podjetju, med počitnicami je do zdaj opravljal delo v oddelku kontrolno-merilnega laboratorija ter v vzdrževalni orodjarni. Po končanem šolanju Nejca čaka zaposlitev v oddelku kontrole. Kot pravi, rad opravlja delo pri nas, in tudi v ekipi z našimi redno zaposlenimi se dobro znajde.

Šport Nejcu predstavlja sprostitiv, zato v prostem času rad kolesari, najraje pa teče po hribih. Ker rad spoznava nove stvari, si je za hobi kupil 3D tiskalnik. Njegov trenutni največji cilj je uspešno opraviti šolanje, izdelati in zagovarjati diplomsko nalogo.



SODELAVEC GAŠPER DEBELJAK OBČINSKI NAGRAJENEC

V okviru občinskega praznika občine Gorenja vas - Poljane podeljujejo tudi občinska priznanja. Med letošnjimi prejemniki je naš sodelavec iz operativne prodaje Gašper Debeljak.

Na slavnostni prireditvi v Sokolskem domu v Gorenji vasi je prejel bronasto priznanje za pomemben prispevek k razvoju športa v Poljanah.

Že kot otrok je bil navdušen vsestranski športnik, rad je smučal, tek, kolesaril, igral nogomet in košarko ter hodil v gore. Leta 1995 se je dejavno vključil v operativno delo domačega Športnega društva Poljane, dve leti kasneje pa je postal član upravnega odbora društva, ki je bilo nekaj let pred tem v zatonu.

Postal je časomerilec, kmalu zatem se je vključil v organizacijo smučarskih tekem na Starem vrhu, pomagal je pri ureditvi smučišča Golava ter sodeloval kot napovedovalec in komentator.

Leta 1999 je bil organiziran prvi Visoški tek, Gašper je bil na vseh dvajsetih izvedbah do zdaj prvi mož prireditve. Leta 2009, ob ustanovitvi tekaške sekcije, je postal njen vodja, organiziral je redno tekaško vadbo pod vodstvom domačih trenerjev. S svojim

navdušenjem je k teku privabil številne Poljance, mlajšo in starejšo generacijo.

Leta 2001 je zaživela prva Kolesarska dirka na Stari vrh, Gašper je vse od takrat v ožjem odboru za izvedbo te dirke.

V obdobju 2009–2013 je bil predsednik Športnega društva Poljane, nato je bil do letos njegov podpredsednik. Kot član upravnega odbora društva je sodeloval pri urejanju trim steze Golava, tekaških smučarskih prog ter se povezoval z lokalnimi društvi in občino Gorenja vas - Poljane.

Sodelavci v Polycomu mu ob prejemu bronastega občinskega priznanja iskreno čestitamo!

► Tija Blagotinšek



NAŠI NAJZVESTEJŠI SODELAVCI NA JADRANJU

Septembra smo za zaposlene z najdaljšim stažem v podjetju organizirali jadranje. Udeležilo se ga je deset sodelavcev.

Štiridnevno druženje je potekalo v Istri, začeli so v Funtani. Nacrtovano traso so morali zaradi napovedane močne burje in otežene poti prek Kvarnerja nekoliko spremeniti, tako da so jadrli do Limskega kanala, prek Brionov in nazaj proti Rovinju in Poreču do izhodiščne točke. Glavni destinaciji sta na koncu ostali Limski kanal in Brioni, kjer so imeli enodnevni postanek za ogled otoka in počitek.

Večina udeležencev je jadrjala prvič, nad plovbo so bili navdušeni. Potovanje in obisk krajev z morja je vedno doživetje, prav tako manevri na vodi.

Sebastjan Strnad: »Prijetno kramljanje s sodelavci na morju. Z nekaterimi smo se sploh prvič dobro spoznali. Doživeli smo lepo jesensko morsko dogodivščino in se domov vrnili pripravljeni za nove izzive.«

► Tija Blagotinšek



NAJBOLJŠI KOLESARJI AMATERJI LETOS V ITALIJI

V Trentu je septembra potekalo svetovno kolesarsko prvenstvo za amaterje, ki sem se ga udeležil tudi jaz. Po spletu okoliščin sem se v svoji kategoriji uvrstil na 47. mesto.

Vsaka starostna skupina je imela svoj start. V moji skupini nas je bilo 176 najboljših z vsega sveta, ki smo si nastop prislužili z rezultati na kvalifikacijskih tekmovanjih Gran Fondo. Trasa je bila pisana na kožo ekstremnim hribolazcem. V 146-kilometrski dirki smo premagali nekaj manj kot 4000 višinskih metrov, pri čemer je bila ravnina prvih deset kilometrov in zadnja dva, ostalo pa so bili strmi klanci in hitri spusti. Imeli smo tri večje vzpone. V tej okolici je znano zimsko športno smučišče Monte Bondone, kjer poteka tudi znani maraton Charly Gaul. Prvi klanec je bil dolg 20 km in je potekal iz Aldene na Le Viote (1572 m), po spustu je sledil 20 km klanec iz Cadina na Monte Bondone (1672 m) z druge strani, kjer smo se še enkrat priključili na isti spust. Po zadnjem klancu v dolžini 7,5 km, prav tako iz Cadina na Candriai (960 m), je za konec sledil še zelo tehnično zaviti spust do cilja v Trentu.



Smola s kolesom

Takoj po startu sem se skupaj s tekmovalcem iz Francije podal v beg in do prvega klanca sva si ustvarila dobri dve minuti prednosti pred glavnino. Sam sem se uspel držati prve večje skupine do vrha prvega klanca, potem pa sem žal moral na prvem in potem tudi na drugem spustu, kjer so bile hitrosti okrog 90 km/h, popustiti zaradi tehničnih težav s kolesom. Zaradi tega sem porabil preveč energije za lovljenje najboljših, kar sem na zadnjem klancu plačal z iztrošenostjo, enostavno me je »odklopilo.«

Zastavljeni načrt, uvrstitev v prvo dvajseterico, se je tako izjalovil. S svojim nastopom žal ne morem biti zadovoljen, kajti počutil sem se dobro, priprave so potekale po planu in tudi taktiko ter ostalo podporo sem imel do potankosti »naštudirano« in zagotovljeno.

Ostra konkurenca

Kljub vsem težavam sem se na koncu uvrstil na 47. mesto, čeprav mi je še do vzpona na zadnji klanec kazalo odlično. Res je tudi, da je uvrstitev odvisna predvsem od konkurence. Glede na to, da je bilo prvenstvo v meki kolesarstva in če pogledamo, kateri kolesarji so bili na startu, je bila letos konkurenca na najvišji ravni. Tudi tokrat je zmaga ostala v Sloveniji, in sicer je bil najboljši Igor Kopše, ki je v ciljnem sprintu prehitel Francoza Davida De Vecchija. Dvojica se je za zmago pomerila že lani, ko je tekmovanje potekalo v Sarajevu. Zame je bila izkušnja nekaj posebnega in pravo doživetje se je bilo spopasti z zahtevnimi vzponi in spusti, kjer so lepote narave odtehtali vse težke trenutke na trasi. Naši zahodni sosede so se odlično organizirali tekmovalni dogodek.

Iskrena hvala vodstvu Polycoma za vso podporo in pomoč pri udeležbi na tem svetovnem prvenstvu.

► **Andrej Dolenc**



OZAVEŠČALI SMO O POŽARNI VARNOSTI

Oktober je mesec požarne varnosti in tudi v našem podjetju skrbimo za ozaveščanje sodelavcev o varnosti. Na obeh lokacijah, tako v Poljanah kot tudi v Črnomlju, smo izpeljali gasilski vaji.

V Črnomlju je potekalo praktično usposabljanje za izvedbo evakuacije iz objekta v primeru požara, vodilo ga je podjetje Sinet. V praksi smo preizkusili evakuacijo vseh zaposlenih iz prostorov Polycoma, sledil je prikaz gašenja.

Na lokaciji v Poljanah pa je bil stimuliran požar na bateriji električnega paletnega viličarja v zgornji etaži proizvodnje. Poleg požara so gasilci morali evakuirati tudi dve nezavestni osebi. Na gasilski vaji je sodelovalo deset prostovoljnih gasilcev gasilske enote Poljane.

► Tija Blagotinšek

Pismo bralca

Hvala še za dobrotke (križanka), vam pa tokrat ne pišem zaradi njih. Ko smo v poštni nabiralnik prejeli aktualno številko Polyanca, sem pomislil: ste svetovno usmerjeno in uspešno podjetje, hkrati pa zelo lokalno vpeto, s posluhom za lokalne vrednote, v kar gotovo sodi tudi narava. Predlagam, da uničite dokaj novo rastišče invazivne rastline, japonskega dresnika med vašo halo in glavno cesto, ki me zmeraj pozdravi, ko se peljem s kolesom tam mimo. Predlagam, da o tem tudi kaj napišete in daste zgled tudi drugim, da storijo kaj (več) proti tujerodnim invazivnim vrstam, ki uničujejo našo prelepo naravo! Marko

Odgovor: Spoštovani, hvala za vašo pobudo. Pregledali smo območje rastišča in ugotovili, da zemljišče ni v lasti našega podjetja. Obvestilo smo predali Direkciji za ceste RS, ki je pristojna za vzdrževanje obcestnega telesa.

Ekskluzivna
ponudba za zaposlene
v partnerskem
podjetju.



Izberite ekskluzivno bančno ponudbo za zaposlene v partnerskem podjetju in izkoristite ugodnosti:

✓ **3 mesece brezplačno vodenje TOP in SUPER paketa**

Akcijska cena
TOP in SUPER paketa po 3 mesecih!

✓ **ugodnejša obrestna mera pri najemu stanovanjskega in hitrega potrošniškega kredita**

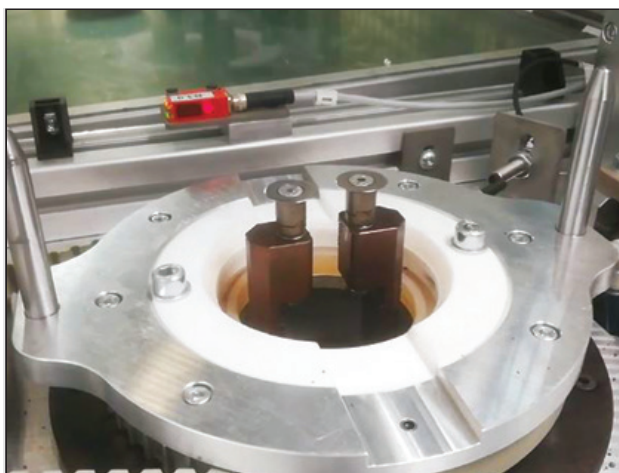
Izberite ekskluzivno bančno ponudbo.
Kontaktirajte nas na partnerska@gbkr.si

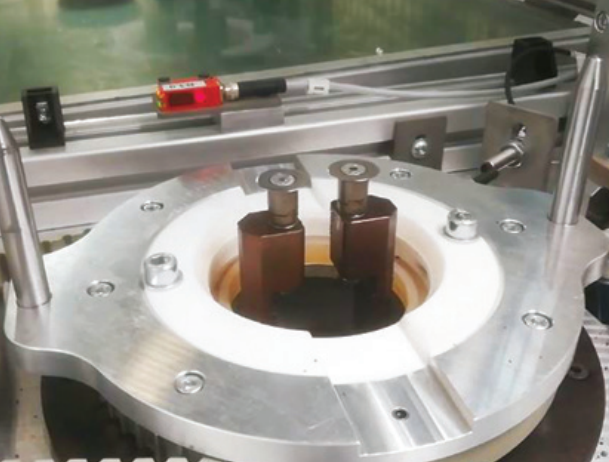
Več informacij:



Ekskluzivna ponudba velja do 31. 1. 2023.
Gorenjska banka si pridružuje pravico do spremembe ali predčasne preinitve ponudbe.

Gorenjska Banka



						AVTOR: MATJAZ HLADNIK	SODNI POSTOPEK ZA RESITEV 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 RDEČEM 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, SEKTAS NEREŠEN, 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 OSTIR			GLAS STRUNE OB TRZLAJAJU GEORGE EASTMAN					
GUMICA ZA RADI- RANJE							GLEDA- LIŠKA UMETNICA						
KMEČKI DELOVNI STROJ							ZAJEDA- VEC V ŽOLČE- VODU GOVEDA						

1. **nagrada:** velur Polycom
2. **nagrada:** kuharski predpasnik in steklenička Polycom
3. **nagrada:** kapa s šiltom in lonček Polycom

1. nagrada – velur Polycom: **Bojan Polenšek**
2. nagrada – polo majica in steklenička Polycom: **Tine Krpan**
3. nagrada – kapa in čokoladice Polycom: **Štefka Kržišnik**

KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO: