

POLYANEC

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



Osrednja tema:

"Spremembe prinašajo napredek"

IZDAJA

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

UREDNIŠKI ODBOR

Iztok Stanonik, Igor Stanonik,
Mateja Šenk Karničar, Barbka Rupar,
Marija Mica Kotnik,
Tija Blagotinšek

UREDNIKA

Tija Blagotinšek

PRIPRAVA VSEBINE

Marija Mica Kotnik
(Promiko, Marija Mica Kotnik, s. p.),
Tija Blagotinšek

FOTOGRAFIJA

(če ni drugače navedeno): AV Studio,
Nejc Pokorn, Jure Bizjan, avtorji
prispevkov, arhiv, Tija Blagotinšek

LEKTORIRANJE

Tina Benedičič

OBLIKOVANJE IN PRELOM

Studio Mazzini, d. o. o.

TISK

PRIMA IP, d. o. o.

Časopis podjetja Polycom izhaja od
leta 2004. Polyanec, številka **46/2024**,
samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI

Spremembe prinašajo napredek

- 3** V našem podjetju se ne bojimo sprememb
- 4** Tehnološke spremembe zahtevajo znanje in izkušnje zaposlenih
- 5** Za rast, razvoj in napredek podjetja so najpomembnejši kadri
- 7** Spremembe prinašajo napredek
- 11** Uskladitev ciljev strateške prodaje s tržnimi smernicami
- 12** Ključno je, da vsi oddelki podprejo proizvodnjo
- 13** Prehrana v Črnomlju je odlična
- 14** Nova jedilnica je super
- 15** Petosna tehnologija pomeni večjo kakovost
- 16** Vse bolj konkurenčni na področju izdelave zobnikov
- 17** Preventivni pregledi za več zdravja
- 18** Projekt razvoja dobaviteljev vgradnih komponent
- 19** Mali koristni predlogi za boljši delovni proces
- 19** Kristini Primožič v spomin
- 20** Pridruži se naši uspešni ekipi
- 20** K sodelovanju vabimo nove štipendiste
- 21** Predstavljamo zaposlene
- 23** Validacija orodja in procesa brizganja polimerov
- 24** S kolaborativno robotsko celico uspešno rešujemo pomanjkanje kadra
- 25** Polycomovci smo ponosni na Niko Prevc
- 26** Mala čarovnica in Dedek Mraz osrečila otroke zaposlenih
- 26** Praznovanje dneva žena na obeh lokacijah
- 27** Iztok Stanonik spretno prikrmaril do svojih prvih 60 ...
- 28** Križanka

V našem podjetju se ne bojimo sprememb

Iztok Stanonik, predsednik uprave in direktor podjetja

V našem podjetju se ne bojimo sprememb. Zavedamo se namreč, da lahko le s spremembami in prilagoditvami na izzive, ki jih vsakodnevno prinašajo turbulentni časi, v katerih delujemo, ostajamo konkurenčni na nenehno spreminjajočem se trgu.

To dokazujemo tudi s tem, da se na vsako spremembo takoj odzovemo in skupaj z zaposlenimi iščemo najboljše rešitve za naprej. Dejstvo je, da je za učinkovito uvajanje sprememb zelo pomembna učinkovita, pravočasna in realna komunikacija. Ker se zavedam, da je nujno, da zaposleni razumejo, da so spremembe strateškega pomena za razvoj in napredek v podjetju, smo pri komuniciranju sprememb uporabili vsa komunikacijska orodja, ki smo jih v naše vsakodnevno delovanje zelo uspešno implementirali že pred časom. »Spremembe so stalnica v podjetju, če želimo napredovati,« je v svojem prispevku o spremembah v tej številki Polyanca zapisala kolegica Mateja Karničar Šenk in z njo se ne bi mogel bolj strinjati. Kot je zapisala, smo v našem podjetju doslej sprejeli šest najpomembnejših vrst sprememb, od spremembe strategije, tehnoloških sprememb, vse do takojšnjih ukrepov. In pri vseh teh spremembah stremeli k temu, da bi podjetju vseskozi omogočali stabilno delovanje na trgih, zaposlenim pa ekonomsko varnost.

Nas pa tudi v letošnjem letu čaka precej izzivov. Tako smo v prvih mesecih veliko pozornosti namenili nadaljnji strategiji podjetja. Na obeh konferencah (razvojno-prodajni in strateški), ki smo ju imeli februarja in nadaljevali v marcu, smo postavili temelje za strateške projekte, ki jim bomo sledili letošnje leto. Hkrati smo se dogovorili, kaj vse bo treba storiti, da bomo poskrbeli tudi za nadaljnjo rast podjetja.

»Zavedam se, da je za uvajanje kakršne koli spremembe v delovanje podjetja oziroma v delovne procese treba natančno določiti vizijo in cilje, ki jim bomo sledili.«

Vsi sodelujoči na letošnji strateški konferenci smo se strinjali, da moramo dati največji poudarek zlasti na strateške projekte, ki bodo podjetju prinesli stabilnost in še boljši odnos s kupci. Vsi smo si tudi enotni, da so ključni izzivi pri strateških projektih v zagotavljanju dovolj in ustreznih človeških virov na posameznih projektih, s poudarkom na odličnem delu v proizvodnji.



Vizija podjetja je jasna. Želimo si biti najboljši v svoji panogi, hkrati pa s stalnim izboljševanjem in uvajanjem novih tehnologij v delovne procese tudi vam, zaposlenim, omogočiti stabilno in varno delovno okolje – hkrati pa vam želimo omogočiti stalno izobraževanje in karierni razvoj ter stimulatívno nagrajevanje.

Zavedam se, da je za uvajanje kakršne koli spremembe v delovanje podjetja oziroma v delovne procese treba natančno določiti vizijo in cilje, ki jim bomo sledili. In naša vizija in cilji so jasni, kot sem že omenil.

Me pa ob vseh omenjenih spremembah, ki smo jih že in jih še bomo uvedli v naše poslovanje, veseli tudi, da se v našem podjetju tako zaposleni kot vodstvo zavedamo, da lahko le s pravočasnim in ustreznim prilagajanjem na vse izzive, ki jih prinaša poslovno okolje, omogočimo nadaljnjo rast podjetja ter varno zaposlitev za vse.

Tehnološke spremembe zahtevajo znanje in izkušnje zaposlenih

Igor Stanonik, podpredsednik uprave in direktor podjetja

Svet, okolje in ljudje, vse in vsi se spreminjamo. Kar je veljalo pred nekaj leti, danes skorajda ni več aktualno. Ker sem znanje pridobil in razvijal na tehničnem področju, bom izpostavil tehnične in tehnološke spremembe v našem podjetju. Ne nazadnje je teh sprememb v proizvodnih podjetjih, kot je tudi naše, največ.

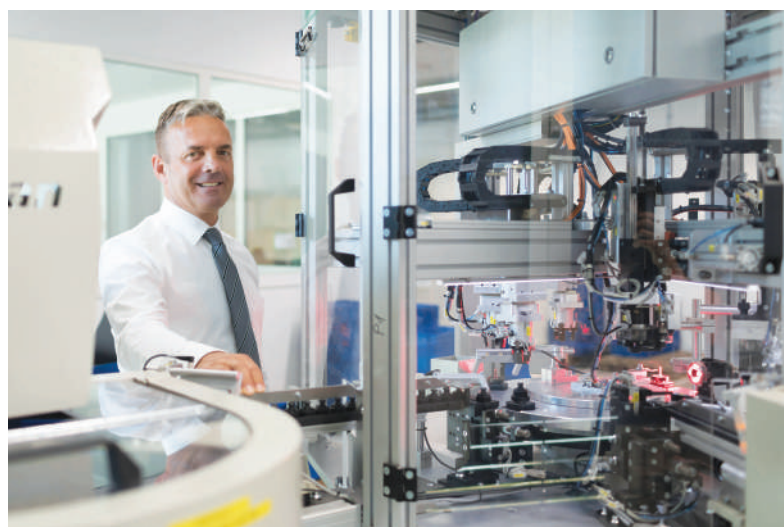
V zadnjih dveh desetletjih opažam, da se tehnologije dopolnjujejo oz. prekrivajo. Tak primer je področje mehatronike, ki združuje koncepte mehanike in elektronike. Mehatronski sistemi so nato še digitalizirani in povezani v delujočo celoto, kjer se zajema, analizira in ukrepa na podlagi zbranih podatkov iz sistema. Tovrstni sistemi se spet povezujejo v delujoče zaključene celote, kot so na primer postroji, linije, sistemi linij in ne nazadnje v celotno podjetje. Skupaj s tehnološkimi spremembami se spreminjajo tudi potrebe po znanju in izkušnjah zaposlenih. Zahtevam se prilagajajo programi za usposabljanje in izobraževanje na strokovnih in srednjih šolah ter fakultetah.

Ocenjujem, da je podjetje v zadnjih desetih letih tehnološko napredovalo na področju avtomatizacije in robotizacije procesov predelave termoplastov. Skoraj vsak stroj za predelavo termoplastov ima poleg stroja nameščeno še avtomatizirano ali robotizirano celico, v kateri se izvajajo določene operacije. In te spremembe so nastale kot odgovor na potrebe kupcev po kompleksnejših izdelkih.

Spremembe oz. napredek tehnološkega področja čutim tudi v zasebnem življenju in nove tehnologije sprejemam pozitivno.

Prav z zahtevami kupcev po kompleksnejših izdelkih in novih izdelovalnih tehnologijah se je v zadnjem desetletju podjetje tudi organizacijsko preoblikovalo. Vzpostavili smo oddelek avtomatizacije, kjer inženirji in tehniki skupaj z izdelovalci načrtujejo nove avtomatizirane linije ter izvajajo prilagoditve in optimizacije na izdelanih avtomatiziranih celicah. Sodelavci v oddelku avtomatizacije so tudi samostojno implementirali dva kolaborantova robota, ki že delujeta v proizvodnji predelave termoplastov.

Okrepili smo tudi oddelek informatike. Razvijalci po svetu dnevno razvijejo nešteto aplikacij, ki so na voljo za uporabo in ponujajo izboljšave pri pocenitvi procesov, pri povečevanju hitrosti procesnih korakov ter pomagajo pri



doseganju najvišje kakovosti proizvodov.

Zelo pomembna je tudi digitalizacija procesov. V Polycomu smo, poleg sistemov ERP in MES, vpeljali še številne druge digitalne rešitve. V razvojnem procesu oz. v oddelku konstrukcije so sodelavci vpeljali program za izvajanje simulacij Moldex, v uporabi je tehnologija Windchil, za lažje in hitrejšo izvajanje meritev in obdelavo podatkov o merjenjih uporabljamo tehnologijo GOM. V proizvodnji predelave termoplastov smo naredili napredek pri zbiranju in obdelavi podatkov s pomočjo Euromapa. Z uporabo APC/APC + je možno simultano korigirati proces in prilagoditi proces brizganja, takoj ko v procesu pride do odstopanja.

Se pa zavedam, da moramo več narediti na konvergenci vseh tehnologij, da bodo rešitve delovale povezano v celoto, da bo vsak podatek v sistem vnesen na mestu izvora in ga bodo uporabniki lahko koristili vsak za svoje potrebe.

Izziv nam predstavljata tudi razvoj in implementacija že nabavljenih digitalnih rešitev, za katere si želimo, da bi kmalu zaživele v celoti.

Za rast, razvoj in napredek podjetja so najpomembnejši kadri

Marija Mica Kotnik

S predsednikom uprave in direktorjem družbe Polycom Iztokom Stanonikom smo se pogovarjali o spremembah v podjetju, o izzivih, ki so pred njimi, ter tudi o tem, kateri so temelji za nadaljnjo rast podjetja.

Na začetku leta ste sporazumno prekinili sodelovanje z direktorjem Iztokom Novakom. Čeprav so spremembe v podjetjih stalnica, pa vendarle postavljam vprašanje, kaj ta sprememba vodstva pomeni za poslovanje podjetja?

Iztok Novak se je pri nas kot direktor zaposlil marca 2019. K nam je prišel z izkušnjami iz mednarodnega okolja in v podjetje vnesel precej sprememb. Lahko ocenim, da smo se od njega veliko naučili. Zato se mu za opravljeno delo na tem mestu še enkrat zahvaljujem. Je pa v letošnjem letu v podjetju napočil čas za spremembe. Prepričan sem, da na dobro. Do imenovanja nove osebe sva z bratom prevzela vlogo direktorja podjetja.

Za učinkovito uvajanje sprememb je pomembna tudi učinkovita, pravočasna in realna komunikacija, ki je, če je pravilna, tudi odgovor na spremembe in izzive poslovnega okolja. Kako so spremembe sprejeli zaposleni?

Res je, pri uvajanju sprememb v delovno okolje sta pomembni dobra priprava in pravilna komunikacija. Logično je, da se tako lastniki kot tudi zaposleni ob spremembah najprej vprašamo, kaj bo z varnostjo obstoja podjetja in varnostjo zaposlitve v podjetju. Gotovo se je vsak zaposleni v Polycomu ob tem najprej vprašal, kaj to pomeni zanj. To je naraven odziv. Vsi zaposleni imamo družine in

pomembna je njihova ekonomska varnost, zato je bilo tudi največ razmišljanja zaposlenih prav o tem, kaj bo ta sprememba pomenila zanje. Je pa dejstvo, da se je včasih treba na spremembe v podjetju odzvati dokaj hitro in lahko se tudi zgodi, da za kakšno podrobnost zmanjka časa. In prav zato je pomembno, da vsako spremembo v podjetju dobro predstavimo in utemeljimo, zakaj jo uvajamo. Menim, da smo to tudi storili na pravi način.

Na letošnji strateški konferenci konec februarja ste izpostavili številne izzive, ki podjetje čakajo v prihodnje. Kateri so tisti strateški projekti, ki bodo podjetju še naprej zagotavljali rast?

Na strateški konferenci smo se, kot ugotavljate oziroma omenjate, v eni izmed točk dotaknili tudi strateških projektov. Najprej smo preverili odprte lanske projekte in dodali še letošnje predloge. Marca smo imeli še eno delavnico, kjer smo vsem definiranim projektom določili nosilce in time ter uvedli način sledenja njihove implementacije. Nekatero projektov bomo pregledovali vsak mesec, druge kvartalno. Trenutno bo največji poudarek na uvajanju procesa NPD – to je proces vodenja projektov, ki je vsebinsko in organizacijsko najbolj kompleksen proces, ker zajema veliko služb oz. oddelkov. Zavedam se, da je za izvajanje projektov treba nameniti določen

čas, ki ga morajo imeti zaposleni, da projekt lahko izpeljejo.

Določeni projekti zahtevajo tudi investiranje, v realizacijo teh projektov letos ne bomo dajali prevelikega poudarka, ker moramo najprej zaključiti vpeljavo informacijskega sistema SAP. S tem projektom smo začeli sredi lanskega leta in zavedam se, da bo potrebnega še precej napora, da bo dokončno implementiran v celoten delovni proces.

»Pri nadaljnji rasti podjetja je zelo pomembna tudi prava organiziranost in povezljivost procesov. Kupec namreč ne plača nepotrebne dela, zastojev in izgub, ki nastajajo, če procesi niso pretočni.«

Na strateški konferenci smo tudi slišali, da je ključ za uspeh vašega podjetja uspešna proizvodnja, vsi ostali oddelki pa so podpora tako proizvodnji kot tudi sodelovanju s kupci. Kakšna je strategija podjetja na tem področju?

Vsekakor je dobro organizirana proizvodnja ključnega pomena za uspešno delovanje podjetja. Tam ustvarjamo produkt za kupca, ki ga pozneje prodamo. Zato so še kako pomembne odločitve prav za vsakega kupca v smeri, da s temi odločitvami podpiramo dolgoročno strategijo podjetja. Še kako pomembno je, da vsi ostali na drugih področjih dela v podjetju

pripravimo in izvedemo ustrezno, da se v proizvodnji ne bi pokazale težave. Prav zato smo se na letošnji strateški konferenci vsi strinjali, da moramo dati največji poudarek zlasti na strateške projekte, ki bodo podjetju prinesli stabilnost in še boljši odnos s kupci. Vsi smo se tudi strinjali, da so ključni izzivi pri strateških projektih v zagotavljanju dovolj in ustreznih človeških resursov na posameznih projektih, s poudarkom na odličnem delu v proizvodnji.

»Ustvarjanje spodbudnega okolja za vse generacije, transformacija delovnih mest na digitalizirano in robotizirano proizvodnjo ter digitalizirano in brezpapirno poslovanje je ena od pomembnih usmeritev podjetja Polycom v prihodnje.«

Kateri so temelji za nadaljnjo rast podjetja?

Osnova za vsako rast, razvoj in napredek podjetja so kadri. Zato zaposlenim moramo in predvsem želimo omogočiti karierni razvoj, prijetno in stabilno delovno okolje ter stimulatивно nagrajevanje.

Za napredek je ključnega pomena spodbujanje zaposlenih k razmišljanju, oddajanju malih koristnih predlogov ter inovacij. Za vse našeto je pomembno in nujno pripraviti tudi pravo okolje in privlačne spodbude. Pri nadaljnji rasti podjetja so pomembni tudi nekateri drugi dejavniki. Zelo pomembni sta prava organiziranost in povezljivost procesov. Kupec namreč ne plača nepotrebne dela, zastojev in izgub, ki nastajajo, če procesi niso pretočni.

Izpostavil bi tudi tehnologijo. Če je tehnologija v podjetju zastarela, ne bo konkurenčnosti. Zato je strojni oz. tehnološki park treba stalno nadomeščati z novimi, modernejšimi in energetsko ustrežnejšimi stroji. Pri vsem tem tudi ne moremo mimo povezljivosti tehnologij v digitalizirano celoto.



»Eden od temeljev za napredek in rast podjetja je spodbujanje zaposlenih k razmišljanju, oddajanju malih koristnih predlogov ter inovacij,« pravi predsednik uprave in direktor družbe Polycom Iztok Stanonik.

Kaj ostajajo ključne usmeritve poslovanja oziroma delovanja Polycoma v prihodnje?

Ključne prihodnje usmeritve poslovanja in delovanja našega podjetja so štiri. Prva zajema prilagoditev na spremembe v poslovnem okolju, saj se je delovanje v branži avtomobilske industrije močno spremenilo. Tudi e-mobilnost zahteva drugačne izdelke, tako v njihovi sestavi kot v komponentah. Prav tako se pojavljajo nenehni izzivi v dobaviteljski verigi; od iskanja novih dobaviteljev, iskanja alternativnih materialov do prerazporeditve med obstoječimi dobavitelji in potrebe po stalnem nadzoru nad dobaviteljsko verigo. Pri tem moramo upoštevati odzive na cene s strani kupcev na eni in dvig cen na strani dobaviteljev na drugi strani. V to usmeritev, ki je ključna za delovanje podjetja, spada tudi

iskanje novih kupcev. Navsezadnje so se potrebe kupcev precej spremenile. Danes vse več povprašujejo po izdelkih, ki opravljajo več funkcij, zdaj namreč skoraj ni izdelka, ki bi bil samo iz termoplasta ...

Druga usmeritev Polycoma je interna in se nanaša na digitalizacijo in robotizacijo procesov, z uvajanjem novega sistema ERP in ostalih digitalnih rešitev. Vse to se nanaša tudi na tretjo usmeritev, ki ji sledimo. Gre za izboljšanje internih procesov, da postanemo kakovostnejši, hitrejši in znižamo stroške delovanja. Četrta usmeritev podjetja pa se nanaša na kadre in pomeni ustvarjanje spodbudnega okolja za vse generacije, transformacijo delovnih mest na digitalizirano in robotizirano proizvodnjo, vključuje pa tudi digitalizirano in brezpapirno poslovanje podjetja.

Spremembe prinašajo napredek

Mateja Karničar Šenk

Spremembe so del vsakdana vsakega posameznika, so sestavni del tako zasebnega kot delovnega okolja. V vsakdanjik tako uvajamo rutine, spreminjamo metode, pristope, okolje in tudi osebe, s katerimi živimo in delamo. Uvajanje sprememb bodisi v naše zasebno bodisi delovno okolje je lahko zelo spodbudno, lahko pa prinaša tudi nove izzive. Zato je nujno, da se na vsako uvajanje sprememb dobro pripravimo.

Spremembe so lahko take, da spodbujajo napredek in razvoj, lahko pa delujejo ravno obratno. Če se spremembe odrazijo negativno, je pomembno, da se čim hitreje odzovemo z ukrepi in prilagoditvami, tako da posledice niso prehude. Definicija spremembe v osnovi je določeno dejanje ali proces, kjer nekaj postane drugačno.

Vsaka že majhna sprememba lahko povzroči nekaj nelagodja in odpora v vsakem posamezniku, zato je nujno, da se na uvajanje sprememb prej dobro pripravimo. Preden se lotimo uvedbe sprememb, je najprej treba pripraviti pogoje in predvsem predstaviti potrebo po spremembi in jasno sporočiti, kaj bo po spremembi boljše.

Pri spremembah veliko in pomembno vlogo igra tim, ki te spremembe uvede v neko okolje. Pri tem je ključno, da ima podporo vodstva, da je multidisciplinaren in da so vanj vključeni vsi potrebni člani, ki to spremembo lahko učinkovito uvedejo v določeno okolje oziroma proces dela.

Vizija, cilji in komunikacija

Pri uvajanju sprememb v delovno ali kakršno koli drugo okolje sta pomembna dva vidika; to sta jasna vizija in cilji, ki jih želimo s spremembo doseči. Cilji, ki jih postavimo na začetku projekta, morajo biti postavljeni po t. i. modelu SMART. SMART je okrajšava za angleške izraze, ki v slovenščini pomenijo, da so cilji S – specifični, M – merljivi, A – dosegljivi, R – realistični in T – v časovnih okvirih.

Za učinkovito uvajanje sprememb je pomembna tudi učinkovita, pravočasna in realna komunikacija. Pri učinkovitem komuniciranju pa je še posebej nujno, da uporabimo vse razpoložljive komunikacijske kanale. Pri tem so nam na voljo različna komunikacijska orodja, kot so interni časopis, informacijske table, elektronska pošta, dnevni, tedenski, mesečni sestanki na vseh ravneh ter namensko organizirani sestanki.

Z ustrezno komunikacijo dosežemo, da zaposleni razumejo, zakaj je določene spremembe treba uvesti, se jim ne upirajo in se zavedajo, da so strateškega pomena za napredek v podjetju.



Uvedba tehnoloških sprememb v podjetju Polycorn

Če želi podjetje napredovati, so spremembe stalnica v podjetju.

Metodologije uvajanja sprememb

Pri spremembah v podjetju je zelo pomemben tudi izbor modela oziroma metodologije uvajanja sprememb. Teh modelov je veliko, pomembnejših je trinajst modelov, med njimi so: Lewinsov model sprememb, McKinseyjev model 7-S, Koterjeva metodologija, model ADKAR, Bridgesov model sprememb in drugi. V podjetju za vodenje in obvladovanje sprememb nimamo izbranega oz. definiranega nobenega od naštetih modelov. Sprememb se lotevamo v obliki projekta, kar je včasih lahko zahtevno, predvsem takrat, ko se pojavijo tveganja in ovire, ki jih je treba premostiti. V zadnjih petih letih smo v okviru oddelka Lean razvili oz. vpeljali nekaj metodoloških pristopov, kot so Focus improvement in drugi, po katerih je tudi možno vpeljevanje sprememb.

Vsaka že majhna sprememba lahko povzroči nekaj nelagodja in odpora v vsakem posamezniku, zato je nujno, da se na uvajanje sprememb prej dobro pripravimo.

Ker so spremembe stalnica v podjetju, če želimo napredovati, v nadaljevanju predstavljam šest najpomembnejših vrst sprememb v našem podjetju. To so:

- 1 spremembe strategije,
- 2 spremembe, osredotočene na zaposlene,
- 3 strukturne spremembe,
- 4 tehnološke spremembe,
- 5 nenačrtovane spremembe,
- 6 takojšnji ukrepi.



Na lokaciji v Črnomlju spremembe pomenijo tehnološki napredek.

Spremembe strategije

Spremembe strategij so namenjene spremembam poslovanja za doseganje ciljev podjetja, izboljšanje konkurenčnosti, tudi odgovor na spremembe in izzive poslovnega okolja. V podjetje jih uvaja direktor oziroma celotno vodstvo. Tovrstne spremembe vključujejo tudi spremembo trženja, spremembo poslovne politike, spremembo strukture oz. procesov v podjetju. Primer tovrstne spremembe v Polycomu smo imeli, ko smo definirali vizijo, strategijo ter vrednote. Trenutno poteka ena večjih sprememb z uvajanjem digitalizacije in uvajanje novega sistema ERP. S temi spremembami želimo organizacijo prilagoditi in jo pripraviti na nove izzive.

Spremembe, osredotočene na zaposlene

Te spremembe se, na primer, osredotočajo na pridobivanje novih zaposlenih, novosti v nagrajevanju in napredovanju. Take spremembe zahtevajo preglednost, komunikacijo in empatičen pristop. Primeri takih sprememb v podjetju Polycom so zaposlovanje in uvajanje novih zaposlenih. To poleg usposabljanja zahteva tudi učinkovito komuniciranje pri uvajanju potrebnega novega zaposlenega v tim ali v delovno skupino, njegovo integracijo v skupino, da se izognemo morebitnim nevesočnostim. Med spremembe, ki so osredotočene na zaposlene, spadajo tudi spremembe vlog in odgovornosti posameznih zaposlenih. Take spremembe zahtevajo dodatna usposabljanja zaposlenih, dobro pripravljene programe izobraževanja in uvajanje spremembe v time, v katerih bo posameznik deloval.

Strukturne spremembe

Med te spremembe spadajo organizacijske spremembe, ki so odgovor na notranje in zunanje vplive na podjetje. Za te spremembe so značilne, na primer, sprememba hierarhije, organiziranost timov, odgovornosti različnih oddelkov, spremembe v verigi odločanja, struktura dela in različni delovni postopki. Primeri tovrstnih sprememb so organiziranost timov, kot je primer Tehnične projektne pisarne, kjer v procesu razvoja novega procesa sodeluje več oddelkov; od tehničnega projektne vodje, konstruktorja, razvojnega tehnologa, merilnega tehnologa, do nastavljalca orodij, procesnega tehnologa ... V Polycomu smo tovrstno organiziranost vzpostavili v letu 2020, pred tem so projekte vodili ključni skrbniki kupcev.

Pri uvajanju sprememb v delovno ali kakršno koli drugo okolje so pomembni jasna vizija in cilji, ki jih želimo z spremembo doseči.

Tehnološke spremembe

V vsakem podjetju je zelo pomembno uvajanje tehnoloških sprememb. Zanje je značilno, da so odgovor na tekmovanje s konkurenco ali pa gre za uvajanje novih tehnoloških postopkov. V teoriji lahko preberemo, da se pogosto zgodi, da so tehnološke spremembe slabo definirane in komunicirane, kar na koncu velikokrat privede do neugodja in pri zaposlenih sproža odpor. Pri uvajanju tehnoloških sprememb gre predvsem za prepoznavanje nove tehnologije in izvajanje digitalne strategije za izboljšanje



Potencialni kandidati za zaposlitev

produktivnosti in donosnosti. V Polycomu je primerov tehnoloških sprememb največ. Pri tem gre predvsem za uvajanje novih avtomatiziranih linij v proizvodnji in s tem uvajanje novih delovnih postopkov. Med tehnološke spremembe štejemo tudi implementacijo digitalnih orodij od Moldexa, Windchilla, GOM-a, Euromapa, APC, APS-a in drugih. Med tehnološke spremembe lahko štejemo tudi vseh devet sprememb, ki jih zaznavamo v procesu predelave plastike in orodjarstva: menjava materiala na izdelku, menjava stroja, sprememba na orodju, menjava tehnologije, sprememba načina pakiranja, sprememba načina merjenja itd. Te spremembe, če niso ustrezno komunicirane in dobro uvedene v delovni proces, lahko povzročijo precej napora in zmede ter nejevolje med zaposlenimi v različnih oddelkih. In prav zato imamo v Polycomu za obvladovanje tovrstnih sprememb razvit postopek. Ta se začne z oceno izvedljivosti spremembe, ki jo uvajamo. Sledijo koraki po listi preverjanja, ki zadevajo sodelovanje več oddelkov hkrati. Postopek poleg omenjene ocene izvedljivosti obsega še posamezne korake, potrebne dokumente in informacije, ki spremljajo vsak korak, tudi informiranje kupca ter interno informiranje oddelkov, ki so vpeti v postopek. Kot je trenutno zastavljeno, naj bi bili skrbniki postopka v tehnični projektni pisarni, iniciatorji

postopka pa strateški prodajniki, če spremembo naroči kupec, če je sprožena interno, pa oddelek, ki je sprožil spremembo. Dokončno implementacijo tega postopka načrtujemo v bližnji prihodnosti, ko bomo uvedli še nekaj dejavnosti in organiziranosti v delovno okolje.

V Polycomu smo naredili največ primerov tehnoloških sprememb, kjer gre za uvajanje novih avtomatiziranih linij v proizvodnji in s tem uvajanje novih delovnih postopkov.

Nenačrtovane spremembe in spremembe za takojšnje ukrepe

V poslovnem okolju poznamo še dva tipa manjših sprememb. To so nenačrtovane spremembe in spremembe, kjer se določene dejavnosti popravljajo oz. sanirajo. Nenačrtovane spremembe so posledica naključnih nenačrtovanih dogodkov. Nenačrtovane dejavnosti niso napovedane, ampak jih lahko uspešno vodimo z učinkovitim postopkom za obvladovanje sprememb. Spremembe, ki so značilne za popravljanje postopka, situacije ali dejavnosti, pa so spremembe, ki nastanejo, ko težavo v delovnem okolju odkrijemo in se pojavi potreba po implementaciji rešitve. Te spremembe velikokrat imenujemo tudi takojšnji ukrepi.



Polycomova strategija do realizacije vizije

Strukturne spremembe kot del Polycomove vizije

Uskladitev ciljev strateške prodaje s tržnimi smernicami

Iztok Černalogar

Letošnja razvojno-prodajna konferenca se je sredi februarja odvila pod nazivom, ki jasno odraža njeno osrednjo temo, to je definiranje razvojne in tržne strategije Polycoma za leto 2024. Na dogodku so sodelovali tako člani prodajne ekipe kot tudi predstavniki ostalih služb, ki vplivajo na kupčev vidik poslovanja.

Na delavnici smo pregledali naj-novejše trende na trgih, kamor se usmerjamo, in splošne razvojne trende v naši industriji. Skupaj smo analizirali dosežke preteklega leta, pregledali lanske prodajne dejavnosti ter usmerili pogled v letošnje leto. Razpravljali smo o konkretnih prodajnih ciljih, sledili razvoju naših ključnih kupcev ter podrobno preučili notranje usmeritve in znanje podjetja. Na podlagi teh informacij smo skupaj oblikovali tržno strategijo ter določili konkreten celostni pristop podjetja Polycom za učinkovito zadovoljevanje specifičnih potreb naših strank.

Ključni cilj razvojno-prodajne konference je oblikovanje strategije prodaje podjetja Polycom.

Ključno bo dosledno izpolnjevanje zavez do kupcev

Prodajna ekipa se je osredotočila na kupce, s katerimi bomo lahko konkretno sodelovali v prihodnjih treh letih. Podrobno smo analizirali njihove produktne portfelje ter ocenili njihov potencial in strateški pomen za Polycom. Skladno s to usmeritvijo smo zvedli ABC-segmentacijo kupcev, ki bo v pomoč pri določanju prednostnih nalog tudi ostalim oddelkom v podjetju.

Na konferenci so sodelavci iz svojega predstavitvi tudi svoj pogled tako



S sodelavci smo analizirali dosežke preteklega leta, pregledali lanske prodajne dejavnosti ter usmerili pogled v letošnje leto.

na usmerjeno trženje kot tudi temeljito analizo produktnega portfelja potencialnih kupcev. Hkrati so pojasnili, na katere dejavnosti se bodo v razvoju osredotočili letos. Skupaj smo tudi pregledali in potrdili ciljne produktne niše, kar je bil tudi eden od ključnih ciljev konference.

Temelji za nadaljnjo rast podjetja

Na konferenci smo postavili tudi temelje za potrditev strateških projektov za letošnje leto in za nadaljnjo rast podjetja. Še vedno se močno osre-

dotočamo na komponente za elektrifikacijo avtomobilov ter komponente za baterijske sklope.

Naša ključna usmeritev ostaja zagotavljanje rasti podjetja prek projektov, ki bodo tudi v prihodnjih letih dosegali načrtovano rast. Že v preteklem letu smo prilagodili število projektov glede na njihovo kompleksnost ter internim potrebam in omejitvam. Za strateški prodajni pristop to pomeni, da se osredotočamo na pridobivanje projektov z večjo kompleksnostjo, kar nam bo omogočilo doseganje ustrezne rasti v prihodnjih letih.

Ključno je, da vsi oddelki podprejo proizvodnjo

Miha Tušek

Konec februarja smo imeli v podjetju strateško konferenco, na kateri smo odgovorili na izzive, ki jih imamo s posameznimi kupci, da z njimi podpiramo strategijo podjetja, s poudarkom na proizvodnji. Strinjali smo se, da je ključ za uspeh našega podjetja uspešna proizvodnja, vsi ostali oddelki so podpora tako proizvodnji kot sodelovanju s kupci.

Izzivi, s katerimi se soočamo v proizvodnji, so marsikomu premalo znani, zato smo na konferenci izpostavili nekaj ključnih, na katere morajo v posameznih oddelkih odgovoriti in pripraviti predloge za strateške projekte in dejavnosti, kako čim bolj podpirati proizvodnjo. Glavni cilji, ki jih spremljamo v proizvodnji, so OEE, število reklamacij in z njimi povezani stroški NK-ja in EBITA.

Izzivi, s katerimi se trenutno soočamo v proizvodnji, so:

1 Kadrovske razmere: nujno je zagotavljanje kompetentnega kadra v vseh treh izmenah. Izziv pri tem je, kako imeti menjave samo v prvih dveh izmenah, kako menjave načrtovati, kako imeti stabilne procese, da bomo lahko čim bolj načrtovali čas menjav, kako imeti čim več tipskih granulato in posledično hitrejše menjave, kako tipizirati avtomatizacije, da bomo imeli standardne koncepte avtomatizacij z namenom lažjega posluževanja le teh, koliko ročnih procesov si lahko privoščimo v proizvodnji z namenom zagotavljanje kadra, kako vzpostaviti zgodnejše vključevanje proizvodnje v razvoj.

Določili smo strateške projekte

Na konferenci smo določili, kateri projekti so pomembni za razvoj podjetja in so zato strateški. Pregledali smo obstoječe strateške projekte in njihov napredek. Strinjali smo se, da so ključni izzivi pri strateških projektih v zagotavljanju ustreznih človeških virov na posameznih projektih. Zato bomo v naslednjih tednih strateške projekte še enkrat preučili in določili prednostne naloge.



Pridobivanje kompetentnih kadrov je eden od ključnih izzivov v proizvodnji.

2 Kompleksnost procesov: vedno bolj kompleksni procesi in težave z razvojem procesov so posledično nestabilni procesi. Izzivi na tem področju so, kakšen je tipski razvojni proces, koliko novih tehnologij si lahko privoščimo, s katerimi kupci imamo partnerske odnose, kako v čim večji meri uporabljati tipske

inserte, v katere kupce trenutno vlagamo ogromno razvojnega kadra in kakšen je rezultat, kako velik ORC si lahko privoščimo, kaj bomo delali sami in katere procese v prihodnosti razvijati v kooperaciji.

3 Zagotavljanje 100-odstotne kakovosti izdelkov: izziv je, kako v ponudbeni fazi prepoznati ustrezeni proces kontrole, da ob tem ne porabljamu preveč virov, kako razvijati in vpeljevati nove merilne metode (CT, optika, scan ...), kako avtomatizirati proces sproščanja, kako optimizirati proces kontrole v fazi redne serijske proizvodnje itd.

Prehrana v Črnomlju je odlična

Goran Blagojević, Boško Vučić, Tija Blagotinšek

Skrb za zdravo in uravnoteženo prehrano povečuje storilnost in motivacijo zaposlenih. Tega s zavedamo tudi v Polycomu in tako smo konec lanskega leta tudi v Črnomlju vsem zaposlenim omogočili prehranjevanje v podjetju. Ponudnik hrane v novo zgrajeni jedilnici je Restavracija Štajdohar iz Črnomlja.

Mednarodne raziskave kažejo, da je urejena prehrana na delovnem mestu pogoj za zdravje in dobro počutje zaposlenih, zadnja leta pa tudi eno od orožij pri pridobitvi novih kadrov. In tega se v Polycomu še kako zavedamo, zato smo po ureditvi jedilnice na sedežu v Dobju to uredili tudi v naši enoti v Črnomlju. Tako je od konca lanskega leta tudi na lokaciji v Črnomlju vsem zaposlenim na voljo prehranjevanje v podjetju. Obroke zanje pripravlja Restavracija Štajdohar iz Črnomlja, ki dnevno zagotavlja vsaj tri različne tople menije, od katerih je eden vegetarijanski. Kot pravi vodja podružnice Črnomelj Grega Stanonik, so tako s količino kot s kakovostjo obrokov zelo zadovoljni. »Tudi ponudnik hrane, Restavracija Štajdohar, pa je zadovoljen s sodelovanjem in je še posebej navdušen nad urejeno kuhinjo.«

Ponudnik toplih malic je Gostilna Štajdohar, ki vsak dan zagotavlja vsaj tri različne tople menije, od katerih je eden vegetarijanski.

Prehrana za zaposlene je organizirana za vse izmene. Kuhinja je odprta v času dopoldanske izmene od 9.45 do 11.15., v popoldanski izmeni pa od 18.00 do 19.00. Zaposleni si lahko priskrbijo obrok tudi ob drugih urah, le da se o tem vnaprej dogovorijo. Prav tako so topli obroki zagotovljeni za drugo izmeno, če je naročenih vsaj deset ali več malic. Če pa je naročenih manj malic, potem ponudnik Štajdohar nudi ustrezen hladni paket, ki je primerljiv s toplo malico in je dnevno raznolik.

Kako smo prišli do jedilnice

Prve ideje o izgradnji jedilnice in kuhinje v Črnomlju so se pripravljale že leta 2019. Ena od prvih idejnih zasnov je bila postavitev kuhinje v obstoječi jedilnici v pritličju, ki so jo zaposleni uporabljali za malico, naročeno v lokalnih gostilnah, ali pa so malico prinesli s seboj od doma. Poleg te lokacije so se pripravile še dodatne tri opcije v prvem nadstropju upravnega dela stavbe. Podrobnejše ocene projekta so se nadaljevale šele v letu 2022, ko se je podjetje s projektom jedilnice in kuhinje prijavilo tudi na razpis za nepovratna sredstva. Prvotni prostor je bil po pregledu ocenjen kot premajhen za pripravo večjega števila malic, zato smo ponovno preučili ostale lokacije v prvem nadstropju ter se na koncu odločili za jugozahodni del stavbe nad montažo in transformatorsko postajo.

V začetku lanskega leta smo naročili izdelavo projektnih dokumentacij. To je vključevalo načrte za strojne in elektro instalacije, gradbena in arhitekturna dela ter seznam tehnološke opreme v kuhinji. Osnova za izdelavo vseh dokumentacij je bil načrt postavitve tehnološke opreme (kuhinjska oprema), pri katerem nam je pomagalo podjetje Kogast, d. o. o. Spotrjenim tlorisom kuhinjske opreme smo izdelali projekt strojnih instalacij, nato je sledil projekt elektro instalacij. Vodilno mapo je vodil projektant za arhitekturo, ki je skrbel za usklajevanje vseh treh projektov. V začetku aprila smo naročili pohištvo v jedilnici, stole in mize, konec aprila pa še vso kuhinjsko opremo in tovorno dvigalo. Kljub nekaterim težavam smo od septembra do konca novembra lani izvedli vsa montažna dela. V vmesnem času je v fazi izdelave projekta strojnih instalacij prišlo do večjih odmikov, posledično je prišlo tudi do zamika pri naročilu gradbenih del ter izdelavi strojnih in elektro instalacij, zaradi česar so bile strojne in elektro instalacije naročene šele konec julija, kar je zaradi daljših dobavnih rokov še dodatno premaknilo datum odprtja. Ob vseh zagonskih težavah smo jedilnico za vse zaposlene odprli 22. decembra lani.

Investicija jedilnice na lokaciji v Črnomlju je stala 260 tisoč evrov.



Nova jedilnica je super

Kako so zadovoljni z novo pridobitvijo, kaj zanje pomeni topel obrok v službi, kaj jim je pri hrani, ki jo lahko dobijo v novi jedilnici, najbolj všeč, so obroki po njihovem okusu in tudi ali v novi jedilnici še kaj pogrešajo, ali bi kaj spremenili, smo vprašali nekaj zaposlenih.



Rok Veselič (tehnologija)

V podjetju smo dobili organizirano malico, kar je super. Tako ni treba več razmišljati ter se usklajevati, kaj bomo jedli za malico. Izbiramo lahko vsak dan med tremi toplimi jedmi, tedensko je na meniju tudi solatni krožnik in šest različnih lunch paketov. Tudi glede količine in najrazličnejših okusov menim, da lahko vsak zase dobi, kar mu je najbolj všeč in najbolj po okusu. Meni je najbolj všeč, ko je na meniju makaronovo meso. Ponudba malice zaposlenim zagotavlja, da si med delovnim časom privoščimo topel obrok, ki je ključnega pomena za naše dobro počutje. Obenem lahko brez skrbi, ne da bi razmišljali še o hrani, delamo svoje delo nemoteno. Nova jedilnica in tudi obroki se mi zdijo super.

Žan Maljevac (vzdrževanje)

Jedilnica na delovnem mestu mi pomeni ogromno. Predvsem zato, ker mi je dobra malica ključna za dobro počutje in dobro delo. Všeč mi je, da prideš v lepo urejen prostor in poješ koristen in okusen obrok. Pred tem smo s sodelavci odhajali na malico zunaj podjetja in s tem izgubili ogromno časa in energije. Tako da mi je zdaj zelo všeč in sem s tem novim sistemom nujnega zelo zadovoljen. Zdi se mi, da vse to pozitivno vpliva na čas, ki ga preživim v službi. Tudi prostor mi je zelo všeč, lepo urejen, vse je čisto in novo. Všeč mi je, da imamo zdaj lep prostor, ki je namenjen samo za prehrano. Prav tako sem s ponudbo zelo zadovoljen, malica je okusna in odlično pripravljena, velikost porcije mi ustreza, kar mi je všeč. Po mojem okusu je tudi meni, na izbiro imam različne stvari, za vsakogar se nekaj najde. Še posebej se veselim dneva, ko imamo na izbiro pasulj ali ričet, najrajši pa vidim, ko imamo na voljo lasanje. Jedilnica kot taka mi je zelo všeč, bi pa za popestritev v jedilnico dodal še radio, da bi imeli med malico malo glasbe za sprostitvev.



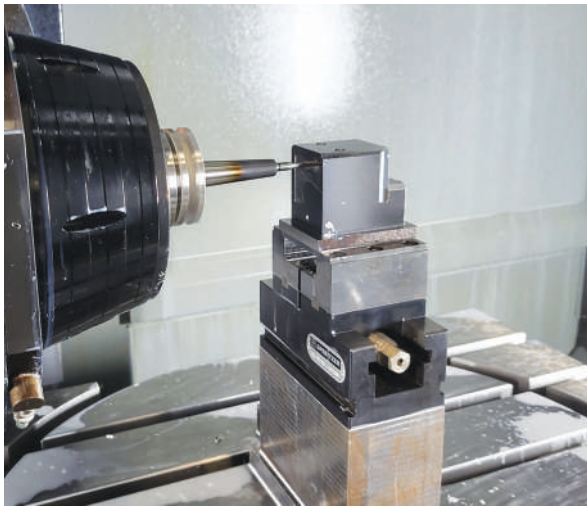
Marko Šikonja (vzdrževalna orodjarna)

Da imamo v službi jedilnico, mi veliko pomeni, saj je topel obrok med delom vedno dober za vzdrževanje delovne kondicije. Vse to je dobro tudi za organiziranje časa na delovnem mestu, saj sem prej hodil na malico izven podjetja in vedno pazil na čas. Tudi prostor v jedilnici mi je všeč, je sodobno urejen. Prav tako sem zadovoljen s hrano in postrežbo. Všeč mi je, ker je na voljo več menijev, da lahko lažje izberem meni po svojem okusu. Pravzaprav sem z vsem zadovoljen, bi bil pa vesel, če bi imel na voljo več različnih olj za solate.

Petosna tehnologija pomeni večjo kakovost

Boštjan Brdnik

Orodja oziroma sestavni deli za orodja zahtevajo različne obdelave, med katerimi je med pomembnejšimi rezkanje – to je tako groba kot tudi fina obdelava jekla. V orodjarni so danes nepogrešljivi petosni rezalni stroji.



Izkušnje sodelavcev v strojni orodjarni z uporabo petosne tehnologije rezkanja so zelo spodbudne.

Razlikujemo različne vrste obdelav na rezkalnih strojih. To so stroji s tri- in petosno obdelavo. Petosna obdelava je kompleksnejša, saj poleg osnovnega gibanja, ki je pri triosni obdelavi gibanje v dolžino (os X), v širino (os Y) in globino (os Z), ti stroji omogočajo tudi nagibanje po še dveh oseh. Ti dve osi sta odvisni od gibanja mize ali gibanja vretena. Razlikujemo tudi indeksirano (3 + 2) petosno obdelavo ter petosno simultano obdelavo. Pri indeksirani obdelavi se koordinatni sistem orodja zamenja z drugim, ki leži poljubno v prostoru, obdelava pa je kot pri triosni obdelavi, po treh oseh. Pri simultani obdelavi se obdelovanec, vpet v stroj, giba in obdeluje po petih oseh hkrati.

Petosno rezkanje je postopek, pri katerem rezkarji z namenskimi stroji opravijo manj premikov, kar zagotavlja boljšo kakovost površine, daljšo življenjsko dobo orodja ter hitrejšo obdelavo. Z optimizacijo kota med orodjem in obdelovancem je mogoče doseči konstantno silo v kontaktni točki. Ta postopek omogoča uporabo krajših rezalnih orodij, saj se lahko ta bolj prilagodijo kotu med rezilom in obdelovancem. To izboljša togost orodij, kar dovoljuje višje hitrosti obdelovanja, ne da bi se pri tem zmanjšala natančnost. Končni rezultat je boljša kakovost površine ter krajši čas obdelave.

V Polycomu smo prvi petosni rezkalni stroj v orodjarno postavili ter uvedli v proces konec leta 2022, ko smo dobili stroj za grobo obdelavo surovega jekla Hurco VMX42SRTi. Sredi lanskega leta pa smo pridobili še stroj za fino in natančnejšo obdelavo toplotno obdelanega jekla Hermle C32U.

Pozitivni učinki petosne tehnologije

Petosni obdelovalni stroji so danes nepogrešljivi za delo v orodjarni. Njihova glavna prednost je možnost, da obdelajo pet strani obdelovanca pri le enem vpetju. To na koncu pomeni manj nastavitev in večjo izkoriščenost stroja. Brez spreminjanja vpetja je večja tudi natančnost izdelave. Večja natančnost in manjši stroški obdelave pa posledično upravičijo višje stroške za nabavo stroja, saj omogoča izdelavo natančnejših in kompleksnejših izdelkov. Vse to povečuje konkurenčnost podjetja.

Petosno programiranje obdelav se v grobem deli na indeksirano (3+ 2) ter simultano obdelavo. Pri prvem se koordinatni sistem orodja zamenja z drugim, ki leži poljubno v prostoru, od tam naprej je programiranje triosno. Drugo je simultano, kjer se za obdelavo izkorišča vseh pet osi hkrati. Slednje zahteva precej več dela in previdnosti. Pri obeh tipih obdelav je zaradi varnosti in v izogib kolizij obvezna uporaba simulatorja.

Petosni rezalni stroji so danes v orodjarni nepogrešljivi.

Za prehod na petosno programiranje smo v podjetju izvedli osnovno šolanje. Se pa zavedamo, da sta za popolno osvojitve tega postopka potrebna tako čas kot praksa. Izkušnje sodelavcev v strojni orodjarni z uporabo petosne tehnologije rezkanja so zelo spodbudne. Novi petosni rezalni stroj nam je prinesel manj vpetij, naredimo lahko zahtevnejše kose, posledično je konstrukcija manj omejena pri svojem delu. To je prineslo tudi novo tehnologijo vrtanja lukenj, saj omogoča hlajenje skozi vreteno, hkrati pa novejša programska oprema omogoča programiranje zahtevnih kosov tako 2D kot tudi nekatere 3D oblike.

Vse bolj konkurenčni na področju izdelave zobnikov

Gašper Bergant

V podjetju Polycom se z zobniki intenzivneje ukvarjamo zadnjih šest let. V tem času smo pridobili 21 projektov. Kupci, pri katerih smo se že prej uveljavili kot dober in zanesljiv dobavitelj polimernih komponent, so nas prepoznali kot strateškega partnerja tudi na področju zobniških gonil.

Lani nam je na področju zobniških gonil uspelo pridobiti načrtovanih pet novih projektov, hkrati smo prodali za sedemsto tisoč evrov izdelkov. Letos želimo ta cilj podvojiti in ustvariti za 1,4 milijona evrov prodaje. Zavedamo se, da nas čaka še veliko dela pri trženju in iskanju novih kupcev, ki se ukvarjajo z zobniškimi gonili, a vsa dosedanja prizadevanja kažejo na to, da je naša načrtovana rast realna.

Ob tem se tudi zavedamo, da slednje pride le z dobrimi rezultati in referencami. Da bi proces izdelave zobnikov še nadgradili in s tem povišali našo konkurenčnost na trgu, smo v preteklih mesecih definirali ekipo v podjetju, ki se bo intenzivneje ukvarjala s tem področjem. Člani ekipe so z vseh delovnih mest, ki so potrebni za nemoten potek projekta. Bistvo je, da se približamo kupcem s svojo inovativnostjo na procesih, ki jih znotraj podjetja obvladujemo.

Če je bila v preteklih letih glavna tema projekta razvoja zobnikov predvsem razvoj konstrukcije orodja, merjenje ozobja ter točnost in natančnost izdelave zobniških oblikovnih vložkov v orodjarni, je danes glavna tema avtomatizacija strege procesa brizganja zobnikov. Večina zobnikov ima obrizgan kovinski del, to so ležaj, drsna puša, gred, magnet ... Slednje je treba dostaviti do linije, vstaviti v orodje in nato izdelek vzeti iz orodja za brizganje ter ga zapakirati za transport. Vse to smo po detajlnih analizah procesov in pripravljenih ponudb prepoznali kot ključni del, kjer še lahko izboljšamo našo konkurenčnost in se približamo trenutnim in novim kupcem. Avtomatizirana

linija strege, kontrole, montaže in pakiranja mora izpolnjevati tehnične zahteve naših kupcev. Zasnovana mora biti modularno, stroškovno učinkovito ter učinkovita z vidika vzdržljivosti in delovanja. To pomeni, da z isto linijo lahko proizvajamo različne zobnike. Le tako lahko kupcu zagotovimo najkrajšo možno donosnost naložbe (ROI) in dvig konkurenčnosti Polycoma na trgu.

Letos želimo podvojiti prodajo zobnikov na 1,4 milijona evrov.

Polycomova prednost je v razvoju procesa

Prednost, ki jo ima Polycom na področju zobniških gonil in njihovih elementov, je celoten razvoj procesa. To vključuje optimizacijo oblike zobnika z namenom višje končne točnosti ozobja, zmanjšanja števila naknadnih izdelovalnih tehnologij ter s tem znižanje končne cene. Nadalje podpiramo kupce pri izbiri materiala, konstrukciji orodja in ne nazadnje do brizganja ter merjenja. Prav slednje nam omogoča večjo konkurenčnost, saj s specialno opremo v merilnem laboratoriju merimo vse veličine na ravnih in poševnih evolventnih zobnikih z notranjim in zunanjim ozobjem. Druga naša prednost je, da smo sposobni prevzeti celoten projekt izdelave zobniškega gonila. To pomeni izdelavo polimernih komponent, kot so zobniki in ohišje, nabava ostalih komponent, to so tesnila, gredi, ležaji, mazalne masti; ter končno avtomatsko sestavljanje, vključno z možnostjo ultrazvočnega varjenja v končni izdelek, ki ga dobavimo našemu kupcu.

Zobnike izdelujemo za različna področja industrije. V avtomobilski industriji so to zobniki za pogonski sklop brisalcev vetrobranskih stekel, pomik stekel v vratih, krmiljenje ventilov EGR, odpiranje ter zapiranje prtljažnih in potniških vrat. Pri gospodinjskih aparatih izdelujemo zobnike za celotni reduktor ali samo komponente v mikserjih, sekljalnikih, kavnih aparatih. V elektro mobilnosti pa izdelujemo zobniški pogon električnega kolesa – vse elemente planetnega gonila.



Različne vrste zobnikov, ki jih proizvajamo v Polycomu.

Preventivni pregledi za več zdravja

Sabina Potokar

Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je smotrna, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški staž. Zato v Polycomu vsako leto organiziramo preventivne zdravstvene preglede za zaposlene.

V Polycomu vsako leto preverjamo zdravje zaposlenih v sodelovanju s pooblaščenim zdravnikom medicine dela, prometa in športa ter sprejmemo ukrepe za izboljšanje njihovega zdravja.

V lanskem letu je obdobje, usmerjene in kontrolne preventivne zdravstvene preglede na lokaciji Dobje opravilo 64 zaposlenih, 26 žensk in 38 moških. Glede na merila, po katerih v ambulanti opravljajo preglede, so rezultati glede zdravja zaposlenih za lansko leto sledeči:

Invalidnost: Lani nikomur od sodelujočih na pregledih ni bila priznana kategorija invalidnosti (v letu 2022 je bila enemu zaposlenemu priznana 3. kategorija invalidnosti).

Tvegani dejavniki: Klinični podatki kažejo, da je imelo 63 odstotkov pregledanih zaposlenih zvišan krvni tlak (v letu 2022 je bilo takih 49 odstotkov). Delež zaposlenih, ki kadijo, je 27-odstoten, enako kot leto pred tem.

Prehranjenost: Iz pridobljenih podatkov je razvidno, da za katero od oblik debelosti oboleva 15 odstotkov zaposlenih, 47 odstotkov zaposlenih ima čezmerno telesno težo (v letu 2022 je bilo takih 39 odstotkov). Delež oseb s prekomerno težo se tako v zadnjih treh letih povečuje, medtem ko se delež normalno hranjenih zmanjšuje.

Rekreacija: Za rekreacijo se šteje vsaka telesna dejavnost, ki traja vsaj 30 minut, ob kateri se dobro zadi-

hamo in spotimo. Po podatkih se 97 odstotkov (v letu 2022 86 odstotkov) zaposlenih z rekreacijo ukvarja redno; to je vsaj trikrat na teden ali vsaj občasno.

Več preventive

Pregledi zaposlenih v zadnjih petih letih so tudi pokazali, da z leti narašča pojavnost bolezni ušesa in mastoida. Zato se v podjetju zavzemamo za dosledno izvajanje varstva pri delu na področju uporabe zaščitnih sredstev pri čezmernem hrupu na delovnem mestu. Na predhodnih in obdobjih usposabljanjih za varnost in zdravje pri delu zaposlene ozaveščamo o potencialnih nevarnostih zaradi izpostavljenosti hrupu – na obdobjih usposabljanjih še posebej poudarjamo pomen zaščite pred hrupom.

V okviru dejavnosti tima za promocijo zdravja bomo pozornost namenili spodbujanju zdravega življenjskega sloga. Polycom sodeluje tudi z Zdravstvenovzgojnim centrom Škofja Loka, ki našim zaposlenim v sklopu preventivnih akcij vsako leto izmeri krvni tlak in sladkor v krvi. Skupaj z njimi bomo organizirali predavanja, svetovanja, delavnice, dogodke s področij zdravega prehranjevanja, telesne dejavnosti, obvladovanja telesne teže, dejavnega preživljanja prostega časa, duševnega zdravja in obvladovanja stresa. Ker je poleg teoretičnega znanja in zavedanja, kako skrbeti za svoje zdravje,



Preventivni pregledi kažejo, da se skrb za zdrav življenjski slog obrestuje.

zelo pomembno, da se skrbi za zdrav način življenja lotimo tudi v praksi, bomo za zaposlene skozi vse leto organizirali razne dejavnosti, kot so smučarski dan, kolesarski dan, pohodi ipd. Ob tem seveda želimo, da bo odziv zaposlenih dober ter da se bodo naših delavnic za zdrav življenjski slog udeležili v kar največjem številu.

Zaradi vedno večje pojavnosti zvišanega krvnega tlaka pri zaposlenih smo se v okviru preventivnih zdravstvenih pregledov odločili, da bomo v prihodnje osnovnim laboratorijskim preiskavam dodali preiskave maščob v krvi (holesterol, HDL, LDL, trigliceridi).

Projekt razvoja dobaviteljev vgradnih komponent

Tim Boldin

Predstavljamo nov projekt Razvoj dobaviteljev kovinskih insertov s ključnim ciljem optimizacije procesov in izboljšanja ponudbe naših izdelkov. Projekt smo zasnovali za oblikovanje baze strateških dobaviteljev za ključne komponente, kot so gredi in osi, puše, štancani elementi, tesnila in magneti. Osnovni namen projekta je vzpostaviti ustrezno bazo dobaviteljev, pri čemer je primarni cilj skupna rast in obvladovanje kompleksnejših projektov, ki jih pridobiva Polycom.

Bistvo projekta Razvoj dobaviteljev kovinskih insertov je zmanjšanje kompleksnosti nabavnega procesa ter lažja pridobitev ponudbene dokumentacije ob prejemu novih projektnih povpraševanj od naših kupcev. S tem smo ustvarili bazo dobaviteljev, ki nam omogoča boljši nadzor nad procesi in zagotavljanje visoke kakovosti izdelkov.

Projekt temelji na načelu »low cost + 1«, kjer imamo vedno na voljo opcijo nizkocenovnega, a še vedno kakovostnega ponudnika kovinskih insertov; hkrati imamo na voljo tudi dobavitelje, ki so bolj razvojno usmerjeni. Ta pristop nam omogoča fleksibilnost pri izbiri dobaviteljev in optimizacijo stroškov. Pomemben vidik je tudi ustrezno obvladovanje tveganj, pri čemer dajemo velik pomen ustreznim pogodbeno dogovorjenim pogojem.

Projekt je sestavljen iz sedmih faz

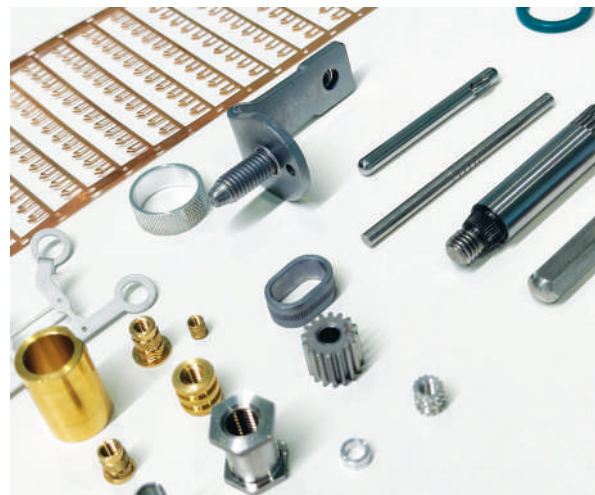
Strateški projekt je razdeljen na sedem ključnih faz. Te so:

- delitev vključkov po skupinah,
- definiranje okvirnih zahtev po skupinah vključkov,
- pregled in razumevanje potenciala obstoječe baze dobaviteljev,
- izdelava gap analize po posameznih skupinah,
- identifikacija dodatnih potencialov (vodilo »low cost + 1« oz. kataloška oskrba, kjer je to možno),
- vrednotenje potencialov,
- proces nominacije z izbranimi potencialnimi dobavitelji (samoocena, presoja, uskladitev nabavne pogodbe).

Projekt Razvoj dobaviteljev kovinskih insertov je za Polycom še posebej pomemben, saj verjamemo, da nam bo omogočil še večjo konkurenčnost in uspeh v prihodnje.

Pri zadnjem procesu, procesu nominacije z izbranimi dobavitelji, smo v zadnji fazi in usklajujemo le še zadnje pogodbe o dolgoročnem sodelovanju. Prav usklajeno

sodelovanje je ključno pri uspešni izpeljavi tovrstnih projektov, zato v podjetju tesno sodeluje več oddelkov; strateška nabava, razvoj in tehnologija ter kakovost.



Primeri vgradnih komponent

Iskren odnos z dobavitelji je pomemben

Pomembna točka projekta je tudi vzpostavitev korektnega in iskrenega odnosa z dobavitelji. Zlasti na področju razumevanja stroškovnega vidika posameznega produkta in transparentnosti komercialnih pogojev. Vse to zagotavlja konkurenčne ponudbe že v začetni fazi povpraševanja. Razvoj dobaviteljev kovinskih insertov prinaša številne prednosti za naše podjetje in zaposlene. Poleg optimizacije nabavnih procesov in izboljšanja kakovosti izdelkov projekt krepi naše strateško pozicioniranje na trgu ter omogoča trajnostno rast in razvoj našega podjetja. Zavedamo se, da je strateško sodelovanje s poslovnimi partnerji poleg zaposlenih bistveno za uspešno nadaljnjo rast našega podjetja. In prav projekt, kot je ta, ki ga bomo predvidoma zaključili sredi julija letos, je za podjetje še kako pomemben, saj verjamemo, da nam bo omogočil še večjo konkurenčnost in uspeh v prihodnje.

Mali koristni predlogi za boljši delovni proces

Tija Blagotinšek

Mali koristni predlogi predstavljajo inovativne ideje zaposlenih za izboljšanje delovnih procesov, povečanje učinkovitosti ali zmanjšanje stroškov v podjetju.

Pri dajanju malih koristnih predlogov za izboljšanje delovnega procesa in nasploh delovanja podjetja lahko sodelujejo vsi zaposleni. V Polycomu je lani predloge za izboljšave prispeval res velik delež zaposlenih. Med 152 oddanimi predlogi je bilo 129 izvedenih, devet jih je še v fazi realizacije, 14 pa je bilo zavrženih. Vse to pomeni, da je inovativnost v podjetju na visoki ravni ter da se zaposleni zelo trudijo, da bi izboljšali delovanje področja, na katerem delujejo. Implementacija njihovih idej je namreč res visoka.

Vsaka izboljšava na delovnem mestu je dobrodošla, saj izboljšanje delovnih pogojev pozitivno vpliva na učinkovitost proizvodnje ter povečuje zadovoljstvo zaposlenih.

Izboljšava v Črnomlju

Učinkovit in koristen predlog so januarja predlagali sodelavci v Črnomlju. Njihova ideja se osredotoča na izboljšanje urejenosti vozičkov za menjavo orodij. S širitvijo območja dela in vse več strojev se je povečala tudi potreba po dodatnih kapacitetah. S standardizacijo vozičkov po načelih 5S so zaposleni omogočili pravilno postavitvev



orodja, urejenost, vizualizacijo ter dostopnost. Ta sprememba ne le optimizira menjavo orodij, ampak prispeva k urejenosti delovnega okolja, spodbujanju zadovoljstva zaposlenih ter prispeva nadaljnjemu zmanjševanju izgub.

Vsaka izboljšava na delovnem mestu je dobrodošla, saj izboljšanje delovnih pogojev pozitivno vpliva na učinkovitost proizvodnje ter povečuje zadovoljstvo zaposlenih. Spodbujanje malih koristnih predlogov je zato ključno za nadaljnji napredek in uspeh našega podjetja v prihodnosti.

IN MEMORIAM

Kristini Primožič v spomin

Konec lanskega leta nas je zapustila naša sodelavka Kristina Primožič, ki je na žalost izgubila dolgo bitko z rakom. Njen čisti in preprosti, vesolja polni pogled na svet je bil vir navdiha za nas vse.

Kristina je v našem podjetju začela delati že kot študentka v proizvodnji, kjer se je pozneje tudi zaposlila. Svojo karierno pot je nadaljevala v oddelku kontrole kot procesna kontrolorka in se na koncu zelo dobro znašla v oddelku tehnologije. Od Kristine smo se mnogočesa učili. Njena volja do življenja, sposobnost cenjenja lepote barv in iskrenost so bile le nekatere od njenih številnih vrlin. Kristina je svoje delo opravljala z odliko in zanjo ni bilo nobeno delo in

nobena pot pretežka. Vse nas je razveseljevala z neizmerim veseljem do življenja. Z žalostjo v srcu smo se od Kristine poslovili, a spomin nanjo bo za vedno živel in s toplino v srcih se spominjamo vsakega trenutka, ki smo ga z njo preživeli.



Sodelavci iz Polycoma



Pridruži se naši uspešni ekipi

V podjetju Polycom nudimo prosta delovna mesta:

- proizvodni delavec,
- tehnični projektni vodja na lokaciji v Dobju,
- procesni tehnolog avtomatizacije v Črnomlju,
- razvojni tehnolog v Dobju.

Zakaj izbrati naše podjetje?

- Smo inovativen in kakovosten ponudnik celovitih rešitev za avtomobilsko in druge industrije.
- V podjetju imamo zagotovljen tople obrok in lastno razdelilnico hrane.
- Vsi naši zaposleni se lahko vključijo v zdravstvena zavarovanja Specialisti Kolektivno, kjer podjetje plačuje zavarovanje.
- Zaposleni imajo plačan dopust ob obisku informativnega dneva za otroka v 9. razredu osnovne šole.
- 100-odstotni dodatek za nočno delo.
- Plača zaposlenih v podjetju je nad minimalno plačo.
- Regres za leto 2024 znaša 2.000 evrov.
- Podjetje organizira počitniške dejavnosti za otroke sodelavcev.
- Možnost tečaja angleškega jezika za zaposlene.

Poklič nas na telefon **031 380 391** ali pošlji sporočilo na kadri@polycom.si.

K sodelovanju vabimo nove štipendiste

Kot štipendistu podjetja Polycom ti zagotavljamo in nudimo:

- višino štipendije od 190 do 400 evrov z dodatki na učni uspeh,
- mentorstvo pri praktičnem delu,
- mentorstvo pri seminarskih in zaključnih nalogah,
- strokovno usposabljanje,
- delo na projektih,
- zaposlitev po končanem šolanju,
- vključitev v interne dogodke podjetja,
- organizacijo timbilingov za dijake in študente,
- pomoč pri učenju angleškega jezika in drugih strokovnih predmetov,
- vključitev v strateške projekte,
- možnosti sodelovanja na naših športnih dogodkih.

Prijava naj vključuje:

- življenjepis s kontaktnimi podatki,
- zadnje šolsko spričevalo ali potrdilo o opravljenih izpitih,
- potrdilo o vpisu za šolsko ali študijsko leto,
- priznanja in pohvale za dosežke med dosedanjim šolanjem – kratko motivacijsko pismo, zakaj naj štipendijo namenimo ravno tebi.

Prijavo pošlji na e-naslov: kadri@polycom.si.



Žiga Peternel je štipendist podjetja Polycom.

Razpisi štipendij za šolsko leto 2023/2024

Štipendije ponujamo rednim dijakom in študentom za šolanje naslednjih nazivov:

- strojni tehnik,
- oblikovalec kovin - orodjar,
- tehnična gimnazija,
- diplomirani inženir mehatronike,
- diplomirani inženir strojništva.

Predstavljamo zaposlene

Tija Blagotinšek

Leon Kavčič je v podjetju Polycom zaposlen kot tehnolog programer od februarja 2005. Od začetka svoje zaposlitve se je specializiral za delo kot programer CNC rezkalnih strojev, pri čemer je skupaj s tremi sodelavci odgovoren za izdelavo programov za rezkanje izdelkov, kot so oblikovni vložki, elektrode in drugi sestavni deli orodij, na osnovi 3D modelov konstruiranih v oddelku konstrukcije.

Leonovo delo v orodjarni je raznoliko, saj se ne ukvarjajo s serijsko izdelavo obdelovancev. Naloge in odgovornosti so v ekipi skrbno porazdeljene. Pri tem ima vsak programer odgovornost za svoj projekt, to je, da je obdelovanec čim bližje teoretičnemu modelu in zahtevam iz konstrukcije. V ekipi tehnologov se medsebojno usklajujejo, zlasti pri kompleksnejših projektih, kjer se odločajo o fazah obdelave in rezkalnih elementih orodja ter sodelujejo pri prilagoditvah sistema CAM ob nakupu novih strojev.

Leon izpostavlja povezanost v ekipi, kjer vsakdo natančno pozna svoje delo. Kljub dinamiki dela se dobro razumejo, morebitne težave rešujejo hitro in učinkovito. Kot pravi, je v svoji dolgoletni karieri v podjetju doživel številne spremembe, vključno z nadgradnjami na področju strojev in programske opreme, zlasti z uvedbo programa NCG CAM in sodelovanje s softversko podporo v Audaxu.

Svojo kariero je začel v orodjarni Alpine leta 1997, kjer je začel kot pripravnik v orodjarni, nato pa v njej pridobil raznolike izkušnje povezano z izdelavo orodij za športno in

modno obutev. S programiranjem se je prvič srečal v programu Cimatron za rezkalni stroj C.B. Ferrari. Nato je delal v Plamtexu v Kamniku, kjer je programiral za rezkalni stroj Pargas na sistemu CAM Unigraphics NX, preden se je leta 2005 pridružil našemu podjetju.

Kot rad pove, se v prostem času rad ljubiteljsko ukvarja s fotografijo, povezano s svojo ljubeznijo do hribov in gora, kar mu omogoča ustvarjanje zanimivih motivov iz narave.

Uroš Boncelj je v Polycom kot praktikant prišel že leta 2020, redno pa se je zaposlil oktobra dve leti pozneje (2022), in sicer na delovno mesto tehnolog razvojnika. Njegovo delo vključuje razvoj in dokumentiranje kompleksnejših procesov, pripravo



Leon Kavčič



Uroš Boncelj



Žan Maljevac

ter izvajanje razvojnih in projektnih nalog v skladu s strategijo ter cilji projekta. Ukvarja se z obvladovanjem parametrov preko analiz in metod ter prepoznavanjem teh, skrbjo za analiziranje konkurenčnosti tehnoloških rešitev, izdelavo tehnološke dokumentacije in drugimi nalogami. Uroš pri svojem delu izkazuje natančnost, komunikativnost za učinkovit pretok informacij ter odgovornost do dela.

Kot že omenjeno, je Uroš leta 2020 v Polycomu začel delati kot praktikant, ko je opravljal obvezno šolsko prakso. Prvo leto je dva meseca preživel v tehnologiji in dva tedna v orodjarni, da se je srečal še z drugimi, različnimi procesi v podjetju. Tudi v naslednjem šolskem letu je naše podjetje izbral za opravljanje prakse, kjer je tri mesece delal v tehnologiji. Po zaključku prakse je nadaljeval z delom preko študentskega servisa v oddelku tehnologije, kjer je pridobil bogate izkušnje in redno nadgrajeval svoje znanje od začetka zaposlitve do danes.

Pred zaposlitvijo v Polycomu je Uroš opravljal študentsko delo v manjšem podjetju, specializiranem za razvoj avtomatizacije, kjer je prav za to področje pridobil pomembne izkušnje. Uroš je delaven, predan podjetju in predvsem vester pri opravljanju svojih nalog.

Proste trenutke najraje preživi na nogometnem igrišču, saj je nogomet njegova strast. Uroš sicer nogomet najraje igra, enako zavzeto pa najpomembnejše nogometne tekme rad spremlja bodisi v živo bodisi prek zaslona. Žogo je začel brcati že pri petih letih, danes pa se precej dejavno ukvarja z najbolj množično igro z žogo. Trenutno trenira v nogometnem klubu v Britofu.

Žan Maljevac je v stik z našim podjetjem na lokaciji v Črnomlju stopil aprila 2022, ko je v drugem letniku študija na Višji strokovni šoli Novo mesto, smer strojništvo, začel opravljati obvezno šolsko prakso. Uspešno jo je zaključil v oddelku vzdrževalne orodjarne in oddelku vzdrževanja. Junija istega leta se mu je ponudila priložnost za zaposlitev, ki jo je z veseljem sprejel in postal vzdrževalec strojev in naprav v podjetju. Na tem delovnem mestu uspešno deluje že skoraj dve leti.

Njegovo delo obsega raznovrstne naloge, med drugim preventivne preglede strojev in naprav, odpravo defektov, vzdrževalna dela na stavbi, skrb za zalogo rezervnih delov v skladišču, naročanje materiala in druge odgovornosti. Žan poudarja, da je delo vzdrževalca izjemno raznoliko, kar ga motivira pri njegovem delu, hkrati se vsakega dne, ki ga preživi v službi, veseli, saj noben ni enak prejšnjemu.

Kot pravi, se v ekipi s sodelavci počuti odlično, saj ceni dobre odnose med njimi tako v službi kot tudi zunaj nje. Čeprav je najmlajši v ekipi, se počuti enakovrednega člana, saj skupaj s sodelavci uspešno sodelujejo, si medsebojno pomagajo in soustvarjajo pozitivno delovno okolje za še uspešnejše delovanje podjetja.

Žan ohranja pestro in zanimivo življenje tudi zunaj delovnega časa, saj vzdržuje številne hobije in prostočasne dejavnosti. Je aktiven gasilec v domačem gasilskem društvu, pleše v folklorni skupini ter igra na diatonično harmoniko. Ker živi na vasi, mu nikoli ne zmanjka dela in najrazličnejših opravil. Rad pa tudi pove, da mu največje zadovoljstvo nudi igranje na diatonično harmoniko. To je njegov najljubši hobi in vir neizmernega užitka.

Validacija orodja in procesa brizganja polimerov

Tija Blagotinšek

Sara Maršič, ki je naša nova sodelavka na lokaciji v Črnomlju, pravi, da je v svoji diplomski nalogi izbrala temo s področja brizganja plastike predvsem zaradi tega, da boljše spozna tehnologijo brizganja.

Sara je zaposlena na delovnem mestu procesnega tehnologa. Pred zaposlitvijo je v Polycomu že opravljala študentsko delo in obvezno šolsko prakso. Bila je tudi naša štipendistka in je uspešno končala študij na Fakulteti za strojništvo Univerze v Novem mestu. Tam trenutno nadaljuje magistrski študij.

Sara je v diplomski nalogi obravnavala tematiko brizganja polimerov ter validacijo orodja in procesa brizganja. Validacijo orodja in procesa je želela prikazati na realnem industrijskem primeru.

Kaj je validacija

Validacija je razširitev konceptov zagotavljanja kakovosti. Ta se kaže skozi več korakov, ki si smiselno sledijo: za zagotavljanje kakovosti izdelka je namreč potreben natančen nadzor procesa; procesa ni možno pravilno nadzorovati brez temeljitega poznavanja zmogljivosti tega procesa, brez validiranih in nadzorovanih procesov pa je nemogoče dosledno proizvajati kakovostne izdelke.

Cilj Sarine diplomske naloge je bil validirati orodje oz. dokazati, da deluje tako, kot je bilo načrtovano, in se bolj poglobljeno spoznati s procesom brizganja polimerov. Kot je povedala, je prav zaradi preglednosti in kakovostnega prikaza validacije orodja in procesa brizganja polimerov svojo diplomsko nalogo razdelila na pet poglavij.

Sara Maršič je diplomsko nalogo opravljala pod mentorstvom Uroša Simoniča.

V uvodnem delu je predstavila področje dela diplomske naloge ter cilje, ki jih je z njo želela doseči.

V drugem delu naloge je opisala postopek brizganja, razložila različne pojme ter opisale polimere, stroje in orodja za brizganje polimerov ter izpostavljene najpogostejše vizualne napake pri brizganih izdelkih.

V tretjem poglavju diplomske naloge je avtorica na splošno opisala validacijo in njen pomen v različnih panogah. Poleg tega je podrobno predstavila validacijo orodja in validacijo procesa za brizganje polimerov. Pri tem se je spoznala z osnovnimi koraki za izvajanje validacije.



Sodelavka Sara Maršič po uspešno končanem študiju na Fakulteti za strojništvo Univerze v Novem mestu, tam nadaljuje še magistrski študij.

V četrtem poglavju je opisala, kako je naredila validacijo v podjetju na realnem primeru. V uvodu je najprej predstavila izdelek in zahteve izdelka po kontrolnem planu, nato je podrobno opisala material, stroj in orodje, ki je bilo pri validaciji uporabljeno. Nato je še detajlno opisala validacijo orodja z izvajanjem preizkusov, ki so opisani v tretjem poglavju.

Na koncu, v zadnjem poglavju diplomske naloge, pa je predstavila izdelek, ki je bil rezultat validacije.

Sara se je v diplomski nalogi ukvarjala z validacijo orodja in procesa za brizganje polimerov. Sari je uspelo opraviti vse zadane cilje, saj je bila validacija orodja in procesa uspešna. Avtorica je dokazala, da je proces pravilno nastavljen in sposoben proizvajati polimerne izdelke, ki ustrezajo zahtevanim specifikacijam.

S kolaborativno robotsko celico uspešno rešujemo pomanjkanje kadra

Tija Blagotinšek

Žan Turkovic je na Fakulteti za strojništvo Univerze v Ljubljani uspešno magistriral s področja mehatronike in laserske tehnike. Njegova naloga predstavlja inovativno rešitev za avtomatizacijo proizvodnje v industrijskem okolju.



Naslov magistrske naloge Žana Turkovica je *Avtomatizacija manipulacije polizdelkov z integracijo sodelovalnega robota in kamere.*

Magistrska naloga našega sodelavca Žana Turkovica, ki je od leta 2021 zaposlen v oddelku avtomatizacije na delovnem mestu razvojnega tehnologa za avtomatizacijo, je še kako pomembna za podjetje: »S kolaborativno robotsko celico uspešno rešujemo pomanjkanje kadra v proizvodnji in hkrati optimiziramo delovne operacije. S specifično rešitvijo na procesu smo zmanjšali potrebo po dveh upravljavcih na enega,« pravijo v Polycomu.

Žan se je v magistrski nalogi odločil raziskati in razviti mobilni sistem za manipulacijo polizdelkov v proizvodnji, kjer je bila doslej potrebna prisotnost dveh delavcev. Zaradi želje po sodelovanju v tem projektu je pristal na oddelku avtomatizacije. Polycom je kmalu zatem v pro-

izvodnjo uvedel kolaborativne robote in Žana je prav optimalno delovanje robotov in sodelovanje z njimi še posebej zanimalo.

Žan je sprva raziskoval avtomatizacijo nalaganja ležajev na grete plošče v procesu Spannrolle. Omejitve programske opreme pa so zahtevale spremembo v konceptu avtomatizacije. Nato se je skupaj s sodelavci osredotočil na proces Statorpaket, kjer so razvili mobilni sistem za manipulacijo polizdelkov, zmanjšali potrebo po ročnem posredovanju ter zagotovili varno delovno okolje s pomočjo sodelovalnega robota, sistema strojnega vida in varnostnih skenerjev.

Žan Turkovic je svojo magistrsko nalogo opravil pod mentorstvom doc. dr. Roka Vrabiča s Fakultete za strojništvo Univerze v Ljubljani, njegov mentor v Polycomu pa je bil Jure Peternel.

Rezultati so spodbudni

Žan Turkovic v magistrski nalogi opisuje celoten postopek razvoja in integracije robotske aplikacije, vključno z načrtovanjem, programiranjem in testiranjem aplikacije v realnem industrijskem okolju. Avtor naloge je uporabil kombinacijo teoretičnih konceptov, praktičnih testiranj ter analize obstoječe literature. Pri izvedbi raziskave so bila ključna orodja, kot so sodelovalni robot UR10e, sistem strojnega vida XG-X2700 in varnostni skenerji SZ-16V. Pri varnosti so upoštevali splošna načela načrtovanja po standardu SIST EN ISO 12100 ter izvedli oceno varnostnih tveganj po Reudenbachu.

Ključni rezultati kažejo uspešno delovanje robotske celice na procesih v treh izmenah, vendar ostajajo še možnosti za izboljšave, pravi Žan Turkovic. Presenetljiv rezultat je tudi uspešno delovanje avtomatske kalibracije kljub majhni zračnosti na ležiščih. Med izvajanjem naloge so se pojavili tudi nekateri izzivi, kot so ohranitev možnosti ročnega dela, avtomatska kalibracija in avtonomno delovanje sistema.

Polycomovci smo ponosni na Nika Prevc

Marija Mica Kotnik

Veliki kristalni globus, ki ga je Nika Prevc osvojila za skupno zmago v smučarskih skokih, je tudi Polycomov. Že drugo leto zapored smo ponosni pokrovitelj Nike Prevc, najboljše smučarske skakalke na svetu v tej sezoni in ene najboljših nasploh.

Komaj 19-letna Nika je četrti otrok v dinastiji »letečih« Prevcov, Nike in bratov Petra, Domna in Ceneta. Je mladostno zadržana, a dominantna na skakalnicah. Že ničkolikokrat je pokazala, poudarila in dokazala, da strahu nima. Tudi sama to rada poudari in dodaja, da so smučarski skoki za mnoge sicer nevarni in adrenalinski šport, vendar hkrati precej varen. Tekmovati je začela zelo zgodaj, na manjših napravah in »po malem«. Nato je postopoma rasla, se preselila v člansko reprezentanco A, kjer pa se še vedno uči. »Veste, tudi ko imam na sebi rumeno majico vodilne v svetovnem pokalu, se učim,« je povedala svetovna prvakinja, naša Nika Prevc, ki ji je bilo sicer žal, da ni zmagala konec januarja na Ljubnem ob Savinji, vendar se je tekmovanje nadaljevalo in sledile so zmage. Do velikega finala v Planici, kjer je ponosno dvignila veliki kristalni globus in tudi smuči, ki jih krasi tudi velika nalepka našega Polycoma.

V letošnji sezoni, ki se je končala marca s super koncem tedna v Planici, je Nika ponosno dvignila veliki kristalni globus in smuči, ki jih krasi tudi velika nalepka našega Polycoma.

Kako je sploh prišlo do pokroviteljstva? Odgovor je preprost, so povedali v Polycomu. »Poiskal nas je Nikin brat Cene, oddal prošnjo za finančno sponzorstvo in v Polycomu smo sprejeli izziv. V Niki smo videli potencial in prepoznali njen izjemni talent in

smo res zelo veseli, zadovoljni in ponosni, da smo se odločili za to potezo. Seveda jo spremljamo, kjer koli že skače; če ne v živo, pa vsaj na televizijskem zaslonu.«

Nika Prevc je na vsaki tekmi v središču pozornosti

Letošnjo sezono, ki se je končala marca s super koncem tedna v Planici, je bila Nika vseskozi v središču pozornosti in v soju žarometov ter pred objektivni številnih fotoreporterjev in novinarjev z vsega sveta. Rdečo nit njenega razmišljanja pa bi zagotovo lahko strnili v izjavo, ki jo je dala medijem po koncu tekme na Ljubnem ob Savinji letošnjega januarja. »Zanimivo bo in zagotovo bom imela kar nekaj dela, da bom ostala prva po zmagah. Letvica do najboljših tekmovalke v zgodovini, Japonke Sare Takanaši, pa je zelo visoka. A se bom trudila, da jo nekoč mogoče prehitim. Mislim pa, da si na začetku skoraj nihče ne postavlja takih ciljev, ampak si želi čim bolj uspeti v športu,« je takrat povedala šampionka.

Nika Prevc, ki je rojena 15. marca 2005 v Dolenji vasi, njen matični klub je Triglav iz Kranja, skače pa pod vodstvom glavnega trenerja Zorana Zupančiča, ima v domači vitrini že številne pokale in kolajne. Zdaj tudi veliki kristalni globus. Zmage na tekmah svetovnega pokala v članski konkurenci so se vrstile, zmagala je na novoletni turneji dveh večerov 2023/2024, stala na odru za zmago-

valke že na mladinskih tekmovanjih (ali posamezno ali kot del ekipe), rada se spomni tudi lanskega 17. mesta na svetovnem prvenstvu v Planici ...

Nove uspehe Nike Prevc v prihodnjih letih lahko upravičeno pričakujemo še in še, tudi z našim imenom, imenom Polycom na njenih skakalnih smučeh, ki ga bo ponesla širom po svetu.



Igor in Urška Stanonik z Niko na letošnji tekmi na Ljubnem ob Savinji



Za osvojeni veliki kristalni globus sta Nika Prevc čestitala tudi Urška in Igor Stanonik.

Mala čarovnica in Dedek Mraz osrečila otroke zaposlenih

Konec lanskega leta so na Loškem odru odigrali posebno predstavo *Mala čarovnica*, namenjeno otrokom naših zaposlenih. Čarobno in pravljичno predstavo si je ogledalo 108 otrok naših sodelavcev, med njimi tudi pet otrok sodelavcev iz Črnomlja. Dogodek je bil zares poseben, saj se je na koncu vsem pridružil tudi Dedek Mraz.

Mala čarovnica je edinstvena, saj s svojimi stosedemindvajsetimi leti sodi med mlajše čaravnice, a je z zvitostjo in dobrimi deli med svojimi starejšimi kolegicami kaj hitro dokazala, da je tudi ona lahko »dobra« čarovnica ... Celotna predstava s čudovitimi kostumi in odličnimi igralci je bila prav posebna s svojo pravljичnostjo in zanimivimi prizori, nad katerimi so bili navdušeni vsi prisotni. Nadvse imenitna je bila tudi zato, ker so bili v igralskem ansamblu tudi otroci. Prav njihova igra je navdušila tako male kot velike gledalce. Navdušeni in zadovoljni so bili starši, ki so si predstavo ogledali v velikem številu.

Zabavno je bilo tudi na koncu, saj je otroke obiskal Dedek Mraz, ki je vsakega otroka obdaril s kapucarjem in Polycomovo čokoladico, kar je prispevalo k še boljšemu prazničnemu vzdušju. Za nameček so se vsi otroci posladkali tudi s sladkorno peno.



Fotograf: Aljaž Hafner

Praznovanje dneva žena na obeh lokacijah

Osmi marec je mednarodni dan, ki ga vsako leto praznujemo v čast gibanju za pravice žensk in njihovem prispevku k družbi. Tudi v našem podjetju smo na ta dan izkazali spoštovanje in priznanje vsem našim sodelavkam. Ob tem poudarjamo, da sta enakopravnost in raznolikost v našem delovnem okolju pomembni vrednoti. Vse sodelavke so ob tej priložnosti v znak spoštovanja prejele cvetje.

12 let podružnice v Črnomlju

Na isti dan smo obeležili tudi 12. obletnico odprtja podružnice v Črnomlju, ki predstavlja pomemben mejnik v razvoju podjetja Polycom. Ob tej priložnosti smo se spomnili vseh dosežkov, ki smo jih na tej lokaciji skupaj dosegli in jih ni malo, obenem nam je ta dogodek tudi spodbuda in motivacija za naprej. Skupaj s sodelavci si prizadevamo ustvariti trdne temelje za prihodnost naše podružnice v Črnomlju ter zagotoviti še večji uspeh in trajnostno rast v prihodnjih letih.

Pripravili:

Tija Blagotinšek in Marija Mica Kotnik



Za osmi marec je bilo na sedežu podjetja v Dobju zelo veselo.



Praznovanje dneva žena na lokaciji v Črnomlju

Iztok Stanonik spretno prikrmaril do svojih prvih 60 ...

Četrtega marca letos je predsednik uprave in direktor družbe Polycom Iztok Stanonik dopolnil 60 let. Ob njegovem jubileju so mu člani kolegija podarili sliko Maje Šubic, na kateri elementi, združeni v celoto, ponazarjajo lastnosti, ki jih Iztok združuje v sebi. Morje je podoba našega življenja: enkrat umirjeno, drugič razburkano in zdi se, da se bo čoln življenja raztreščil na čereh, ki jih nismo pričakovali. Svetilnik je močan simbol vztrajnosti, ki predstavlja idejo o vodenju skozi težke čase in premagovanju ovir z odločnostjo in vztrajnostjo. Luč na svetilniku je

kot upanje in opomin, da je treba vztrajati tudi v najtežjih razmerah. Oljčna vejica pa je izraz miru, časti, zmage in nesmrtnosti. In Iztok skozi vsa leta vedno znova dokazuje, da še kako obvladuje nemirno in razburkano poslovno okolje, vztraja, ko je najtežje, in premaguje vse čeri, ki mu jih življenje nosi naproti.

Zato, dragi Iztok, vse najboljše za 60. rojstni dan. Želimo pa ti tudi, da bi skozi življenje še naprej krmaril tako spretno in odločno.

Sodelavci



Osmi marec v Dobju



Iztok Stanonik

						AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	ŠOLSKI PISNI IZDELEK	POČASEN ČLOVEK	SLABA ŠOLSKA OCENA	KATJA JEVŠEK	GLAVNO MESTO ESTONIJE	ZIM-ZELENA POPEVKA, EVER-GREEN	RADIALNA GUMA
						PRAMEN MAVRIC-NIH BARY							
						VEČJI KOS PLATNA ZA POKRIVANJE							
						HUMORISTKA PUTRIH				VODA V TRDNEM STANJU PLOD BUKVE			
						SLAVKO ADAMLJE			KRAJ V POLJANSKI DOLINI ŽUPNIŠČE				
DEJAVNOST DACARJEV		ZNAMENITOST V EGIPTU IDA KRAVANJA											
POMOČ: AVTARKLJA DONECK FAROF OBRASLIKA	VELE-MESTO V BRAZILJI	KMETIJSKI KOMBINAT	LETEČA PRIPRAVA, KVADROKOPTER	PIA ZEMLJIČ ISAAC ASIMOV			DENARNA ENOTA V SFRJ MIGUEL INDURAIN			RENE LACOSTE			
LJUBITELJSKI UPORABNIK RADIJSKIH VALOV										FIGURA			
										NEKDANJI RUSKI VLADAR			
KAZINO								ŠTEVILKA V REDOVALNICI RIM. BOG LJUBEZNI					
MAKEDONSKO LJUDSKO KOLO				YUNA ITO EMILE ZOLA		NEKDANJI PALESTINSKI VODITELJ (JASER)						DROG LESTVE S KLINI	POLITIKA GOSPODARSKE SAMOZADOSTNOSTI
MESTO NA VZHODU UKRAJINE						GLAVNO MESTO ITALIJE		ZVITEK V OBLIKU VALJA GLASBENIK RAAY (ALES)					
ETBIN KRISTAN			ŽIVALSKI VRT KOREJSKI AVTO			MATERIJA				PETJE, PESEM ZADNJA OKONČINA PRI ZABI			
TOČENJE SOLZA				MONIKA PUČELJ		IGRALEC TAROKA ANJA RUPEL							
STAR CITROËN				NARAVA, ČUD				ORIENTALSKA TRZNICA	SORTA, ZVRST PEVKA VRČKOVNIK				
AMERIŠKA KOŠARKARSKA LIGA				TELOVADBA OB ŽIVAHNI GLASBI								VILI RESNIK AVTOMOB. DIRKANJE, RALLY	
EDDIE IRVINE		PESNICA ŠKERL		VALENTIN VODNIK PTIČJI GLAS		ILUSTRATOR MAVEC	ANDREJ ROZMAN		NAŠ SKLADATELJ (UROŠ) ČRKA X				
ENAČICA, VARIANTA							RADIJKA IN NOVINAR-KA (LADA) INGRID BERGMAN			ITALIJAN. NAFTNI KONCERN ANNIE LENNOX			
POLMER						KALIJEV CIANID							
POSUŠENA TRAVA DRUGE KOŠNJE						BRAZGOTINA							

Dopisnice z izpolnjenim kuponom in svojimi podatki pošljite na naslov: Polycom Škofja Loka, d. o. o., Dobje 10, 4223 Poljane nad Škofjo Loko, s pripisom za Tijo Blagotinšek. Izpolnjene kupone bomo sprejemali do 31. 5. 2024. Med pravnimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

- nagrada:** velur Polycom
- nagrada:** polo majica in steklenička Polycom
- nagrada:** predpasnik in USB-ključek Polycom

Nagrajenci križanke *Polyanec*, DECEMBER 2023, št. 45:

- nagrada** – jakna Polycom: **Nina Novak**
- nagrada** – polo majica in steklenička Polycom: **Bojan Gantar**
- nagrada** – obesek in čokoladica Polycom: **Andreja Osredkar**

KUPON

IME: _____

PRIIMEK: _____

NASLOV: _____

GESLO: _____

