

POLYANEC

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



Osrednja tema:

**Izobraževanja in
usposabljanja so v našem
podjetju stalnica**

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,
Robert Agnič, 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 **48/2024**, samo
za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI

Naši sodelavci so se izobrazili in
informirali o upravljanju s strojem
FANUC. Vir: FANUC Adria Slovenia.

- 3** »Ko je manj tekem, treniramo in nabiramo kondicijo«
- 4** Usposobljeni zaposleni lahko premikajo meje mogočega
- 5** »Izboljšati moramo tisto, kar še ni odlično«
- 8** Izobraževanja in usposabljanja so v našem podjetju stalnica
- 12** Samoiniciativnost in odprtost za spremembe prinašata uspeh
- 15** Prihodnost temelji na razvoju tehnično zahtevnih hibridnih izdelkov
- 16** Soočanje z izzivi avtomobilske industrije
- 17** Natančne meritve zagotavljajo kakovostne izdelke
- 18** Zdravi ljudje v zdravih organizacijah
- 19** V mesecu dni do znanja slovenskega jezika
- 20** Trajnostne inovacije in globalizacija v industriji plastičnih mas
- 22** Predstavljamo zaposlene
- 24** Napredne prakse na področju kadrovanja
- 24** Karierni dan za dijake Šolskega centra Novo mesto
- 25** Dnevi dobaviteljev avtomobilske industrije
- 25** Obiskali so nas gasilci veterani
- 26** Nova sodelovanja na poslovnem zajtrku
- 26** Pravica do odklopa – zaščita prostega časa
- 28** Križanka

»Ko je manj tekem, treniramo in nabiramo kondicijo«

Iztok Stanonik, predsednik poslovnega odbora

Izkoristi to, kar imaš, in to na najboljši možni način. O tem stavku, ki sem ga v zadnjem času slišal od različnih ljudi kar nekajkrat, sem tudi sam precej razmišljal. Predvsem v povezavi s tem, kako se bomo morali vsi spremeniti pri svojem delu, še posebej vodje, če bomo hoteli konkurirati Kitajski.

V Polycomu imamo veliko izkušenih in sposobnih sodelavcev, zaupanje kupcev in željo po tem, da se prilagodimo in uspemo v vseh okoliščinah. To smo dokazali že večkrat. Zato tudi današnje, precej zahtevne čase za gospodarstvo in podjetništvo vidim kot izziv in priložnost za naše podjetje. Prav zahtevni časi namreč izvabijo iz ljudi najboljše. Zmaga v kriznih razmerah pa krepi samozavest, tako pri vodjih kot ostalih sodelavcih.

Ker se zavedam, da smo prav vodje glavni kreatorji dobrega delovnega vzdušja, rezultatov in napredka, sem prepričan, da bomo skupaj s sodelavci izbrali pravo pot. Vemo, da se odličnost ne kaže le v cilju, ampak predvsem v poti, po kateri gremo. Zato se trudimo, da smo odlični tudi takrat, ko se situacija na trgu popolnoma spremeni. Tako kot se je na področju različnih industrij spremenila v zadnjem letu.

Zaradi vsega, kar smo v našem podjetju skupaj že dosegli, verjamem v Polycom. In verjamem v ljudi v Polycomu.

Danes, ko je manjši obseg posla – v športnem žargonu bi rekli, da je manj tekem –, je zato čas za treniranje in razvoj novih kompetenc, povezovanje ekipe ter optimizacijo delovnih procesov. Danes imamo zato odlično priložnost, da izpopolnimo svoje znanje in svoje delovanje usmerimo še na druga področja. Zelo pomembno je, da se ne obremenjujemo s tistim, česar nimamo, ampak da izkoristimo to, kar imamo in kar znamo. Da bomo v odlični kondiciji in pripravljeni na nove tekme v še zahtevnejših okoliščinah.

V času zmanjšanega obsega dela imamo torej odlično priložnost, da treniramo in se pripravimo na novo serijo tekem, kjer bo treba premagovati izjemne nasprotnike, ki jih srečujemo na globalnem trgu, na katerem delujemo.

In ker vemo, da je napredek ključna sestavina motivacije vsakega človeka, vsakega vrhunškega športnika



in tudi kakovosti podjetja Polycom, tudi vodje in sodelavci v Polycomu napredujemo in tako zagotavljamo dolgoročno stabilnost podjetja. Vir in navdih za napredek so nam bolj zmage kot porazi.

Zato vsem nam, predvsem pa vodjem in vodstvu, želim, da se v naslednjih mesecih osredotočimo na to, da bomo čim boljše izkoristili razmere na globalnem trgu. Kako dobro bomo trenirali, koliko zmag bomo dosegli in kako uspešni bomo v novih okoliščinah, je odvisno predvsem od tega, koliko bo vsak od nas vsak dan prispeval, da bomo vsi skupaj še boljši.

Želim si, da sledimo vodilu, ki pravi: »Vsak od nas naj naredi svoje delo tako, da so zaradi njega vsi ostali v Polycomu še malo boljši.« Ko se vsak tega zaveda in se tega tudi drži, nas nič ne more zaustaviti.

Zaradi vsega, kar smo v našem podjetju skupaj že dosegli, verjamem v Polycom. In verjamem v ljudi v Polycomu. Še posebej me ob tem veseli dejstvo, da nikoli nisem sam, ampak imam vedno okoli sebe ekipo, ki deluje in diha kot eden. Zato sem še posebej prepričan, da dokler imamo interes, da držimo skupaj, delamo skupaj in se razvijamo skupaj, bomo tudi še naprej uspešni skupaj.

Usposobljeni zaposleni lahko premikajo meje mogočega

Igor Stanonik, podpredsednik poslovnega odbora

Usposabljanje zaposlenih je kompleksen proces, saj vključuje dinamično interakcijo med tistim, ki znanje podaja, in tistim, ki ga sprejema. Ko govorimo o prenosu znanja na področju digitalizacije, ta kompleksnost še narašča. V Polycomu smo ravno v času prenosa informacijskega sistema SAP do uporabnikov. Zato v podjetju potekajo intenzivna izobraževanja o orodjih in metodah sistema, da bomo vse zaposlene o njegovi uporabi ustrezno usposobili in inpolnomočili.

Prehod na novi informacijski sistem zahteva kombinacijo različnih metod poučevanja, ki vsebujejo tako razlago osnovnih konceptov kot predstavitev ključnih funkcionalnosti sistema. Pomembne so tako praktične vaje kot različna navodila in priročniki, ki zaposlene vodijo skozi procese korak za korakom. Veliko vlogo pri implementaciji novega sistema imajo tudi uvajalci sistema, ki zagotavljajo podporo po usposabljanju pri konkretnem delu.

Prav tako je koristno, da je vsebina usposabljanja prilagojena specifičnim potrebam posameznih oddelkov in vlog znotraj podjetja. Program usposabljanja zato vključuje tako tehnični vidik delovanja sistema SAP kot tudi procesne in poslovne koncepte, ki so relevantni za posamezne uporabnike.

Eden ključnih dejavnikov uspešne uvedbe informacijskega sistema, kot je SAP, je pravočasno in celovito vključevanje vseh deležnikov – tako lastnikov procesov, ključnih uporabnikov in širšega kroga zaposlenih – v proces razvoja in implementacije, saj podjetje tako gradi trdne temelje za delovanje novega sistema in hkrati postavlja ljudi v središče sprememb. Tak pristop poudarja pomen vsakega posameznika in njegovo vlogo pri soustvarjanju novih delovnih procesov. Vsak glas, povratna informacija ali predlog, ki ga zaposleni prispevajo med razvojem in testiranjem sistema, postane del večje zgodbe – zgodbe o podjetju, ki se prilagaja prihodnosti.

Ko zaposleni občutijo, da je njihovo znanje cenjeno, da so njihove izkušnje upoštevane in da so dejavno vključeni v oblikovanje prihodnosti svojega delovnega okolja, se razvije nekaj izjemnega – občutek pripadnosti.

Zato za nas to ni le prehod na novi sistem, ampak je proces, kjer skupaj rastemo in se razvijamo, kjer je vsak izziv, vsak dvom in vsaka rešitev priložnost za sodelovanje in utrjevanje zaupanja.

Rezultat takšnega pristopa je več kot tehnična in procesna usposobljenost. To je gradnja enotnega ko-



lektiva, kjer se med oddelki brišejo meje, kjer vsi razumejo širšo sliko in kjer vsak zaposleni prispeva k skupnemu cilju. Takšen kolektiv je pripravljen ne le na izzive digitalne preobrazbe, temveč tudi na prihodnost, kjer bo sprememba edina stalnica. In prepričan sem, da gre pri tem procesu tudi za ustvarjanje kulture, ki spodbuja odprtost, sodelovanje in pripravljenost na učenje.

Nič ni bolj motivirajoče, kot vedeti, da je vsaka nova ideja, vsak korak naprej in vsaka osvojena veščina prispevek k naši skupni prihodnosti. To je prava moč sodelovanja – in prav ta moč nas vodi proti uspehu.

Prav v tem duhu digitalne preobrazbe se skriva tista posebna energija, zaradi katere lahko kot podjetje premikamo meje mogočega.

Videti, kako zaposleni sodelujejo, se učijo in spopadajo z izzivi, je resnično nekaj, kar daje občutek ponosa. Nič ni bolj motivirajoče, kot vedeti, da je vsaka nova ideja, vsak korak naprej in vsaka osvojena veščina prispevek k naši skupni prihodnosti. To je prava moč sodelovanja – in prav ta moč nas vodi proti uspehu.

»Izboljšati moramo tisto, kar še ni odlično«

Marija Mica Kotnik

»Prišel sem v stabilno in močno podjetje, ki omogoča dodatne naložbe za razvoj na različnih področjih industrije. Počutim se dobrodošlega in v Polycomu želim spisati zgodbo o rasti, tako kratkoročni kot dolgoročni,« pravi dr. Robert Agnič, ki je konec poletja postal novi direktor Polycoma. Z njim smo se pogovarjali o trenutnem stanju v podjetju, o vpeljavi sistema SAP v podjetje in o njegovih nadaljnjih usmeritvah.



Dr. Robert Agnič se je ekipi Polycoma pridružil pred dobrimi štirimi meseci (Foto: Aleš Beno).

Avgusta ste postali direktor Polycoma. Ste se že »navadili« na novo delovno okolje?

Da, res sem se že navadil (smeh).

Je po vašem videnju Polycom v dobri kondiciji? Katere izzive ste pri vodenju postavili v ospredje?

Podjetje je vsekakor v dobri kondiciji. Pomembno je, da bomo še naprej nadzorovali zadolžitev oz. se ustrezno zadolževali glede na rezultate, ki jih bomo dosegali. Podjetje ima dober rating predvsem pri kupcih, kar je najpomembnejše za njegovo prihodnost. Enako dobro

ga ocenjujejo tudi novi kupci, ki jih pridobivamo. Ne nazadnje tudi sam privabljam določene kupce, s katerimi sem že prej sodeloval, in skupaj z obstoječimi se za podjetje obeta dobra prihodnost. Eden glavnih izzivov je torej usmeritev h kupcu, posledično se bo – tako organizacijsko kot strateško – ustrezno spremenila tudi zgodba v prodaji ter v razvojnem in v proizvodnem središču. Kupce zato iščemo tudi še v drugih panogah industrije, saj želimo zmanjšati odvisnost podjetja le od avtomobilske industrije, s katero trenutno pretežno sodelujemo.

Ali nove možnosti za sodelovanje v drugih industrijah iščete predvsem zaradi trenutne krize avtomobilske industrije v Evropi?

Tako je.

Polycom je s svojim portfeljem izdelkov precej vpet na področje mobilnosti, kjer se obetajo precejšnje spremembe. Prinaša to tudi novo pozicioniranje podjetja na trgu?

Verjamem, da se bo dogajanje na področju avtomobilske industrije prej ali slej umirilo. Bo pa pri tem pomembno, katere dobaviteljske verige bodo v



»Drugo leto je največji izziv projekt izboljšav, ki bo zajel vsa področja v podjetju – od prodaje do logistike, vzdrževanja, proizvodnje in kadrovske politike,« pravi direktor Polycoma (Foto: Aleš Beno).

prihodnje prevladujoče. Če to ne bodo evropske, ampak kitajske, se bomo morali tudi mi ustrezno prilagoditi. Oktobra smo npr. sodelovali na konferenci združenja slovenskih avtomobilskih dobaviteljev, ki je bila namenjena vzpostavljanju novih poslovnih povezav med slovenskimi in kitajskimi podjetji. Dejstvo je, da neposredno na Kitajsko ne bomo uvažali izdelkov, saj so transferni stroški za nas previsoki, se bomo pa priključili dobavnim verigam za kitajska podjetja, ki imajo svoja razvojna središča in proizvodne enote v Evropi, npr. v Nemčiji, Srbiji, tudi na Madžarskem. Vsekakor želimo priti v evropsko dobaviteljsko verigo na področju brizganja plastike in prehiteti ostale. Verjamem, da bomo pri tem konkurenčni.

Lahko torej že govoriva o kakšnih konkretnih ukrepih na področju pospeševanja prodaje?

Seveda. Povsem konkretno se usmerjamo na področje energetike in elektrike in vsemu, kar je povezano s tem. Usmerili se bomo na področje merilnih naprav za energetiko, kjer

»Podjetje je stabilno, usmeritev je prava, izboljšati moramo tisto, kar še ni odlično,« pravi dr. Robert Agnič.

so v uporabi razni števcji, kjer smo že prisotni na vodnih števcih, tudi v napravah hlajenja, tako toplotnih črpalk kot klim. Usmerjali se bomo tudi na vso konkurenco v že obstoječih, ne avtomobilskih, ampak drugih panogah. Obenem se bomo osredotočili in več napora namenili spremljanju produktivnosti in stroškovni učinkovitosti sodelovanja s kupci. Se tudi odločili, ali si z obstoječimi kupci še želimo sodelovati in na kakšen način. Trenutno nimamo podatka, kakšen je zaslužek pri posameznem kupcu in to moramo nujno spremeniti.

Z usmeritvijo na energetska področja želite torej narediti preboj v naslednjo razvojno fazo podjetja in tako zmanjšati odvisnost od avtomobilske industrije?

Tako je. Vendar bo avtomobilska in-

dustrija še vedno naš paradni vlečni konj, če se lahko tako izrazim. Le da bomo več napora usmerili tudi v to, da bomo v tej industriji bolj konkurenčni od ostalih. Svoje delovanje bomo usmerjali še na druga področja, torej v energetiko, elektriko, ki je glavni vir energije v 21. stoletju.

Verjetno spremembe, ki jih načrtujete na področju prodajnih kanalov, zahtevajo tudi spremembe pri miselnosti zaposlenih. To pomeni, da bodo morali zaposleni ubrati neki nov način dela?

Res je. Sredi novembra smo imeli prodajno konferenco, ki bo povezala področja prodaje, razvoja in proizvodnje za naslednje obdobje. Na njej smo se, širša vodstvena ekipa, skupaj s prodajnim oddelkom dogovorili, kam kot podjetje gremo.

Istočasno smo naredili analizo SWOT po posameznih področjih in oddelkih v podjetju in ugotovili, kako podjetje razmišlja, kje so naše prednosti, kje slabosti. Katere so tiste dejavnosti, ki jih je vredno ohraniti in še utrditi, in katere tiste, ki jih je treba

»Eden glavnih izzivov je torej usmeritev h kupcu, posledično se bo – tako organizacijsko kot strateško – ustrezno spreminila tudi zgodba v prodaji ter v razvojnem in v proizvodnem središču.«

vpeljati na novo. To je naša usmeritev za naprej. Iz te analize izhaja, kam gre prodaja, kam razvoj in tehnologija, ali se moramo še kaj naučiti, ali bomo kakšno tehnologijo tudi kupili. V gospodarstvu in pri vodenju podjetja sta pomembna fokus in fleksibilnost. Zato zdaj ne spremljamo 80 različnih ciljev, kot je bilo to prej, ampak le 20 najpomembnejših, ki so strateški cilji podjetja.

Moj moto je, da delamo tisto, kar tudi uporabljamo naprej in kar prinaša podjetju dodano vrednost. Prav tako se mora zgoditi še ključna stvar in to je, da je podjetje v celoti usmerjeno h kupcu.

In to pomeni ...

... to pomeni, da poslušamo, kaj nam govori trg in kaj nam govori kupec. Kupci bodo ostali z nami, če bomo reševali njihove težave oz. izzive. Napáčno je razmišljanje, da so kupci z nami zato, ker smo jim pač všeč. Nasprotno, mi smo tukaj zaradi njih in vsakemu kupcu posebej moramo nuditi podporo v njegovih izzivih.

Menite, da so zdajšnji kupci dovolj, da gre Polycom v naslednjo razvojno fazo?

Za stabilnost podjetja vsekakor so. In v podjetju smo se pravilno usmerili tudi v avtomobilski industriji. Poleg že obstoječih smo pridobili nove kupce, ki kažejo rast v naslednjih letih. Ampak glede na trenutne razmere na tem področju hkrati ne vemo, kaj se bo zgodilo z električnimi vozili v naslednjih letih. Zato je pravilna usmeritev, da iščemo možnosti še v drugih industrijah in na drugih trgih.

V čem vidite napredek pri sodelovanju z dobavitelji?

V podjetju sodelujemo z različnimi dobavitelji. Tako s tistimi za dobavo materiala kot z onimi za storitve. Premalo se ukvarjamo z dobavitelji storitev in to nameravamo spremeniti. Sledim temu, da za storitve, ki jih sami ne obvladamo tako dobro, najamemo specializirano podjetje s tega področja.

Znano je, da Polycom vpeljuje novi informacijski sistem SAP, kjer gre za celovito digitalno preobrazbo podjetja. V kateri fazi ste in kdaj načrtujete, da bo sistem začel delovati v celoti?

Načrtujemo, da bo sistem v celoti implementiran v začetku naslednjega leta. Glavne prednosti tega sistema so, da po stroškovnih mestih in fazah vidimo, kje pridobivamo in kje izgubljam denar in se znamo nato tudi analitično odločati. To se mi zdi velika prednost.

Druga prednost tega sistema je, da mu zaupajo tudi kupci, finančni revizorji in banke. Kar pomeni, da verjamejo podatkom, ki jim jih predstavimo, o njih ne dvomijo in jih dodatno ne preverjajo. Sistem SAP pomeni predvsem stabilnost na stroškovno finančnem področju v poslovanju podjetja. To je ključno za vse kupce, hkrati pomeni tudi zrelost podjetja. Tretja prednost pa je tudi ta, da različni oddelki v podjetju začnejo dejavneje sodelovati.

Se torej veliko ukvarjate tudi s kadri?

Zelo se ukvarjam s kadri. Najprej zato, ker želim spoznati in tudi razumeti, kako delujejo, kako deluje vodstveni tim in kako ostali sodelavci. Vedeti moramo, kdo je kdo v timih, in kako dobro posamezni timi iz različnih oddelkov sodelujejo. Pomembno je, da se timi med sabo razumejo in dobro sodelujejo, saj prav to prinaša uspeh.

Verjamem tudi, da ima Polycom dobre kadre, s katerimi lahko dosežemo vse cilje, ki si jih zastavljamo. In moja odgovornost je v tem, da vse te time povežem v celoto, ki bo delovala brezhibno.

Kaj torej kot vodja sporočate svojim zaposlenim?

Rad bi jim povedal, da je prav, da smo vsi različni in imamo svoja mnenja. A ključno pri vsem tem je, da je vsako podjetje toliko močno, kolikor zna ta mnenja in različnosti združiti, da gremo vsi v isto smer. Da zna najti najboljše rešitve in iti naprej. Zato kot vodja tudi želim, da zaposleni med seboj intenzivneje sodelujejo, le tako bomo skupaj dosegli, da bo podjetje še naprej napredovalo.

Kako vidite nadaljnji razvoj Polycoma? Kakšne so kratkoročne in kakšne dolgoročne strateške usmeritve?

Kratkoročne usmeritve so jasne: izboljšanje prodajne taktike in hitrejše zaključevanje poslov, kar je zelo pomembna in strateška odločitev. Pomembna pa je tudi stalna usmerjenost h kupcu, da ga slišimo in podpremo njegove želje. Vse to bomo zmogli z odlično komunikacijo med zaposlenimi, zato je to tudi ena od mojih prednostnih nalog. Prepričati zaposlene, da medsebojno sodelovanje in komuniciranje med njimi lahko prinese le napredek. Zavedati se moramo, da smo vsi na eni ladji.

Dolgoročna strateška usmeritev podjetja je vstop v druge industrije, kot sem že prej omenil, ne da zane-marimo avtomobilsko industrijo, ki bo še naprej ena od vodilnih industrij, za katero podjetje dela. Prepričan sem, da bo naše podjetje preživelo trenutno krizo na področju avtomobilske industrije ter bo v prihodnje še bolj stabilno. Verjamem, da je kriza za nas lahko tudi priložnost, in prepričan sem, da bomo še naprej rastle.

Izobraževanja in usposabljanja so v našem podjetju stalnica

Alenka Cukjati

V Polycomu smo letos izvedli številna izobraževanja in usposabljanja, naši sodelavci pa so obiskali kar nekaj sejmov. Izobraževanja smo izvajali tako interno kot tudi z zunanjimi sodelavci. Hkrati so potekala tudi na portalu e-izobraževanja Akademija Moje Delo.

V Polycomu se zavedamo, da so stalna izobraževanja in usposabljanja zaposlenih nujna za kakovostno opravljanje dela. Še posebej pomembna so zato, ker podjetje lahko le z ustrezno usposobljenimi zaposlenimi, ki svoja znanja nenehno dopolnjujejo, ostaja konkurenčno na trgu.

Tudi zato smo se letos v podjetju odločili za nov način usposabljanja zaposlenih in sistem postavili na način, da smo načrt izobraževanj oblikovali po zaključku rednih letnih pogovorov z zaposlenimi. Tako smo pridobili najbolj realne informacije o tem, kakšna dodatna znanja sodelavcev so nujna po posameznih oddelkih v podjetju, kakšne so želje sodelavcev po pridobivanju določenih znanj za njihov karierni razvoj ter ali je potrebo po krepitevi določenih znanj zahtevalo vodstvo podjetja. Skupaj z vodji oddelkov smo nato določili prioritete oziroma načrt, kako naj si izobraževanja in usposabljanja skozi leto sledijo. Izbor izobraževanj in usposabljanj, ki smo jih vključili v letošnji načrt – izobraževalni cikel traja od januarja letos do maja naslednje leto –, pa smo oblikovali tudi glede na to, kakšna dodatna znanja zaposleni potrebujejo glede sprememb in zahtev na zakonodajnem področju.

Od začetka letošnjega leta do decembra je bilo v različna izobraževanja in usposabljanja vključenih več kot 220 zaposlenih, od tega več kot 70 iz lokacije Črnomelj.

Na izobraževanju z digitalnega področja so sodelavci spoznavali digitalno trženje, se naučili uporabljati program Canva ter spoznali računalniški program Chat GPT.

Največ izobraževanj smo izvedli na e-portal Moje Delo

Portal za e-izobraževanje Moje Delo je omogočal najbolj stalno izobraževanje številnim sodelavcem, tudi v mesecih, ko je sicer zaradi kolektivnih dopustov manj možnosti za izvedbo. Največja prednost izobraževanja na portalu je namreč prilagojeni čas učenja in dostopnost vsebine za zaposlenega. Letos se je prek portala največ zaposlenih izobrazilo za delovanje z orodji programa Microsoft Offi-



Portal za e-izobraževanje Moje Delo omogoča najbolj stalno izobraževanje številnim sodelavcem.



Izobraževanje Fanuc. Vir: FANUC Adria Slovenia.

ce. Pridobivali so znanja o uporabi različnih orodij, kot so Excel, Power Point, Microsoft Teams, Word in druga. Druga po številu udeležencev so bila izobraževanja za razne mehke veščine, kot sta komuniciranje in vodenje. Sodelavci so spoznavali veščine medgeneracijskega sodelovanja, komuniciranja s kupci, delegiranja nalog in druge. Kot tretji sklop izobraževanj so sledila izobraževanja o digitalizaciji in digitalnih orodjih. Sodelavci so spoznavali digitalno trženje, se naučili uporabljati program Canva ter spoznali Chat GPT – to je računalniški program, ki s pomočjo umetne inteligence ustvarja človeku podobne pogovore in kot pametni digitalni prijatelj razume ter uporablja jezik skoraj kot človek. Med drugim smo novembra v sodelovanju z GZS izvedli napredno izobraževanje o Chat GPT.

Poleg tega smo izvedli nekaj izobraževanj in delavnic o različnih temah, kot so upravljanje s financami, skrb za zdravje, kako ukrepati proti izgorelosti in podobno. Na portalu e-izobraževanja Akademija Moje Delo smo izvedli tudi nekatera interna izobraževanja z vsebinami, ki se neposredno nanašajo na podjetje – to so informacijska varnost in testi, vezani na interna izobraževanja. Še v tem letu na e-portal na načrtujemo tudi objavo gradiva, ki se nanaša na implementacijo novega informacijskega sistema SAP v podjetje.

V okviru zahtev za avtomobilsko industrijo smo letos izvedli tudi nekaj izobraževanj z zunanjimi partnerji. To so delavnice FMEA, 5 × zakaj in izobraževanje za S-dele.

Izobraževali smo se na različnih področjih

V okviru internih izobraževanj smo izvedli tudi nekaj izobraževanj, ki so povezana z zahtevami avtomobilske industrije. Ta izobraževanja so bila o VDA 6.3, IATF 16949 (ISO 9001), varnostni deli (S-deli) in SPC. Poleg izobraževanj, povezanih z zahtevami avtomobilske industrije, smo izvedli tudi interna izobraževanja za metode reševanja problemov (5 × zakaj, reševanje problemov po metodi usmerjenega izboljševanja), izvajanje nivojskih presoj ter metode 5S. Znanja o vseh teh področjih imajo velik vpliv na kakovost naših izdelkov in storitev kakor tudi samih procesov po delovnih mestih. Skozi vse leto so potekala tudi druga izobraževanja, ki so omogočala prenos obstoječega internega znanja. Sodelavci so tako usvajali znanja o senzorjih Kistler, o merjenju v programu GOM, kreiranju dokumentov v sistemu DMS ter o pregledih internih pogodb. Tako kot vsako leto so tudi letos redno

potekali interni tečaji za izpopolnjevanje angleškega jezika. Ti so v večini individualni, prilagojeni na stopnjo znanja in potrebe zaposlenega glede na delovno mesto.

Od začetka letošnjega leta do decembra je bilo v različna izobraževanja in usposabljanja vključenih več kot 220 zaposlenih, od tega več kot 70 z lokacije Črnomelj.

Usposabljanja z zunanjimi izvajalci

Pri usposabljanjih, ki so jih za naše zaposlene izvedli zunanji izvajalci, smo letos do konca septembra že zaključili številna zakonsko obvezna usposabljanja – od varstva pri delu, kamor sta bili vključeni usposabljanji o varnem delu z elektriko na obeh lokacijah, ter izobraževanja o varstvu pri delu in varstvu pred požarom. Sodelavci pa so se udeležili tudi usposabljanja za gašenje začetnih požarov in evakuacije, se izobraževali o varstvu okolja in seznanili s spremembami v zakonodaji

o delovnem razmerju, konkretno z uvedbo pravice do odklopa.

Zaposleni so se udeležili tudi številnih konferenc in sejmov tako doma kot v tujini. Med drugim so sodelovali na logističnem kongresu, obiskali so dva sejma v Nemčiji, Fakuma v Friedrichshafnu in Euroblech v Hanovru, ter sejem WEDCO Intertool Wels v Avstriji. Prav tako smo sodelovali na festivalu HR&MI in izvozni konferenci, obiskali Automotive Day v Haslachu ter The Battery Show v Stuttgartu v Nemčiji in Wittmann Competence Days na Dunaju v Avstriji. Sodelovali pa smo tudi na dogodku zaposlitvene agencije Competo pri nas.

Nekaj večjih usposabljanj, ki smo jih v podjetju izvedli s pomočjo zunanjih izvajalcev, so zagotovo delavnice za time, ki delujejo kot tehnični projektni tim v okviru prenove našega internega dokumenta NPĐ – Navodilo za razvoj procesa, katerega namen so načrtovanje, izvajanje, analiziranje in ukrepanje v procesu razvoja novega procesa in izdelka. Letos smo za širšo ekipo sodelavcev iz oskrbovalne verige, strateške nabave in



Naši sodelavci so se izobrazili in informirali o uporabi ChatGPT-ja.

prodaje izvedli tudi usposabljanje za predstavitev Incoterms 2020 (v angleškem jeziku je to okrajšava za International Commercial Terms). Sodelavci so v okviru tega usposabljanja spoznali pravila, ki določajo, kdo je pri mednarodnih transakcijah odgovoren za določeno stvar. Za isto ekipo smo organizirali tudi izobraževanje na temo Preferencialno poreklo in carinski postopki, ki se nanašajo na to področje.

Kako so jim usposabljanja o pravilih Incoterms in poreklu blaga pomagala pri boljšem razumevanju mednarodnih trgovinskih postopkov ter kako nova znanja uporabljajo v praksi, smo vprašali nekaj udeležencev teh usposabljanj:

Mateja Selak: »Nova znanja mi precej olajšujejo vsakodnevno delo. Usposabljanje o Incoterms mi je v veliko pomoč pri usklajevanju pošilk s kupcem. Znanje o poreklu blaga pa mi pomaga pri sestavljanju oz. pripravi izjav o poreklu blaga za naše kupce.«

Špela Kužel: »Predavanje Ane Maček je bilo zelo konkretno in primerno za naše delo. Pridobljeno znanje mi je pomagalo pri boljšem razumevanju postopkov in mi olajšalo vsakdanje delo ter pridodalo vrednost splošnemu znanju. Zelo podpiram, da bi razna predavanja in izobraževanja, ki bi nam podala dodatne informacije in s tem olajšalo vsakdanje delo v podjetju, organizirali večkrat na leto.«

Gašper Debeljak: »Pojmi Incoterms in poreklo blaga so stalnica v mojem delu, tako da sta bili obe izobraževanji zelo dobrodošli. Predavatelji so jasno, strokovno in zelo razumljivo predstavili svoja področja in lahko rečem, da mi pridobljeno znanje vsekakor precej pomaga pri delu. Ker se regulative na obeh omenjenih področjih stalno spreminjajo, je tudi v prihodnje smiselno ohraniti občasna izobraževanja s tega področja in na ta način obnavljati znanje glede naših odgovornosti in dolžnosti v mednarodni trgovini.«

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Med pomembna izobraževanja, ki smo jih letos izvedli v podjetju, sodi tudi izobraževanje o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. V ta izobraževanja so bili vključeni vodje iz različnih oddelkov in nivojev. Vsebina pa je bila zelo raznolika – od diagnostike funkcioniranja ravnovesja med zasebnim in poklicnim življenjem do veščin in orodij za upravljanje s časom, postavljanjem prioritete in načrtovanja, upravljanja medosebnih odno-

sov in samokontrole, postavljanja in vzdrževanja asertivnih meja ipd.

Dve udeleženci izobraževanja sta nam zaupali, kako jima je usposabljanje za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pomagalo pri ohranjanju ravnovesja med delom in prostim časom ter kateri nauki iz usposabljanja so jima bili pri organizaciji vsakdana še posebej v pomoč:

Kaja Cankar: »Čeprav menim, da znam v svojem življenju dobro razporediti čas za delo in čas za prosti čas, je vsak dan potrebno veliko časa in samodiscipline, da to ravnovesje tudi ohranjaš. Znanje o samokontroli, postavljanju meja, prioritetah, upravljanju s časom in samodisciplini, ki sem ga spoznala na izobraževanju, mi je zato v veliko pomoč pri uspešni organizaciji mojega vsakdana.«

Stanka Pintar: »Dejstvo je, da se tempo življenja iz leta v leto spreminja in vedno več zahtev je na vseh področjih. Zame je pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ključnega pomena, da si znaš sam zadati prioritete oziroma da znaš prepoznati, kaj je zate pomembno. Sam si moraš znati postaviti meje tako glede e-sporočil, telefonskih klicev in esemesovov, ki jih prejmeš zunaj službenega časa. Pri nas v proizvodnji je delo triizmensko in nekateri nimajo občutka o tem, da ni nujno, da si v službi samo dopoldan. Zato je pomembno, da znaš sam postaviti meje, kdaj si in kdaj nisi dosegljiv in potem ni težav. Izobraževanje o tem, kako najbolje uskladiti službo in prosti čas, se mi je zdelo odlično. Izvedela sem nekaj novega in zdaj poskušam te novosti umestiti v svoje življenje. Če znaš uskladiti oboje, lažje funkcioniraš tako v službi kot doma.«

Poleg prej omenjenih načinov pridobivanja znanja z različnih področij so se naši zaposleni udeležili tudi nekaj pomembnih tehničnih izobraževanj zunaj podjetja. To so bili: tečaj nadaljevalne stopnje za merjenje AUKOM, informiranje o upravljanju s strojem FANUC in usposabljanje o odpravljanju napak pri brizganju.

Stalna izobraževanja in usposabljanja z različnih področij v podjetju načrtujemo tudi v prihodnje. V ospredju bodo interna izobraževanja, predvsem o informacijskem sistemu SAP, ki ga uspešno uvajamo v podjetje, pa tudi o internih vsebinah. Hkrati bomo še naprej izkoristili ponudbo različnih e-izobraževanj na portalu Akademija Moje Delo, za zaposlene pa bomo organizirali tudi tehnična izobraževanja, ki so povezana z delovnimi procesi.

Samoiniciativnost in odprtost za spremembe prinašata uspeh

Primož Frelih

Implementacija sistema SAP je za Polycom pomemben projekt, ker uvaja nove standarde poslovnih procesov in temelji na boljši povezanosti med oddelki ter s kupci in dobavitelji. Pred uvedbo novega informacijskega sistema SAP v podjetje je ključno, da so zaposleni pripravljeni na novi način tako delovanja podjetja kot tudi njihovega dela.



Uspešen prehod na nov informacijski sistem temelji na usposobljenosti zaposlenih in pridobivanju znanj za delo v njem. Pristop izobraževanja poteka v treh vsebinskih sklopih. V prvem sklopu je v ospredju model izobraževanja, ki jih izvede ponudnik implementacije. Pri drugem sklopu je pomembna motivacija zaposlenih in njihova pripravljenost na spremembe (govorimo o osebnem »change managementu«). Tretji sklop izobraževanja bo nadgradnja drugega in spodbuja priložnosti za izboljšave zunaj in znotraj podjetja ter boljšo izkušnjo zaposlenih.

Ta znanja zaposleni formalno pridobivajo na internih izobraževanjih, neformalno pa prek medsebojne pomoči, raziskovanja funkcionalnosti na sistemu in pripravljenosti za dodatno učenje na lastno pobudo, saj se v iskanju odgovorov na izzive v poslovanju ter izboljšavah funkcionalnosti sistema izobraževanje v resnici nikoli ne preneha.

Zaključili s prvim sklopom izobraževanja

V Polycomu smo zaključili s prvim sklopom izobraževanja. To je prenos znanja do uporabnikov po načelu »train the trainer«. Pri tem je bil glavni cilj, da so se v nove procese najprej uvedli ključni uporabniki, ki med implementacijo sistema v podjetje sodelujejo pri uvajanju in nastavitvah sistema, tako da so kompetentni pripraviti ustrezna uporabniška navodila ter da usposobijo svoje sodelavce za delo s sistemom. Tovrstna izobraževanja, predvsem na področju priprave in vzdrževanja matičnih podatkov, je zaključila že večina sodelavcev, ki so bili najbolj vpeti v implementacijo sistema SAP v podjetje. Do prehoda sistema SAP v produkcijsko uporabo bodo ključni uporabniki zaključili še z izobraževanjem o transakcijskih scenarijih. Izobraževanja potekajo pretežno v živo, kar omogoča učinkovito in interaktivno komunikacijo, po potrebi pa se sodelavci izobražujejo

Vprašali smo

Izobraževanje je bilo konstruktivno

Med ključnimi uporabniki, ki so že izvedli prva izobraževanja, predvsem na področju priprave in vzdrževanja matičnih podatkov, smo nekatere med njimi vprašali, kako je izobraževanje potekalo, kaj jim je bilo najbolj zanimivo, kaj bi izpostavili kot najbolj pomembno pri tem izobraževanju, kako ocenjujejo tovrstna izobraževanja in katera so tista znanja, ki se jim zdijo ključna, da bo sistem SAP v podjetju zaživel ... Zanimalo nas je tudi, kako se pripravljajo na podajanje znanja o sistemu SAP naprej svojim sodelavcem oz. kako so se lotili priprave navodil o izobraževanju sistema SAP za zaposlene.

tudi na daljavo. Vsakemu izobraževanju sledi obvezna izvedba ponovitvenih primerov, za katere so odgovorni udeleženci – udeleženci izobraževanj, ki bodo ob prehodu sistema v podjetje odigrali pomembno vlogo pri obvladovanju posameznih delov sistema.

Za uspeh je ključna motivacija zaposlenih

Prehod na nov sistem ERP vedno prinese številne izzive, zato je dobra pripravljenost uporabnikov ključna. Pripravljenost zaposlenih je poleg udeležbe na izobraževanjih in izvedbe ponovitvenih vaj (samostojni treningi ter sodelovanje v testiranju) odvisna tudi od razumevanja poslovnih ciljev (zakaj in kako?) in njihove lastne motiviranosti. Ključno je, da kot posamezniki čim bolj učinkovito preidejo na novi način dela. Ohranitev pozitivne naravnosti, samoiniciativnost in odprtost za spremembe bodo pomembni pri premagovanju začetnih izzivov.

Z uvedbo sistema SAP v delovanje podjetja bomo s skupnimi prizadevanji dosegli izboljšanje učinkovitosti poslovanja, hitrejšje odzivne čase in boljšo povezanost s kupci ter dobavitelji. Obenem postanejo oddelki v podjetju bolj povezani, sodelovanje med njimi pa bolj učinkovito.

Pri tem se zavedamo tudi, da je uspeh projekta v veliki meri odvisen od dobro pripravljenih in motiviranih posameznikov, ki so pripravljeni vložiti trud v učenje in sodelovanje. To je seveda ogromna priložnost za osebno in karierno rast zaposlenih ter prava smer za utrditev temeljev trajne uspešnosti podjetja.



Fred Eržen (proizvodnja):

»Izobraževanje končnih uporabnikov v oddelku proizvodnje predstavlja velik izziv, saj je tukaj zaposlenih največ sodelavcev. Hkrati delo poteka na dveh lokacijah, v Dobju in Črnomlju, ter v več izmenah, kar dodatno otežuje organizacijo usposabljanj. Za zagotavljanje uspešnega prenosa znanja je ključno temeljito testiranje različnih scenarijev. Zato smo pripravili čim bolj učinkovita navodila, prilagojena specifičnim potrebam proizvodnje. Navodila smo razdelili na dva dela.

V prvem delu so kratka navodila pripravljena po metodi standardne delovne operacije LEAN. Standardna delovna operacija omogoča, da so navodila jasna, kratka in osredotočena na nalogo, kar operaterjem v proizvodnji pomaga hitro in učinkovito opraviti delo v sistemu SAP brez dolgotrajnega branja kompleksnih navodil. Drugi del navodil je obsežnejši in vsebuje podrobnejše razlage posameznih korakov, kar olajša izvajanje zahtevnejših postopkov. Za učinkovito usposabljanje smo pripravili podroben načrt, po katerem smo sodelavce razdelili v manjše skupine. Prvi del šolanja je tako namenjen teoretičnemu uvodu, v katerem udeleženci spoznava nove šifrate in poimenovanja v novem informacijskem sistemu SAP. Nadaljnja usposabljanja temeljijo na praktičnem delu, kjer vsak sodelavec določeno nalogo izvede sam, s čimer zagotavljamo boljše razumevanje in obvladovanje novih postopkov.«



Tatjana Kokalj (oskrbovalna veriga):

»V oddelku oskrbovalne verige in logistike smo močno vpeti v implementacijo novega informacijskega sistema, ker je to naše glavno orodje za delo. Vsako področje od nabave, prodaje, plana in skladišča ima svojega ključnega uporabnika, ki je odgovoren za pripravo navodil in za izvedbo šolanj. V sklopu testiranja pa se vključujejo tudi končni uporabniki. Izvajanje praktičnih primerov je pomemben način šolanja, da uporabniki osvojijo sistem in v končni fazi razbremenijo ključnega uporabnika pri testiranjih. Nekateri končni uporabniki pa so bili vključeni tudi v delavnice, ker obstajajo specifike po področjih, ki jih je treba natančno analizirati in postaviti procese, to so konsignacija, self billing, Intrastat itd.

Osnovna šolanja za matične podatke in procese »core« po področjih smo že izpeljali in zdaj se ta šolanja v praksi nadaljujejo skozi testiranja E2E. Izzive pri tem predstavljajo področja, kjer procesi skozi sistem SAP še niso jasni in potrebujemo dodatne delavnice, ki nam jih omogoča ekipa, ki vodi umestitev sistema v podjetje. Trenutno smo osredotočeni na t. i. »pozitivne scenarije«, sproti pa rešujemo tudi situacije, ki niso tako ugodne.

Največji izziv za naš oddelek predstavlja implementacija skladiščnega modula EWM (*Extended warehouse management*), ki zajema veliko število končnih uporabnikov, ki jih je treba izobraziti o novem sistemu delovanja. Poleg usposabljanja ekipe v skladišču tako v Dobju kot v Črnomlju se osredotočamo tudi na usposabljanje ekipe na našem zunanjem skladišču DSV. Ker bomo z uvedbo novega informacijskega sistema SAP opustili delovanje prej ustaljenih poti, je uvedba le tega še kako pomembna.«



Aljaž Bogataj (orodjarna):

»V našem oddelku imamo manjše ekipe, kjer ima vsak ključni uporabnik v povprečju štiri končne uporabnike. Ta manjša obremenitev omogoča bolj neposreden in učinkovit prenos znanja, saj so ključni uporabniki in končni uporabniki pogosto v istem delovnem okolju, kar poenostavi komunikacijo in takojšnje reševanje morebitnih težav, ki se lahko pojavijo po vpeljavi sistema v produkcijsko okolje.

V nasprotju z večjimi oddelki, kot je proizvodnja, kjer je potrebna obsežnejša izobraževalna podpora, pri nas poteka usposabljanje v bolj osredotočenih skupinah. To omogoča večjo fleksibilnost in hitrejšo usklajevanje. Ob prehodu na nov informacijski sistem SAP bomo odprli številne projekte, ki jih bo treba opremiti s kosovnicami, tehnologijo in delovnimi nalogi. Zato načrtujemo izobraževanje tik pred prehodom na nov sistem, saj bodo takrat sodelavci delali na konkretnih projektih, kar bo omogočilo boljši prenos znanja in večjo učinkovitost izobraževalnega procesa za naše tehnologe in konstruktorje. Pripravili smo začetna navodila, ki se sproti prilagajajo in nadgrajujejo v skladu z razvojem procesov, saj ti še niso popolnoma stabilizirani. Navodila bomo končno oblikovali na podlagi dejanskih potreb uporabnikov, kar bo zagotovilo nemoten prehod in lažje prilagajanje novemu informacijskemu sistemu SAP.«

Prihodnost temelji na razvoju tehnično zahtevnih hibridnih izdelkov

Iztok Černalogar

Avtomobilska industrija se sooča s pomembnimi spremembami, vključno s preходом na električno mobilnost in strožjo okoljsko zakonodajo. V Polycomu te trende skrbno spremljamo in prilagajamo svoje proizvodne kapacitete. Hkrati raziskujemo možnosti za sodelovanje pri novih tehnologijah za trajnostno mobilnost.

Čeprav trenutne razmere v avtomobilski industriji vplivajo na povpraševanje, v našem podjetju verjamemo, da bo v prihodnjih letih prišlo do ponovne stabilizacije in rasti. Z optimizacijo procesov in razvojem novih izdelkov se pripravljamo na prihodnost, v kateri bomo igrali ključno vlogo v tej preobrazbi. Kljub trenutnim izzivom je

Za ohranjanje konkurenčnosti na globalnih trgih v našem podjetju nenehno optimiziramo proizvodne procese z uporabo naprednih metod in tehnologij, ki povečujejo produktivnost in zmanjšujejo stroške.

Nemčija znotraj Evropske unije še vedno naš ključni in strateški trg, saj je pomemben dobavitelj za Tier 1 avtomobilske proizvajalce in dobavitelje po vsem svetu. Zato želimo v prihodnjih letih svojo prisotnost razširiti tudi na druga področja mobilnosti, kot so lahka komercialna vozila in železnice. Naše izkušnje in tehnično znanje na področju predelave termoplastov, hibridnih izdelkov, tj. kombinacija kovin in plastike, ter avtomatiziranih proizvodnih linij nas postavljajo kot zanesljivega partnerja za podjetja, ki iščejo inovativne in visoko učinkovite rešitve.

Nenehne izboljšave in optimizacija procesov

Za ohranjanje konkurenčnosti na globalnih trgih v našem podjetju tudi nenehno optimiziramo proizvodne procese z uporabo naprednih metod in tehnologij, ki povečujejo produktivnost in zmanjšujejo stroške. Poudarek je na izdelavi naprednih orodij in avtomatizacij ter izboljšanju učinkovitosti pri predelavi termoplastov, kar omogoča hitrejše in stroškovno ugodnejše procese za naše stranke. Z več kot 40-letno tradicijo na področju orodjarstva in predelave termoplastov naše podjetje ponuja edinstveno kombinacijo znanja, izkušenj in prilagodljivosti. Ne glede na to, ali gre za avtomobilsko industrijo, razvoj kompleksnejših komponent in sestavov ali zahtevne hibridne izdel-

ke, naše strokovne ekipe sodelujejo z razvojnimi oddelki kupcev, kjer nudimo celovito podporo od optimizacije izdelka do njegove končne proizvodnje.

Zavedamo pa se tudi, da naša prihodnost temelji na razvoju tehnično zahtevnih hibridnih izdelkov, zato spremljamo globalne trende v industriji, predvsem prehod na alternativne pogonske vire, kjer načrtujemo pravočasno prilagoditev našega portfelja izdelkov. Podjetje tudi dejavno vlaga v razvoj tehnologij, ki zmanjšujejo vpliv na okolje, in si prizadeva za izboljšanje trajnostnih rešitev v vseh fazah proizvodnje. Prepričani smo, da nas naša zavezanost inovacijam in trajnostnemu razvoju postavlja kot ključnega igralca na trgu prihodnosti.



**Družbeno
odgovoren
delodajalec**

Pristopni certifikat R.Š. 009/2022

Soočanje z izzivi avtomobilske industrije

Marijan Maršič

Avtomobilska industrija se v zadnjem času sooča ne le s kriznimi razmerami, ampak tudi z največjimi izzivi v dozdajšnji zgodovini te panoge, ki ima krepak delež v BDP-jih številnih držav. Za mnoga podjetja, ki so povezana s to industrijo, zlasti v Evropi, pomenijo, če omenimo zgolj enega bolj občutnejših, padec naročil. Tudi v Polycomu smo del globalne dobaviteljske verige oziroma globalnega trga, zato se s ciljanimi aktivnostmi in ukrepi, vezanimi na pomanjkanje naročil, temu kriznemu stanju ustrezno prilagajamo.

V Polycomu smo upad naročil nekako bolj občutili na lokaciji v Črnomlju kot na sedežu podjetja v Dobju, kjer se že nekaj časa intenzivno ukvarjajo s pomanjkanjem delovne sile. Zgodilo se je, da imamo na lokaciji v Črnomlju kar naenkrat presežek zaposlenih. Ker se zavedamo, da gre za dobre delavce, kot tudi da so prav ljudje glavni dejavnik za uspešno delovanje podjetja, skušamo trenutno stanje kar najbolj optimizirati. Zavedamo se, da se s to težavo, ki je pravzaprav postala izziv, moramo soočiti. Osrednji cilj je te zaposlene zadržati, saj vemo, da takšna kriza nemara ne bo trajna, ampak je le vprašanje časa, kdaj se bodo razmere spet obrnile v nasprotno, bolj optimistično smer. In lahko se zgodi, da se bomo kaj kmalu, – kot ničkolikokrat do zdaj –, spet soočali s pomanjkanjem ljudi.

Sprejeti konkretni ukrepi

Glede na vse okvire, v katerih je treba delovati, smo v enoti v Črnomlju sprejeli kar nekaj ukrepov, s katerimi želimo prebroditi trenutno obdobje. Tako smo nekaj sodelavcev začasno premestili na delo v Dobje, obenem smo dodatna dela (npr. prebiranje in pregledovanje) ter izdelke, pri katerih je potrebnih več sodelavcev, začasno preselili v Črnomelj. Iz Dobja smo preselili stroj, s čimer smo omogočili delo še trem sodelavcem. Ob vseh konkretnih



Ohišje filtra goriva

aktivnostih, da bi zaposlenim omogočili dodatno delo, smo se tudi odločili, da jih določeno število bodisi koristi dopust oz. t. i. fond ur.

Istočasno se v podjetju soočamo z izzivi pri zagonu novih projektov, predvsem pri kupcih Brose in Northvolt, kjer naši kupci zamikajo začetek proizvodnje. Ker zaradi tega stojijo stroji v proizvodnji tudi pri nas, smo se odločili, da bomo ves ta čas kar najbolj koristno porabili. Izkoristili smo ga za izpolnjevanje delovanja orodij in izboljšav procesov, da bo v prihodnje delo v proizvodnji teklo brez težav.

Zavedamo se, da napredek in rast podjetja prinašajo le stalna in nenehna izpopolnjevanja zaposlenih in izboljšave v delovnih procesih.

Zavedamo se namreč, da napredek in rast podjetja prinašajo le stalna in nenehna izpopolnjevanja ljudi in izboljšave v delovnih procesih. Zato smo določili že dva projekta, s katerima želimo delo v proizvodnji dvigniti še na višjo raven. Prvi je zmanjšanje izmeta, drugi pa izboljšanje urejenosti delovnega okolja po metodi 5s. Tako smo že določili delovne skupine ter en projekt tudi že začeli, drugega pa načrtujemo še v tem letu. Pri tem konstruktivno sodelujemo s strokovnjakom za vitko proizvodnjo Borisom Šturmom, ki je naš sodelavec iz Dobja.



Eden od ukrepov, ki smo jih sprejeli, je tudi preselitev stroja iz Dobja v Črnomelj.

Natančne meritve zagotavljajo kakovostne izdelke

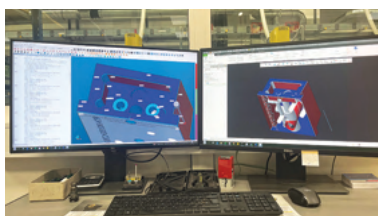
Primož Oblak

Delo v merilnici orodjarne Polycom zahteva natančnost, doslednost in osredotočenost na podrobnosti. Natančne meritve zagotavljajo visoko kakovost proizvodnje in zmanjšujejo tveganje za napake v končnih izdelkih, kar posledično povečuje učinkovitost in produktivnost podjetja.

V merilnici orodjarne skrbimo za natančno merjenje orodnih delov, ki so vgrajeni v orodja za brizganje plastike. Ti orodni deli vključujejo gravurne vložke, stranska jedra, trne, izmetače in druge ključne komponente. Da zagotovimo visoko kakovost izdelave in skladnost z zahtevanimi tolerancami, uporabljamo različna merila, od enostavnejših do naprednejših merilnih naprav, kot sta koordinatni merilni stroj (CMM) in skener 3D.

Za osnovne meritve dimenzij, lukenj in drugih gabaritov uporabljamo enostavna merila. Ta so univerzalno pomično merilo, mikrometri, merilni trni in globinska urica. Bolj kompleksne dele orodja, kjer so tolerance natančneje definirane, pa merimo s koordinatnim merilnim strojem (CMM), ki omogoča tridimenzionalno merjenje. Večino orodnih delov zmerimo prav s CMM, saj tako dosežemo najvišjo raven natančnosti meritev. CMM je nepogrešljiv za ugotavljanje točnosti izdelave po različnih proizvodnih operacijah, kot so HSC, potopna erozija in žična erozija.

Pri delu uporabljamo koordinatni merilni stroj Dea Global in programsko opremo PC-DMIS, ki omogoča analizo in obdelavo izmerjenih podatkov. Ker na natančnost meritev lahko vplivajo razni zunanji dejavniki, vedno pred začetkom



Programska oprema za kontrolo orodnih delov, vgrajenih v orodja za brizganje plastike.

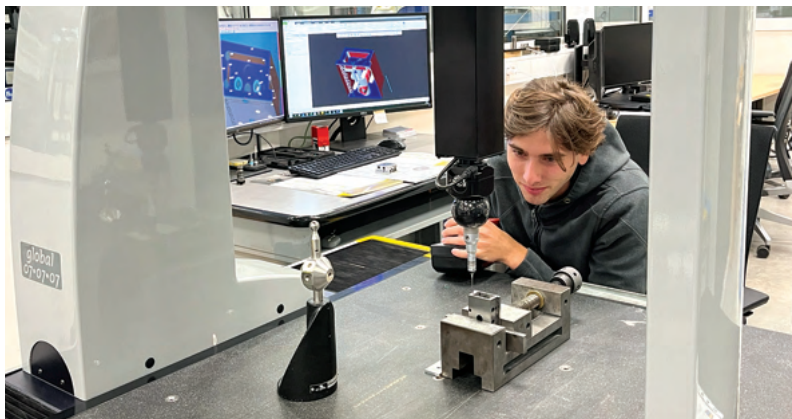
vsakega merjenja zagotovimo, da je merjenec čist in brez sledu morebitnih tujkov, kot so kovinski ostružki ali umazanija. Čist merjenec se med merjenjem ne sme premikati, zato ga vpnemo v primež ali z vijaki pritrdimo na mizo. V programu Creo Parametric pripravimo model z želenim koordinatnim sistemom, ki ga nato uvozimo v PC-DMIS.

Z meritvijo hitro odkrijemo odstopanja

Stroj deluje na podoben način kot

naš prst, ko sledi koordinatam na zemljevidu. Njegove tri osi tvorijo koordinatni sistem stroja, po katerem se merilna glava ali tipalo premika in zaznava posamezne točke na površini obdelovanca. Tipalo zajema natančne podatke o posameznih točkah na merjencu, program PC-DMIS pa jih analizira in primerja s specifikacijami na modelu. Te točke združimo v geometrijske oblike, kot so linije, krožnice in ravnine, kar nam omogoča preverjanje točnosti vseh geometrijskih oblik.

Ker lahko s pravočasnim odkrivanjem odstopanj in napak v proizvodnem procesu, ki jih ugotovimo z meritvijo, tudi hitro ukrepamo in napake odpravimo, na tak način preprečimo napake v poznejših fazah izdelave izdelka. Ta postopek omogoča hitrejšo in učinkovitejšo sestavljanje orodij v ročni orodjarni ter zmanjšuje število popravkov gravurnih vložkov, kar pospeši izdelavo končnega plastičnega izdelka. S pomočjo koordinatnega merilnega stroja lahko dosledno nadzorujemo kakovost izdelave orodnih delov in spremljamo natančnost strojev v strojni orodjarni. Meritve primerjamo s tolerancami, navedenimi na tehnični risbi ali v 3D modelu. S takšnim nadzorom zagotavljamo, da so vsi orodni deli, še posebej tisti, ki so kritični za brizganje plastike, brezhibni in pripravljeni za uporabo v proizvodnji.



Pri delu uporabljamo koordinatni merilni stroj Dea Global.

Zdravi ljudje v zdravih organizacijah

Marija Mica Kotnik

Naša strokovna sodelavka s področja varnosti in zdravja pri delu Sabina Potokar je že tretja zaposlena v podjetju, ki je uspešno opravila izobraževanje za svetovalca za promocijo zdravja pri delu (PZD) – pred njo sta svetovalca postala Barbka Rupar in Ulrik Oblak. Kot članica skupine za PZD v podjetju vodi tudi mesečne sestanke skupine.

Promotor zdravja na delovnem mestu je oseba, ki v podjetju aktivno podpira, načrtuje in spodbuja različne pobude za izboljšanje zdravja zaposlenih. V podjetju lahko deluje več promotorjev, povezani pa so v skupino za PZD, katere člani so predstavniki vseh pomembnih skupin v podjetju; od vodstva, kadrovske službe, varstva in zdravja pri delu, sveta delavcev, medicine dela in drugih. Vizija promotorja zdravja na delovnem mestu so zdravi ljudje v zdravih organizacijah, pravi Sabina Potokar, ki je izobraževanje za svetovalca za promocijo zdravja pri delu (PZD), ki se izvaja v okviru programa Čili za delo, letos novembra uspešno zaključila na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa v Ljubljani. V dobrih petih tednih je osvojila znanja z vseh pomembnih področij za krepitev zdravja zaposlenih. Med njimi so: zdravje in promocija zdravja pri delu, timsko delo, načrtovanje programov in projektov promocije zdravja pri delu, analiza zdravja delavcev, ergonomski ukrepi na delovnem mestu, kemijski dejavniki tveganja, dejavniki tveganja za poškodbe, organizacija dela, doživetja preobremenjenosti pri delu, varovanje dostojanstva pri delu, preprečevanje uporabe psihoaktivnih snovi, prehrana in gibanje.

Cilji skupine za promocijo zdravja

Sabina Potokar, ki tudi vodi mesečne sestanke skupine PZD, pravi, da je osnovni cilj skupine za promocijo zdravja predvsem ustvariti in vzdrževati zdravo, varno in spodbudno delovno okolje, kjer se zaposleni počutijo podprte in cenjene ter so zmožni dosegati osebne in poklicne cilje v zdravem delovnem okolju. »Naše delo je pomembno tudi za organi-

Dejavnosti, ki jih v podjetju izvajajo člani skupine PZD

- analiza potreb zaposlenih,
- načrtovanje in izvedba programov za krepitev zdravja,
- izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih,
- spodbujanje zdravega življenjskega sloga,
- sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki,
- spremljanje, analiza rezultatov in vrednotenje uspešnosti ter prilagajanje programov skladno s povratnimi informacijami in kazalniki,
- obveščanje vodstva in zaposlenih o napredku.
- vzdrževanje podpornega delovnega okolja.



Sabina Potokar je že tretja promotorka zdravja pri delu v našem podjetju.

zacijsko kulturo podjetja, saj s sodelavci neposredno vplivamo na boljše počutje zaposlenih in tudi njihovo večjo varnost. Vse to posredno vodi k večji učinkovitosti, zmanjšanju bolezni, povezanih z delom, manj je nezgod, poškodb, poklicnih bolezni, stresa in še mnogo več,« izpostavi sogovornica in dodaja, da zdravo in kakovostno delovno okolje vpliva tako na razpoloženje kot dobro počutje zaposlenih, kar vse vodi k večji učinkovitosti dela. »Zaposleni, ki delajo v kakovostnem delovnem okolju, so vsekakor bolj motivirani. Posledično lahko pričakujemo zmanjšanje stroškov, povezanih z boleznimi in bolniško odsotnostjo, zmanjšanje bolniškega staleža, delovne invalidnosti, fluktuacije, hkrati pa povečanje kakovosti izdelkov in storitev, produktivnosti, zadovoljstva zaposlenih in strank ter izboljšanje ugleda organizacije.«

Z dejavnostmi, ki jih izvajajo, skušajo spremeniti tako fizično kot socialno okolje zaposlenih kot jih tudi spodbuditi, da spremenijo svoje vedenje, na primer, spremenijo nezdrav življenjski slog oz. se odrečejo drugim nezdravim navadam, zaključila nova promotorka zdravja na delovnem mestu Sabina Potokar.

V mesecu dni do znanja slovenskega jezika

Tija Blagotinšek

V podjetju Polycom smo začeli izvajati tečaj slovenskega jezika za naše tuje sodelavce. S tem želimo izboljšati komunikacijo znotraj podjetja, zlasti v proizvodnji. Prav tako želimo ustvariti boljše delovne pogoje tako za obstoječe zaposlene kot tudi za nove sodelavce, ki še ne govorijo aktivno slovenskega jezika.

Za nove zaposlene sodelavce iz tujine je obvladanje slovenskega jezika še kako pomembno. Omogoča jim lažje in uspešnejše vključevanje v tim ter v delovni proces, saj z znanjem jezika vsekakor lažje razumejo podana navodila in hitreje osvojijo način dela, ki ga njihovo delovno mesto zahteva. Obenem je znanje slovenščine ključno v njihovi vsakodnevni komunikaciji s podjetjem, ki enako spada v delovni proces – to so sporočanje odsotnosti z dela, naročanje malice in druge vsakodnevne naloge, ki jih zaposlitev prinaša.

Tečaj obsega učenje o različnih temah in veščinah. Glavni poudarek pa je na učenju o navodilih za delo v proizvodnji, obenem slušatelji obravnavajo dogodke in dialoge v realnih situacijah, kar jim bo omogočilo čim bolj aplikativno oziroma stvarno uporabo slovenskega jezika. Tako se bodo jezika učili skozi realne situacije in dialoge, ki se dogajajo skozi delovni proces. Med drugim bodo spoznavali, kakšna so navodila za pakiranje, kako predajo izmeno, kako napišejo delovni nalog, kaj pomenijo posamezni procesi v delovnem procesu, kako se interpretira kontrolni plan in osvojitve vizualizacije napak.



V Polycomu sodelavcem iz tujine omogočamo učenje slovenskega jezika.

Udeleženci tečaja slovenskega jezika so tuji državljani, pretežno zaposleni kot proizvodni delavci in nastavljalci, ki prihajajo iz Severne Makedonije ter Bosne in Hercegovine. Njihovo predznanje slovenščine je zelo različno, a največ je takih, ki se s slovenskim jezikom šele spoznavajo, osnovnega znanja imajo zelo malo ali skoraj nič, zato se tudi s sodelavci težje sporazumevajo.

Raznolike učne metode

Učenje slovenskega jezika za tuje sodelavce, ki predvidoma traja mesec dni, tri do štirikrat na teden po dve uri in pol, kar pomeni 40 ur poučevanja slovenskega jezika, smo zaupali podjetju Karnion, d. o. o., glavna predavateljica pa je Janja Baloh. V holističnem centru razvoja osebne uspešnosti obljublajo raznolike učne metode jezika, ki vključujejo učne in delovne liste, slike, poslušanje ter simulacije dialogov. Poseben poudarek je na ponavljanju obravnavanega besedišča za utrjevanje znanja v dolgoročnem spominu.

Po zaključku tečaja naj bi bili udeleženci sposobni osnovne vsakodnevne komunikacije ter razumevanja in izražanja, hkrati naj bi poznali besedišče, neposredno vezano na delovni proces. Prepričani smo, da je učinek tega ukrepa dvojen: sodelavcem iz tujine omogočamo boljše integracijo v delovno okolje, istočasno bo to pozitivno vplivalo na medosebne odnose in splošno razumevanje delovnih procesov.

Tečaj slovenskega jezika za tuje sodelavce pomeni korak k boljšemu razumevanju in sodelovanju v podjetju Polycom.

Po uspešno zaključenem prvem tovrstnem tečaju obstaja možnost, da bi pridobivanje znanja slovenskega jezika omogočili tudi novim sodelavcem iz tujine, ki se bodo pridružili našemu kolektivu. Na takšen način bomo še naprej spodbujali učenje in integracijo novozaposlenih, kar bo pripomoglo k še boljšemu delovnemu vzdušju v našem podjetju.

Trajnostne inovacije in globalizacija v industriji plastičnih mas

Tija Blagotinšek

Na največjem mednarodnem sejmu industrijske plastike Fakuma 2024, ki je oktobra potekal v Friedrichshafnu v Nemčiji, je svoje izdelke in storitve predstavilo več kot 1600 razstavljavcev z vsega sveta. Udeležilo se ga je tudi trinajst naših sodelavcev.

Na letošnjem sejmu Fakuma so bili predstavljeni ključni trendi v industriji plastičnih mas, ki zajemajo inovacije v proizvodnih procesih, novih materialih, avtomatizaciji in trajnostnih rešitvah. Tudi letos je bil poudarek na hitrih proizvodnih ciklih embalaže, napredkih v tehnologiji brizganja medicinskih pripomočkov, vse bolj okolju prijaznih strojih in naraščajoči avtomatizaciji procesov. Hkrati se industrija vse bolj osredotoča na trajnostne materiale in reciklažo plastike, kar odraža potrebo po zmanjšanju vpliva na okolje in optimizaciji proizvodnih procesov.

Največjega mednarodnega sejma Fakuma 2024 v Nemčiji se je udeležilo tudi trinajst naših sodelavcev.



Del ekipe sodelavcev na sejmu Fakuma v Friedrichshafnu v Nemčiji; od leve: Gašper Sever, Dejan Savič, Rok Veselič, Tjaž Oblak, Borut Tolar, Benjamin Brence, Uroš Simonič, Andrej Klemenčič, Marko Jager.

Inovacije v medicinski tehnologiji vključujejo uvedbo t. i. sistema vision control, ki omogoča spremljanje kakovosti izdelkov med proizvodnim procesom neposredno ob brizgalnem stroju. Takšna tehnologija omogoča takojšnje zaznavanje napak, kar povečuje natančnost in zanesljivost, ki sta v medicinski industriji ključna, saj je kakovost izdelkov nepogrešljiva.

Trajnostni razvoj in zeleni prehod

Na sejmu so predstavili tudi inovativno rešitev v avtomatizaciji, ki omogoča mehanske manipulacije izdelkov že v fazi brizganja, kot je zapiranje embalaže neposredno v orodju z uporabo hidravličnega pogona nad njim. Prednost te tehnologije je v večji natančnosti in avtomatizaciji procesa, kar omogoča



Sandwich brizganje (notranjost izdelka izdelana iz reciklirane plastike).

brezhibno proizvodnjo brez dodatne manipulacije zunaj brizgalnega stroja. Ta rešitev je izjemno pomembna za podjetja v množični proizvodnji embalaže, kjer sta hitrost in učinkovitost ključnega pomena.

Obenem se je letošnji sejem Fakuma močno osredotočil na trajnostni razvoj in zeleni prehod. Trajnostni materiali so postali osrednja tema sejma. Tako kot zmanjšanje ogljičnega odtisa postaja vse pomembnejša družbena tema, se tudi industrija plastike obrača k okolju prijaznejšim materialom, kot je bio plastika. Ta predstavlja alternativo tradicionalnim materialom, saj omogoča proizvodnjo izdelkov z manjšim vplivom na okolje in boljšimi možnostmi za reciklažo. Vse to je ključnega pomena za prihodnost industrije.

Prav reciklirani materiali imajo vse večjo vlogo v proizvodnji, saj omogočajo izdelavo novih materia-

lov z uporabo recikliranih surovin. Mehanska reciklaža ima vodilno vlogo, vse bolj pa se uporablja tudi kemična, ki omogoča bolj specifične prilagoditve lastnosti materialov. Vsebnost reciklata v novih izdelkih (granulatih) je lahko od 5- do 100-odstotna, kar omogoča široko uporabnost teh izdelkov. Prav tako dodatki, kot so reciklirana karbonska vlakna, povečujejo trdnost in stabilnost, zaradi česar so ti materiali uporabni tudi v zahtevnejših industrijskih aplikacijah.

Več konkurence, več priložnosti

Na sejmu je bilo v ospredju zelo pomembno področje – to je avtomatizacija proizvodnih procesov. Dejstvo je, da so ob napredku tehnologije tudi proizvodni procesi vse bolj avtomatizirani. Vse to zmanjšuje potrebo po človeškem delu, znižuje stroške in povečuje učinkovitost. V industrijah, kjer je hitrost proizvodnje ključna, avto-

matizacija omogoča bolj natančno izvedbo brez napak, kar dodatno dviguje kakovost končnih izdelkov. Je pa sejem letos obiskalo še več predstavnikov z azijskih trgov, kar kaže na globalizacijo industrije plastičnih mas. Ta širitev prinaša večjo konkurenco pa tudi nove priložnosti za izmenjavo inovativnih rešitev. Na sejmu je bilo tudi opazno zmanjšanje novih projektov v evropskem avtomobilskem trgu. Vse to avtomobilsko industrijo na stari celini precej skrbi, saj se pomanjkanje novih avtomobilskih projektov odraža v zmanjšanem povpraševanju po tehnoloških inovacijah. Na sejmu so si bili enotni, da je ta trend verjetno posledica številnih gospodarskih izzivov in pritiska za zmanjšanje emisij. Razstavljalci zato vedno bolj usmerjajo svoje inovacije in rešitve v druge industrije, kjer povpraševanje po avtomatizaciji in trajnostnih materialih ostaja stabilno ter omogoča nadaljnjo rast in inovacije.

Učinkovitost, avtomatizacija, trajnost

Sejem Fakuma je spet dokazal, da inovacije v industriji plastičnih mas potekajo s hitrim tempom. Prihodnost industrije bo temeljila na uravnoteženju med učinkovitostjo, avtomatizacijo in trajnostjo, kar bo prispevalo k dolgoročno uspešni in odgovorni industriji plastičnih mas.



Sodelavec Marko Jager (drugi z leve) na stojnici Kingfa kitajskega proizvajalca in dobavitelja termoplastičnih granulativ, ki ima proizvodnjo tudi v nemškem Wiesbadnu.



Zanimivi izdelki iz brizgane plastike: konice pušnice za pikado, pribor iz bio plastike, leča in pokrovček za steklenice tekile.



Uporabni izdelek iz bio plastike je tudi jedilni pribor.

Predstavljamo zaposlene

Tija Blagotinšek



Miha Kos je v podjetju Polycom zaposlen že devet let, trenutno opravlja delo operativnega nabavnika. Njegova glavna odgovornost je skrb za rezervne dele za oddelek vzdrževanja, inženiringa ter vzdrževalne orodjarne, poleg tega se ukvarja še z določenimi storitvami za proizvodnjo. Ena izmed zanimivejših nalog v njegovem delu je tudi pridobivanje ponudb od različnih dobaviteljev za iste artikule, kar zah-

teva natančno primerjavo cen in časov dobav. Podjetje Polycom sicer Miho spremlja že od mladosti. Že kot 15-letnik je namreč opravljal dijaško delo v garaži, kjer je podjetje začelo svojo zgodbo. Pred zaposlitvijo v Polycomu je pridobival različne izkušnje v pisarniških delih in na terenu, vedno pa ga je gnalo, da se nauči nekaj novega.

In leta 2015 se je tudi povsem zares pridružil ekipi Polycoma, sprva kot skladiščnik. Že dve leti pozneje je napredoval v namestnika vodje skladišča, po selitvi v Dobje leta 2018 je prevzel vlogo vodje skladišča. Njegova karierna pot se je prelomila konec leta 2021, ko se je odločil sprejeti nov izziv in se preizkusiti v nabavi. Sprva je prevzel odgovornost za nabavo rezervnih delov, nato se je začel ukvarjati tudi z nabavo za Orodjarsko-razvojni center (ORC). Tu se je naučil veliko novih stvari, saj pred tem z orodjarno ni imel veliko stika. Zdaj pa že dobro leto deluje kot operativni nabavnik, kjer vsak

dan prispeva k uspešnosti podjetja.

»Moji sodelavci v oskrbovalni verigi so odlični. Res se odlično razumemo, se pogovarjamo in pogosto skupaj preživljamo zabavne trenutke, še posebej na letnih timbidingih, ki so vedno polni smeha,« pravi Miha

»Moji sodelavci v oskrbovalni verigi so odlični. Res se odlično razumemo, se pogovarjamo in pogosto skupaj preživljamo zabavne trenutke, še posebej na letnih timbidingih,« pravi Miha Kos.

in dodaja, da si včasih tudi sami organizirajo manjše dejavnosti za krepitev medsebojnih odnosov.

Miha uživa tudi v svojem prostem času. Največ ga nameni športu. Uživa v košarki, teku, kolesarjenju in pohodništvu, rad pa se odpravi tudi na izlete v hribe. Vendar pa največ trenutkov preživi s svojo družino, kar mu prinaša res veliko veselja in zadovoljstva.

Urška Gregorič je že pet let nepogrešljivi del ekipe Polycoma, kjer opravlja delo skupinovodje v proizvodnji. Njena glavna odgovornost je, da delo v proizvodnji poteka nemoteno in da so naloge med sodelavci pravično razdeljene. Vsakodnevno se srečuje z različnimi izzivi, jih uspešno rešuje s pomočjo izkušenj, ki jih je pridobila kot proizvodna delavka. »Ta izkušnja mi omogoča, da dobro razumem proces dela in hitro najdem ustrezne rešitve,« pravi Urška, ki je svojo pot v Polycomu na lokaciji v Črnomlju začela že leta 2018 kot

študentka. Po koncu šolanja se je naslednje leto (2019) zaposlila kot delavka v proizvodnji. Zavzetost in odgovornost sta ji že kmalu prinesli napredovanje, najprej na mesto namestnice skupinovodje, nato je v začetku leta 2020 postala skupinovodja. Nedavno je sprejela možnost nadomeščanja dela v Dobju. Delo na novi lokaciji ji ni predstavljalo težave – nasprotno, prineslo ji je nove izzive in priložnosti za učenje, saj so v Dobju izdelki drugačni in zahtevajo poseben pristop. Kot nam je zaupala, je pred zaposlitvijo v Polycomu izkušnje pridobivala v



različnih poklicih. Delala je v tovarni v Semiču, od koder je sicer Urška doma, nekaj časa se je kalila v vrtnem centru, ki je imel tudi spletno prodajo, ter kot natakaraica in receptorka v kampu ob Kolpi.

Urška se s svojo ekipo sodelavcev zelo razume. Pravi, da čeprav so osebnostno precej različni, se zelo dobro razumejo, si pomagajo. Nemalokrat se družijo tudi zunaj delovnega časa in tako še dodatno krepijo timski duh.

Čeprav je Urška zelo predana svojemu delu, je dejavna tudi v prostem

času. »Že od osnovne šole pojem v domačem cerkvenem pevskem zboru, kjer sem začela v otroškem, nato v mladinskem, zdaj pa pojem v mešanem zboru,« še pove Urška, ki je tudi strastna skavtinja. Tam je svojo aktivno voditeljsko vlogo zaključila pred dvema letoma, a še vedno redno preživlja čas s prijatelji skavti v naravi, kjer pogosto prespijo pod milim nebom. Poleti, če ji le čas dopušča, zelo rada sodeluje na različnih letovanjih in taborih, kjer preživlja čas z mladimi.

Urška je nedavno obudila še eno

»Delo na novi lokaciji mi je prineslo nove izzive in priložnosti za učenje, saj so v Dobju izdelki drugačni in zahtevajo poseben pristop,« pravi Urška Gregorič.

ljubezen – igranje odbojke, ki jo je trenirala v osnovni šoli. Poleg športa uživa tudi v ustvarjanju. Za bližnje in prijatelje izdeluje personalizirane voščilnice in jih s tem vedno znova razveseljuje.

Polycomov štipendist **Tim Stržinar** se je v zadnjih petih letih, odkar je začel s študentskim delom, izkazal kot nadvse predan in vsestranski sodelavec. Štipendist podjetja je že dve leti in skozi številne priložnosti na področju strojništva pridobiva bogato znanje, ki ga z veseljem uporablja tudi doma. Tim namreč izhaja s kmetije, kjer je vsako tehnično znanje zelo dobrodošlo in še kako uporabno.

»Delovno okolje v Polycomu je spodbudno. Posebej me veseli, ker odlično sodelujem s sodelavci in uživam v naših zelo dobrih medsebojnih odnosih,« pravi Tim Stržinar.

Timova pot v podjetju se je začela v vodstvu proizvodnje, kjer je pomagal pri pripravi robota Otta, nato se je pridružil vzdrževalni orodjarni. Tam je prevzemal naloge, kot so vzdrževanje, priprava in čiščenje orodij, obnova ter popravila. Delo na različnih obdelovalnih strojih, vključno z brušenjem, rezkanjem in struženjem, mu je omogočilo, da je pridobil dragocena praktična znanja. Seznanil se je tudi z naprednimi tehnikami, kot sta žična in potopna erozija. Trenutno se uvaja na CNC-strojih, svoje usmeritve

pa nadaljuje proti cilju zaposlitve v konstrukciji.

V okviru priprave na novo delovno mesto bo zaokrožil po različnih oddelkih, kjer bo dodatno izpopolnil svoje znanje. In tega, kot pravi, se zelo veseli. »Med postanki v strojni orodjarni bom spoznaval delo na strojih, vključno z nastavitvami, centriranjem in programiranjem, grobim rezkanjem ter izdelavo elektrod in meritvami na KMM, pa tudi potopno in žično erozijo. Pri razvoju tehnologije bom prisoten na pregledu konstrukcije, sodeloval pri preizkusih, kot so FOT, Loop in R&R, ter se uvajal v urejanje dokumentnega sistema, okolja SAP in preizkusih orodij. V tehnologiji orodjarne bom izvajal meritve na KMM in 3D skeniranje, razpisoval tehnologije za nova in obstoječa orodja, analiziral napake orodij in sodeloval na pregledih konstrukcije,« nove zadolžitve našteva Tim, ki ponosno tudi pove, da je srednjo šolo končal kot strojni tehnik in za zaključno nalogo izdelal delujoči minimoto. Pri izdelavi minimota, ki ga je sam zasnoval, ga je podjetje Polycom podprlo finančno, hkrati pa mu omogočilo tudi dostop do strojev. Zato je lahko svoj izdelek zasnoval, kot si je želel – v celoti. S projektom se je poglobljal v strojniške zakonitosti, izdelal okvir



motorja, opravil obnovo, izvajal natančno rezkanje komponent in izvedel potrebne prilagoditve za praktično vožnjo. Kot nam je zaupal, delovno okolje v Polycomu izjemno ceni, saj odlično sodeluje s sodelavci in uživa v njihovih zelo dobrih medsebojnih odnosih. Poleg dela si Tim vzame čas tudi za razne hobije. Zelo rad obišče fitness, se uči kitaro, zelo dejaven pa je tudi v Klubu študentov Poljanske doline, kjer kot podpredsednik organizira najrazličnejše prireditve, dogodka in veselice.

Napredne prakse na področju kadrovanja

Tija Blagotinšek

Jeseni smo se udeležili festivala HR&M, ki je potekal na Fakulteti za računalništvo in informatiko v Ljubljani. Festival je namenjen strokovnjakom s področja kadrovanja in upravljanja organizacij in priložnost za navdih, izmenjavo mnenj, pridobivanje novih znanj ter mreženje. Naše podjetje je zastopala vodja kadrovske službe Barbka Rupar.

Festival HR&M je letos pritegnil več kot tisoč udeležencev. Sodelujoči so na njem obravnavali napredne prakse, nove tehnologije in strategije, ki prispevajo k učinkovitemu in vključujočemu delovnemu okolju. Festival je omogočil vpogled v sodobne trende in rešitve na področju kadrovanja, vključno z uporabo umetne inteligence (UI). V povezavi s tem je Barb-

ka Rupar poudarila: »Pri procesu izbora kandidatov nam lahko umetna inteligenca pomaga le pri izločanju kandidatov, ki ne ustrezajo osnovnim zahtevam, kot sta denimo strokovno znanje, izobrazba ...«, a je obenem opozorila, da je za končno odločitev in izbiro pravega kandidata še vedno nujen osebni stik.

Na festivalu so se poleg umetne in-

teligence dotaknili tudi drugih tem. Izpostavili so področja dobrega počutja na delovnem mestu ter nekatere dobre prakse na področju vajeništva. Kot je povedala Ruparjeva, so takšna strokovna srečanja dragocena priložnost za izmenjavo izkušenj in znanj ter vzpostavljanje novih strokovnih povezav, kar je ključnega pomena za dolgoročni razvoj organizacij.

Karierni dan za dijake Šolskega centra Novo mesto

Tija Blagotinšek

Jeseni smo se udeležili drugega Kariernega dne, ki ga je organiziral Šolski center Novo mesto. Dogodek je bil odlična priložnost za spoznavanje dijakov in študentov, ki so se zanimali za karierne možnosti, prakse in prihodnost dela, tudi v našem podjetju. Zato smo predstavili svoje zaposlitvene priložnosti ter izzive, ki jih prinašata tehnologija in avtomatizacija na trg dela.

Šolski center Novo mesto je kot največji izobraževalni center v Sloveniji že dolgo v tesnem sodelovanju z delodajalci in nudi mladim priložnost za pridobivanje praktičnih izkušenj. Na dogodku smo imeli priložnost klepetati z mladimi talenti, jim predstaviti naše podjetje ter možnosti za zaposlitev.



Sodelavec Martin Ilenič je dijakom ŠC Novo mesto slikovito predstavil naše podjetje.

Dnevi dobaviteljev avtomobilske industrije

Tija Blagotinšek

Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport je skupaj z Javno agencijo SPIRIT Slovenija, ACS, Slovenskim avtomobilskim grozdom, slovenskim veleposlaništvom na Kitajskem, kitajskim veleposlaništvom v Sloveniji ter drugimi slovenskimi gospodarskimi združenji med 7. in 10. oktobrom letos organiziralo Dneve dobaviteljev avtomobilske industrije. Prisotni smo bili tudi mi.

Na Dnevih dobaviteljev avtomobilske industrije smo sodelovali z več kot 40 člani slovenskega avtomobilskega grozda in predstavili naše podjetje ter slovensko poslovno okolje kitajskim avtomobilskim podjetjem. Minister za gospodarstvo, turizem in šport Matjaž Han je izpostavil, da je avtomobilska industrija ključna za slovensko gospodarstvo, ki spodbuja inovacije in razvoj ter ustvarja številna delovna mesta. Hkrati je opozoril na izzive in priložnosti, ki jih prinaša prehod v brezogljivo družbo.

Direktor našega podjetja dr. Robert Agnič je na dogodku predstavil podjetje, izpostavil dosežke in vizijo ter strategijo našega nadaljnjega razvoja. Po predstavitvi so se predstavniki našega podjetja srečali na pogovorih z vsemi štirimi kitajskimi podjetji, izmenjali mnenja in izkušnje ter iskali priložnosti za more-

bitno sodelovanje. »To je bila dobra priložnost za vzpostavitev tesnejših poslovnih vezi in širjenje naše mreže tako v Sloveniji kot na mednarodnem trgu,« je poudaril dr. Agnič.

Vsi navzoči pa so se tudi strinjali, da so tovrstni dogodki odlična priložnost za medsebojno spoznavanje, povezovanje in krepitev poslovnih odnosov, ki vsekakor prispevajo k nadaljnjemu uspehu slovenske avtomobilske industrije na globalnem trgu.



Udeleženci so z zanimanjem spremljali razprave. Vir: spletna stran GIZ ACS.



Uspešno smo se predstavili na Dnevih dobaviteljev avtomobilske industrije. Vir: spletna stran GIZ ACS.

Obiskali so nas gasilci veterani

Tija Blagotinšek

Ob praznovanju 130-letnice Prosto-voljnega gasilskega društva Poljane so njihovi člani – veterani obiskali tudi naše podjetje. Sodelavci so jim predstavili našo zgodbo o uspehu, ki temelji na vrednotah, kot so solidarnost, timsko delo in odgovornost do skupnosti. »Ponosni smo, da smo lahko delili svojo izkušnjo z gasilci, ki so v preteklosti in še danes ključni nosilci varnosti in skupnostnega duha v naši regiji,« je ob tej priložnosti povedal Iztok Stanonik in dodal, da si še naprej želimo dobrega sodelovanja tako z gasilci kot ostalimi društvi v občini.

Za odlično organizacijo dogodka, ki je omogočil izmenjavo izkušenj in utrditev vezi med podjetji in gasilskimi organizacijami, se zahvaljujemo komisiji za starejše gasilce pri Gasilski zvezi Škofja Loka ter PGD Poljane. Veselimo se nadaljnjih priložnosti za sodelovanje ter prihodnjih srečanj, ki bodo še naprej krepila skupnostni duh in medsebojno podporo.



Gasilci veterani PGD Poljane so si z zanimanjem ogledali naše podjetje.

Nova sodelovanja na poslovnem zajtrku

Tija Blagotinšek

Oktober smo se udeležili poslovnega zajtrka konzorcija podjetij za spodbujanje kakovosti izobraževanja v tehniških poklicih, ki ga je v Gostilni Starman organiziral naš dolgoletni partner ŠC Škofja Loka. Na dogodku smo se zbrali predstavniki gospodarstva in lokalne skupnosti, s čimer smo še dodatno okrepili sodelovanje za izboljšanje tehničnega znanja mladih v naši regiji.

Na dogodku je zbrane nagovoril direktor ŠC dr. Martin Pivk, ki je izpostavil pomembnost sodelovanja med šolami in podjetji za prihodnost tehničnega izobraževanja. Župan Škofje Loke Tine Radinja je izpostavil skupne cilje – to je visoko raven tehničnega znanja in uspešno lokalno gospodarstvo. Predstavniki posameznih enot šolskega centra so nato predstavili uspehe preteklega leta, kar je prispevalo k pozitivnemu vzdušju in motivaciji za prihodnje projekte.

Na srečanju je bil še poseben poudarek na uvajanju mikrodokazil, ki omogočajo hitro pridobivanje specifičnih znanj, ter podpisu dogovora o nakupu novega CNC-stroja za razrez lesa s podjetjem Lestroj, kar bo dodatno

okrepilo tehnično opremljenost centra in odprlo nove možnosti za praktično izobraževanje. Dogodek smo zaključili z mreženjem, kjer smo z drugimi udeleženci razpravljali o nadaljnjih priložnostih za sodelovanje.

Jeseni smo se udeležili drugega Kariernega dne, ki ga je organiziral Šolski center Novo mesto. Dogodek je bil odlična priložnost za spoznavanje dijakov in študentov, ki so se zanimali za karierne možnosti, prakse in prihodnost dela, tudi v našem podjetju. Zato smo predstavili svoje zaposlitvene priložnosti ter izzive, ki jih prinašata tehnologija in avtomatizacija na trg dela.

Šolski center Novo mesto je kot največji izobraževalni center v Sloveniji že dolgo v tesnem sodelovanju z delodajalci in nudi mladim priložnost za pridobivanje praktičnih izkušenj. Na dogodku smo imeli priložnost klepetati z mladimi talenti, jim predstaviti naše podjetje ter možnosti za zaposlitev.



Sodelovali smo na poslovnem zajtrku konzorcija podjetij za spodbujanje kakovosti izobraževanja v tehniških poklicih.

Pravica do odklopa – zaščita prostega časa

Tija Blagotinšek

V skladu z zakonodajo smo tudi v našem podjetju pripravili Pravilnik o pravici do odklopa, ki je začel veljati 15. novembra letos. Pravilnik določa, da so zaposleni zunaj rednega delovnega časa upravičeni do odklopa od dela. To pomeni, da v tem času niso dolžni odgovarjati na elektronska sporočila, klice ali se vključevati v delovne naloge.

Pravica do odklopa je bila z novelo Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D) uzakonjena novembra lani. Zaposlenim omogoča zaščito njihovega prostega časa in zagotavlja, da delodajalec ne posega v čas dnevnega ali tedenskega počitka, letnega dopusta ali druge upravičene odsotnosti z dela, razen v nujnih primerih. Delodajalci

so morali do 16. novembra letos sprejeti ustrezne ukrepe za uveljavitev te pravice.

V našem podjetju smo to uredili s Pravilnikom o pravici do odklopa. Kot pri večini zakonov tudi pri tem obstajajo izjeme – v nujnih primerih, kot so varnostni incidenti ali okvare ključne infrastrukture, ali izredne dogodke, ki bi lahko ogrozili delovanje podjetja, je stik z zaposlenimi možen. Izjemoma je pravica do odklopa omejena v primerih:

- a) preverjanja razpoložljivosti delavca za namen planiranja delovnega procesa,
- b) preverjanja razpoložljivosti delavca za hitro nadomestitev odsotnega sodelavca,
- c) nujnih primerov,
- d) kadar poslovni in operativni razlogi zahtevajo stik izven delovnega časa.

Konkreten primer, kdaj so se zaposleni dolžni odzvati na klice v nujnih primerih: Namestnico proizvodnje vsak dan v popoldanskem času, ob sobotah in nedeljah kličejo sodelavci v proizvodnji glede odsotnosti zaradi bolezni – za naslednji dan. Ker mora nujno zagotoviti nadomestno osebo, kontaktira druge sodelavce na njihove zasebne telefone,

bodisi jih pokliče bodisi jim pošlje sms. Kako lahko zagotovimo, da so se sodelavci dolžni odzvati na telefonski klic ali sms v nujnih primerih, kot je prerazporeditev zaradi nadomeščanja odsotnega delavca?

Odgovor je jasen: V primeru, ko sodelavci kličejo osebo, ki je zadolžena za pripravo urnikov, da ji sporočijo svojo odsotnost za naslednji dan, ta pa mora zagotoviti nekoga, ki jih bo nadomestil na delovnem mestu, je treba sodelavcem nujno pojasniti, da je v določbi 5. člena našega pravilnika jasno določeno, da je pravica do odklopa omejena v določenih primerih in da je zagotavljanje nadomeščanja delavcev zagotovo eden od teh. Posledično je v takih primerih njihova pravica do odklopa omejena in so se na klic ali sporočilo dolžni odzvati. Neodzivanje na klice osebe, ki je zadolžena za pripravo razporedov dela, predstavlja kršenje obveznosti iz delovnega razmerja.

Vse ostale obveznosti zunaj rednega delovnega časa pa morajo biti vnaprej dogovorjene. Poleg tega pravilnik spodbuja uporabo orodij, kot so samodejni odzivniki v e-pošti, zakasnjeno pošiljanje sporočil in jasno načrtovanje delovnega časa.

S tem pomembnim korakom Polycom svojim zaposlenim omogoča boljšo razmejitev med delovnimi obveznostmi in prostim časom, kar prispeva k dobremu počutju, večji učinkovitosti in spoštovanju zakonskih pravic.

Vabljeni na novoletno zabavo

Dragi sodelavci,

leto se bliža koncu, zato je čas,
da skupaj proslavimo vse,
kar smo dosegli. Vabimo vas na
novoletno zabavo, ki bo
v petek, 20. decembra 2024,
ob 19. uri v OŠ Poljane.

Za vas smo pripravili večer, poln
glasbe, smeha in presenečenj.

Ne pozabite se torej prijaviti in
sodelovati v igri skrivni Božiček!

Se vidimo na zabavi!



 VESEL BOŽIČ IN SREČNO V LETU 2025!							AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	RAJ, PARADIŽ	EKSPRES- NA KAVA	UMA THURMAN	KNJIGO- VODSKI RAČUN	MAKE- DONSKO LJUDSKO KOLO	SIRARSKA MUHA	PRIPRAVA ZA MERJENJE TLAKA
							NEIZOBRA- ŽENOST, NEVED- NOST							
							PORTU- GALSKO DIRKA- LIŠČE F1							
							BRUNO PARMA			DRAMA HENRIKA IBSENA ODTRGAN KOŠČEK				
							EROSOV SPREM- LJEVALEC NASAD OB HIŠI					ANŽE KOPITAR BLEDA BARVA POLTI		
SNOV, KI LAHKO OKSIDIRA DRUGE SNOVI, AKCEPTOR ELEKTRO- NOV	FOLK ROCK SKUPINA IZ ZAGORJA OB SAVI	KOVINSKA POSODA ZA SMETI	SAŠA VUGA	NAŠA GLE- DALIŠKA IN FILMSKA IGRALKA ŠRAJ	HITER TEK	VRAŠČA- NJE UTRDBA V TEKSASU						LEPILO, LEP		
												VOJAŠKA STOPNJA		
PRIPRAVA ZA RISANJE RAVNIH ČRT									MANJŠE SRCE LOKACIJA NAŠEGA LETALIŠČA					
LILI NOVY			ZELIŠČAR NAŠA NAJBOLJŠA ŠAHISTKA (LAURA)							IT. NAFTNI KONCERN METRICNI POUDAREK, IKT			ŽIVO BITJE	ZANESEN- JAKINJA, SANJARKA
TOK, ŠKATLICA					NERA ZA ŽITO, 30L BRAZIL. NOGOMET- NA IKONA							OKRAS NA VOLNENI KAPI ŠTEVILO 3		
NEKDANJI MONGOL- SKI VLADAR				SPOMENIK, SPOMINSKO ZNAMENJE POLETNI HRAST							TEŽA EMBALAŽE OMAR NABER			
POMOČ: ELISTA ESTORIL IKTUS UNUK	MOČEN UDAREC Z REZEKIM GLASOM	NAŠ ZGO- DOVINAR (LOJZE) GL. MESTO KALMIKJE				PREGLE- DOVALEC BESEDIL MISS 2007 TERNAR							GIANNA NANNINI NAPUŠČ	
VELIK IZREZ PRI ŽENSKI OBLEKI								ANGLEŠKI PISATELJ DEIGHTON	ENOJNIK, ORIGINAL NAD- STROPJE					
RENE LACOSTE			SLOVITI BAND IZ LIVER- POOLA VPIJANJE								RUSKI IGRALEC VIDOV	BALERINA KLAŠNJA VEK, OBDOBJE		
AMERIŠKA FILMSKA IGRALKA TYLER				PISANA TROPŠKA PAPIGA	DUO OKUS ALI VONJ PO KISLEM VINU					IZLOČITEV IZ UPORABE GORA V POSOCJU				
VELIK ENOPRO- STOREC ZNAMKE RENAULT						KRAJ PRI KRANJU ANDREJ SIFRER						ZACHARY TAYLOR 4. IN 25. ČRKA		
ZGODBA, POVEST, ŠTORIJA								MANJŠI ŽREBEC						
ŠPORTNIK V KAJAKU								ZAVZE- TOST						

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 28. 2. 2025. Med pravičnimi odgovori bomo izžrebali tri nagrajence, ki bodo prejeli naslednje nagrade:

- nagrada:** multifunkcionalno orodje Polycom
- nagrada:** steklenička Polycom
- nagrada:** majica in obesek Polycom

Nagrajenci križanke **Polyanec, SEPTEMBER 2024, št. 47:**

- nagrada** – multifunkcionalno orodje Polycom: **Helena Hren**
- nagrada** – polo majica in kemični svinčnik Polycom: **Henrik Razpotnik**
- nagrada** – majica in kapa Polycom: **Jana Mlinar**

KUPON

IME:

PRIIMEK:

NASLOV:

GESLO: