

POLYANEC

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



Osrednja tema:

**Kadrovska politika je jasna:
pridobitev kompetentnih
sodelavcev**

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 **47/2024**,
samo za interno uporabo.

FOTOGRAFIJA NA NASLOVNICI

Spremembe prinašajo napredek

- 3** Z novim direktorjem do novih prebojev
- 4** Kadrovska raznolikost bogati podjetje
- 5** Z največjimi izzivi se srečujemo v proizvodnji
- 8** Kadrovska politika je jasna: pridobitev kompetentnih sodelavcev
- 12** Polycomove aktivnosti za prihodnost
- 13** Korak naprej v digitalizaciji
- 14** Nova montažna linija v Črnomlju
- 15** Preventiva in promocija zdravih navad
- 16** Projekt, v katerem je shranjena zgodovina
- 17** Dobra hrana in prijazne kuharice
- 18** Kadrovice na obisku v Polycomu
- 19** Predstavljamo zaposlene
- 21** Zaslužno v pokoj
- 23** Grega Stanonik je uspešno magistriral na Dunaju
- 25** Prejeli smo prestižno nagrado
- 26** Sprejem za Niko Prevc
- 26** Letos smo bili že zelo aktivni
- 28** Križanka

Z novim direktorjem do novih prebojev

Iztok Stanonik, predsednik poslovnega odbora

V Polycomu smo dobili novega direktorja, ki mu v imenu lastnikov in zaposlenih tudi na tem mestu izražam toplo dobrodošlico. Dr. Robert Agnič se je našemu kolektivu pridružil avgusta letos. Veseli me, da smo našli skupen motiv, ki je v prid nadaljnjemu razvoju in delovanju podjetja v prihodnje.

Vedno ko se v vodstvu podjetja dogajajo spremembe, se celotno delovanje podjetja prevetri, kar je povsem logično. Novi obrazi prinesejo novo energijo. In tudi naš novi direktor jo prinaša.

Glede na zahtevno poslovno okolje in velike spremembe na področju mobilnosti, kamor smo s svojim portfeljem izdelkov vpeti tudi mi, od nas trenutno zahteva drugačno pozicioniranje podjetja. Ob tem še vedno želimo ostati inovativen in kakovosten ponudnik celovitih razvojnih rešitev za avtomobilsko in druge industrije, hkrati pa ostati zanesljiv partner naročnikom in poslovnim partnerjem ter stabilen zaposlovalec obetavnih kadrov. Z novim direktorjem, dr. Agničem, želimo na novo premisliti prav o nadaljnem razvoju Polycoma. Razmisliti želimo o njegovi umestitvi in položaju na tako razburkanem trgu trajnostnega in učinkovitega razvoja avtomobilske in drugih industrij. Želim si, da vsi v podjetju skupaj identificiramo tisto področje, kjer bi lahko ustvarili preboj v naslednjo razvojno fazo podjetja.

Zavedam se, da nas čaka veliko dela z uvajanjem novega informacijskega sistema. Ta bo vsekakor prinesel nov zagon, s katerim bomo še izboljšali učinkovitost internih procesov v podjetju ter optimizirali njegovo ureditev. Obenem bomo še izboljšali delovanje podjetja v širšem poslovnem okolju. Si pa ob tem želim, da postanemo in ostanemo visokotehnološko podjetje z zahtevnimi

Za vodje je pomembno, da prepoznajo in spoznajo načine delovanja med sodelavci oziroma ekipami ter uspešno usklajujejo njihova pričakovanja in zmožnosti.

in kakovostnimi proizvodi, ki jih lahko nemoteno izdelujemo z optimalno izrabo razpoložljivih virov. Tako izpopolnjeno delovanje podjetja, ki ima jasno vizijo in je usmerjeno v iskanje novih priložnosti, bo v prid tako zaposlenim kot lastnikom podjetja. O tem sem prepričan. Ker pa je vodja tisti, ki usmerja sodelavce v podjetju, išče sinergijo med njimi ter ustvarja najboljše time, ki lahko



uspešno delujejo, si želim, da bo naš novi direktor prepoznal načine delovanja med sodelavci oziroma ekipami ter bo uspešno usklajeval tako njihova pričakovanja kot zmožnosti. Sodobno vodenje je namreč osredotočeno na gradnjo dobrih ekip in učinkovitih timov, pri čemer so v izboljšanje sistema vključeni vsi deležniki. Sodoben voditelj tudi spodbuja zavzetost sodelavcev ter jim omogoča, da imajo možnost vplivati na spremembe in sodelovati pri vodenju.

Zato poleg usmerjanja in iskanja priložnosti za nadaljnji razvoj podjetja novega direktorja vidim tudi v vlogi voditelja in motivatorja za zaposlene. Prepričan sem, da mu bo uspelo zgraditi ekipo motiviranih sodelavcev, ki bodo kreativno, učinkovito, zmagovalno in odgovorno delovali v smeri skupnega cilja. To pa je ustvarjanje spodbudnega okolja za vse generacije, transformacija delovnih mest na digitalizirano in robotizirano proizvodnjo ter digitalizirano in brezpapirno poslovanje, kar je ena od pomembnih usmeritev našega podjetja.

Kadrovska raznolikost bogati podjetje

Igor Stanonik, podpredsednik poslovnega odbora

Kadrovska služba je ključna funkcija podjetja. Skupaj z vodji ji je zaupan največji in najdražecenejši potencial za rast in napredek. Prav od kadrovske politike je odvisno, kakšni kadri pridejo v podjetje.

Smo podjetje, ki še vedno zaposluje večinoma domačo delovno silo, kar v prihodnosti verjetno ne bo več možno. V tem obdobju je namreč kadrovanje postavljeno pred velike izzive. Zlasti primanjkuje kvalificiranih tehničnih kadrov z izkušnjami, zato bi izpostavil dejstvo, s katerimi se sooča velika večina podjetij. To je vodenje različnih generacij sodelavcev, vodenje sodelavcev iz različnih kultur in različnih geografskih okolij. Zaradi demografskih ter političnih sprememb v svetu se potreba po delovni sili hitro spreminja. Trenutno se podjetja soočamo s pomanjkanjem določenih strokovnih profilov poklicev, ki bi jih kot strokovnjake lahko zaposlili v podjetju. Za zdaj te sodelavce, sicer s težavo, a vendarle še vedno lahko najdemo v domačem okolju, zavedamo pa se, da dolgoročno to verjetno ne bo več možno.

Kot napoveduje Eurostat, ki zagotavlja statistične podatke na evropski ravni, kar omogoča primerjavo med državami in regijami, se ta trend, vsaj kratkoročno, umirja. In kot napovedujejo, naj bi potreba po novih delovnih mestih v prihodnjih dveh letih še vedno ostala nizka. Zato je prav zdaj pravi čas, da se ustrezno pripravimo, ko bo gospodarska rast spet intenzivnejša. Pomembno je, da vodje in sodelavce opolnomočimo ter jih ustrezno pripravimo

Smo podjetje, ki še vedno zaposluje večinoma domačo delovno silo, kar pa v prihodnosti verjetno ne bo več možno.

na drugačne principe in zakonitosti delovanja. Obenem bo treba nujno prilagoditi celotno podporno okolje tako, da bo podjetje lahko delovalo nemoteno na vseh ravneh. Naj kot primer ob tem izpostavim Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ki nam narekuje, da je treba navodila za delo zaposlenemu podati v jeziku, ki ga ta tudi razume. To za podjetja, kot smo mi, kjer sodelavce v določeni meri že danes iščemo zunaj države, v prihodnje pa bo to še bolj intenzivno, pomeni, da bomo v prihodnje navodila za varno delo podajali v dveh ali več tujih jezikih. Vse to pa terja nove prilagoditve znotraj podjetja, ki seveda spet potrebu-



jejo svoj čas, hkrati predstavljajo dodatno obremenitev za kadrovsko službo.

A to je le eden od mnogih izzivov, ki jih podjetjem tovrstno zaposlovanje prinaša. V prihodnje bo tovrstnih prilagoditev nujno potrebnih še več, zato upravičeno pričakujem, da bosta na ravni vključevanja tujih delavcev v slovenska podjetja svoj del opravili tudi država in lokalna skupnost ter podjetjem stopili naproti.

Drugačnost nas vsekakor bogati in prinaša nova razmišljanja, rodi nove ideje ter ustvarja nove prakse. Zato je dobrodošla na vseh ravneh človekovega delovanja. Se je pa ob tem treba zavedati, da zaposlovanje tujih delavcev zahteva tudi prilagajanje delovnih praks in kulture podjetja ter ustvarjanje vključujočega okolja, ki spodbuja raznolikost, hkrati pa spoštuje različna ozadja in tradicijo. Vse to v prihodnje predstavlja še dodatne, nove izzive za podjetje.

Z največjimi izzivi se srečujemo v proizvodnji

Marija Mica Kotnik

Polycom je zanesljiv delodajalec in atraktiven ter prepoznaven zaposlovalec obetavnih kadrov. Kako se spopadajo z nenehnim pomanjkanjem strokovnih sodelavcev, predvsem v proizvodnji, in na kakšen način jih pridobivajo, smo se pogovarjali z vodjo kadrovske službe Barbko Rupar in tehničnim direktorjem Polycoma Mihom Tuškom.

Kakšno je trenutno stanje na kadrovskem področju v podjetju?

Tušek: Kot drugje po Evropi se tudi v Polycomu spopadamo s pomanjkanjem kadrov. Velik manko je predvsem pri kvalificiranih tehničnih kadrih. Trenutno nam delovne sile najbolj primanjkuje v proizvodnji, in sicer pri triizmenskem delu. Zaradi kariernih možnosti v drugih branžah precej delavcev proizvodnjo zapušča. In danes zamenjavo zanje zelo težko dobimo. Primanjkuje predvsem sodelavcev, ki bi bili pripravljeni delati v nočni izmeni.

Rupar: Se strinjam s kolegom. Največje izzive imamo s pridobitvijo sodelavcev za delo na tri izmene na lokaciji Dobje ter kompetentnim kadrom na tehničnih in razvojnih področjih, kjer je potrebna višja izobrazba, vsaj VI/2 oz. VII. stopnja izobrazbe. V podjetju sicer zaposluje več kot tristo ljudi.

Kako rešujete to konkretno situacijo?

Rupar: Trenutno sodelujemo s kadrovske agencije, ki nam pomaga pri iskanju primernih kandidatov tudi zunaj Slovenije. Do pred kratkim so bili postopki za zaposlitev tujega državljanca zelo dolgi. Od izbora kandidata do zaposlitve je preteklo tudi več kot tri mesece, kar je za nas občutno predolgo. V zadnjem času se stanje izboljšuje, saj novi zakon odpravlja krajevno pristojnost pri izdajanju delovnih dovoljenj tujcem na upravnih

enotah ter poenostavlja postopke za zaposlovanje tujcev, kar pomeni, da se bodo tujci lahko zaposlili že v roku 15 dni od izdaje in vročitve soglasja ali dovoljenja po sporazumu z BiH ali Srbijo. S podobnimi izzivi se srečujemo tudi pri štipendiranju in vajeništvu. Občutek imam, da se mladi ne želijo »vezati« na eno podjetje in zato niso zainteresirani za prejem kadrovske štipendije. Hkrati pa opažam, da se mlajši hitreje odločijo za menjavo delodajalca.

Kakšni profili poklicev so pri vas najbolj iskani?

Rupar: Največ zaposlenih v podjetju prihaja iz tehničnih poklicev s področja strojništva, mehatronike in elektronike.

Tušek: Res je. Najbolj iskani so strojniki, elektrotehniki, mehatroniki, kemiki.

Kako uspešni ste sicer s pridobivanjem ključnih kadrov?

Rupar: Pri pridobivanju ključnih kadrov so zelo pomembni naši sodelavci. S priporočili, posredovanjem informacij in kontakti lažje dobimo kompetentne in zanesljive sodelavce. Za to jih tudi nagradimo. Za pridobivanje kadrov sta ključnega pomena tudi štipendiranje in razvoj ter napredovanje že zaposlenih sodelavcev. V letošnjem letu smo zaposlili več kot 20 novih sodelavcev, od tega več kot polovico s VI. ali višjo stopnjo izobrazbe.

Tušek: Kvalificirane kadre z vsaj desetletnimi izkušnjami je res zelo težko dobiti ali pa so zahteve po plači in bonitetah tako visoke, da jih je nemogoče uvrstiti v naše plačilne razrede. Če bomo hoteli zaposlovati, bomo v določenih tehničnih oddelkih primorani dvigniti plačilne razrede.

Na katerih področjih v podjetju je stiska s kadri največja?

Rupar: Trenutno se z največjimi kadrovskimi izzivi srečujemo v proizvodnji, razvojni tehnologiji in pri vodenju projektov.

Znano je, da v Sloveniji, predvsem v industriji, primanjkuje ustreznih kadrov. Kako se to odraža v podjetju?

Rupar: Pomanjkanje kadra se kaže predvsem v dodatni obremenjenosti obstoječih sodelavcev, kar je na dolgi rok nesprejemljivo, saj to lahko pripelje do slabše kakovosti opravljenega dela ter poslabšanja organizacijske klime. Delno to rešujemo tudi z zunanjimi izvajalci del oz. z začasno preazporeditvijo zaposlenih na druga delovna mesta. Istočasno intenzivno iščemo nove kandidate.

Pa je na dolgi rok vzdržljivo, da zaradi vse večjih potreb po delavcih v proizvodnji in vse večji avtomatizaciji sodelujete z zunanjimi izvajalci?

Tušek: V bistvu ni vzdržljivo, saj smo v nekem začaranem krogu. Naj po-

jasnim: zaradi pomanjkanja ljudi v proizvodnji je posledično vse večji pritisk na avtomatizacijo delovnih procesov. In pri tem naletimo na drugo težavo, to je, da težko pridobimo inženirje z izkušnjami na tem področju. Zato iščemo storitve na področju avtomatizacij pri drugih podjetjih. Ker pa se tudi oni spopadajo z mankom usposobljenega kadra, so nato cene storitev posledično vse višje in višje. Velikokrat pridemo do zaključka, da se določenih procesov ne splača avtomatizirati, saj se naložba v avtomatizacijo procesa ne bi nikoli povrnila.

Na kakšen način sicer pridobivate bodoče zaposlene?

Rupar: Načini za pridobitev ustreznega kadra so različni. Pri nas za to uporabljamo številna orodja, kot so oglasi in objave v različnih medijih, priporočila sodelavcev, štipendiranje, sodelovanje s kadrovskimi agencijami, iskanje sodelavcev v kadrovskih bazah in podobno. K pridobivanju novih sodelavcev pristopamo z vso odgovornostjo in zaposlenim nudimo številne ugodnosti.

Kakšne so te ugodnosti, jih lahko nekaj naštejete?

Rupar: V Polycomu se zavedamo, da so ključ našega uspeha zadovoljni sodelavci, zato tako stalnim kot bodočim sodelavcem nudimo številne

»V Polycomu se zavedamo, da so ključ našega uspeha zadovoljni sodelavci, zato tako stalnim kot bodočim sodelavcem nudimo številne ugodnosti,« izpostavlja Barbka Rupar.

ugodnosti. Zaposlenim in tudi njihovim družinskim članom omogočimo vključitev v zdravstveno zavarovanje pri Triglav, Zdravstveni zavarovalnici, d. d. Starši lahko koristijo plačani dopust ob obisku informativnega dneva otroka v devetem razredu osnovne šole, na voljo imamo brezplačno sve-



»Glede na hiter tempo digitalnega razvoja, robotizacije in novih metod dela so stalno izobraževanje, usposabljanje in ozaveščanje vsakega posameznika nujni,« pravi Barbka Rupar, vodja kadrovske službe.

že sadje. Kjer narava dela omogoča, sodelavcem nudimo prilagodljivi urnik dela in delo na daljavo. V podjetju veliko pozornost namenjamo ekipam, saj medsebojno sodelovanje znotraj tima pozitivno vpliva na doseganje skupnih ciljev. Za vsakega zaposlenega imamo namenjena finančna sredstva za udeležbo na timbilingu, pri čemer so na razpolago različne dejavnosti, ki se jih lahko ekipa udeleži. Skupaj s sodelavci aktivno preživljamo prosti čas in se družimo. Nagradimo tudi sodelavce, ki nekoga priporočijo za zaposlitev. Prav tako sodelavce spodbujamo, da podajajo male koristne predloge in izboljšave, ki nam olajšajo vsakdanje delo v organizacijski enoti, podjetju ali skupini. To tudi finančno ovrednotimo in nagradimo. Smo pa tudi zanesljiv delodajalec in delujemo družbeno in okoljsko odgovorno.

Vložek v izobraževanje zaposlenih se vedno vrne Razvoj na tehnološkem področju je hiter in se nenehno spreminja. Kako skrbite za stalno izpopolnjevanje zaposlenih na tem področju?

Rupar: Sodelavci imajo možnost stalnega izpopolnjevanja, tako na internih kot eksternih izobraževanjih. Z različnimi orodji jim omogočamo tudi prenos znanja z različnih področij. Vsi sodelavci se trudijo, da je naš odziv na zahteve kupcev čim hitrejši.

Tušek: Na tem področju je nujno, da strokovnjakom tehničnih strok zagotovimo stalne obiske sejmov, tudi obiske kupcev, da dobijo vpogled, kam se obračajo svetovni tehnološki trendi. In to v veliki meri tudi omogočamo.

Kako pomembno je stalno izobraževanje na delovnem mestu?

Rupar: Glede na hiter tempo digitalnega razvoja, robotizacije in novih metod dela so stalno izobraževanje, usposabljanje in ozaveščanje vsakega posameznika nujni. Pri tem ne gre le za potrebe delodajalca, temveč tudi za individualne potrebe, saj brez stalnega učenja oz. nadgradnje znanja težko sledimo napredku družbe. V podjetju organiziramo številna izobraževanja, ki so nujno potrebna za delovni proces, hkrati sodelavce



»Kvalificirane kadre v tehničnih poklicih z vsaj desetletnimi izkušnjami je res zelo težko dobiti.« pravi Miha Tušek, tehnični direktor.

spodbujamo, da se s pomočjo aplikacije za e-izobraževanja udeležijo tudi izobraževanj, ki niso vezana samo na delovni proces, temveč jim koristijo tudi v zasebnem življenju. Takšna izobraževanja so npr. uspešna komunikacija, poznavanje programskih jezikov Excel, Word in tujih jezikov, Chat GPT, razvoj lastnega potenciala, Canva in drugi.

Tušek: Pomembno je, da v podjetju izvajamo razna izobraževanja, ki so zunanega ali notranjega tipa. Običajno je, da so zunanja tehnična izobraževanja prisotna le v tujini, v Sloveniji pa je teh specialnih izobraževanj malo oz. nič. So pa izobraževanja v tujini precej dražja in kaj hitro presežejo proračun, ki je namenjen za določeno delovno mesto in zato je nujno prerazporejanje sredstev. Pri tem bi posebej omenil mentoriranje, ki je eden od zelo pomembnih notranjih izobraževanj, ki ga – predvsem zaradi preobremenjenosti tehničnih vodij – trenutno opravljamo precej površno. Vemo, da če novozaposleni inženir dobi tehnično dobro

podkovanega mentorja, bo zelo hitro napredoval in se veliko naučil. Tega pač nobena šola ali izobraževanje ne moreta dati v tej obliki.

Kako poteka karierni razvoj zaposlenih?

Rupar: V podjetju imamo redne letne razgovore, ki vključujejo tudi karierni razvoj posameznika. Na razgovoru se vodja in sodelavec pogovorita o predlogih in željah napredovanja znotraj oddelka oz. napredovanje ali prerazporeditev v drug oddelek. Po končanih rednih letnih razgovorih, kadrovska služba informacije posreduje vodji – ki je član kolegija in ni nujno, da je opravljal razgovor – in preveri možnosti za napredovanje. Trenutno v primeru prostega delovnega mesta preverimo interni interes, ki smo ga zasledili na letnih razgovorih. A ta sistem že nadgrajujemo, ko bomo za osebe, kjer je viden potencial sodelavca, pripravili karierni načrt za pridobitev kompetenc za zasedbo novega delovnega mesta.

Tušek: Za vsako delovno mesto je

treba imeti izdelan zelo dober kadrovski razvoj znotraj podjetja. Npr.: če govorimo o konstruktorju orodij, bi morala ta oseba najprej spoznati vse oddelke, ki so povezani z njegovim delom; od vzdrževanja orodij, razvojne tehnologije, orodjarne. Šele nato bi lahko zasedla delovno mesto konstruktor. Nemalokrat se zgodi, da zaradi pomanjkanja določenih profilov poklicev preskakujemo uvajalne programe in na primer inženirja, ki je ravno prišel s fakultete, takoj zaposlimo na določeno pozicijo. Vedeti moramo, da se določenih znanj ne da naučiti brez izvajanja v praksi. Je pa res, da se kdaj tudi zgodi, da tudi novozaposleni nočejo iti čez določene faze dela, ampak želijo takoj delo za računalnikom. In to ni dobro, niti za novozaposlenega inženirja in njegovo kariero, še manj za podjetje.

Kakšne rešitve pripravljate za doseganje najboljših kadrov?

Rupar: V sklopu kadrovske službe sledimo trem strateškim projektom. Prvi je, da je Polycom družbeno odgovorni delodajalec in kot tak naj zaposlovalec. Pri drugem projektu se osredotočamo na karierni razvoj zaposlenih in intenzivno vlagamo v njihovo izobraževanje ter osebni in poslovni razvoj. Pri tretjem projektu pa veliko pozornosti

»Za vsako delovno mesto je treba imeti izdelan zelo dober kadrovski razvoj znotraj podjetja,« poudarja Miha Tušek.

namenjamo razvoju mladih, ki jih tudi štipendiramo ter jih vključujemo v različne strateške projekte podjetja.

Zakaj je tako zelo pomembno, da vsako podjetje vloga v razvoj kadrov?

Rupar: Na to vprašanje vam lahko najbolj nazorno odgovorim kar s stari kitajskim pregovorom, ki pravi: Učenje je kot veslanje proti toku: če ne napreduješ, nazaduješ.

Kadrovska politika je jasna: pridobitev kompetentnih sodelavcev

Barbka Rupar

Za dolgoročno uspešnost podjetja so vir uspešnosti njegovi zaposleni, njihovo znanje in ustvarjalnost. Zato je še kako pomembno, da v podjetju vseskozi skrbimo za zadostno število kompetentnih sodelavcev in za njihov nadaljnji razvoj.

Usmeritve v Polycomu so jasne: sledenje novim tehnologijam, vlaganje v razvoj in iskanje konkurenčnih prednosti ter skrb za kompetentne kadre. Vse to lahko dosežemo le s kariernim razvojem zaposlenih in z odpiranjem možnosti

Kadrovska služba je eden od pomembnejših oddelkov v podjetju, saj skrbi za zadostno število kompetentnih zaposlenih in njihov nadaljnji razvoj.

za njihovo napredovanje znotraj oddelka ali širše v podjetju. V podjetju prevladujejo predvsem tehnični poklici s področja orodjarstva in strojništva. Večina jih ima četrto ali peto stopnjo izobrazbe, tretjina pa jih ima najmanj šesto stopnjo, nekateri tudi doktorate. Vsak po svojih sposobnostih in znanju prispeva, da procesi tečejo in da izpolnjujemo visoke standarde kakovosti ter našim kupcem poleg izdelkov nudimo tudi vso potrebno podporo. Za zadostno število kompetentnih zaposlenih in njihov nadaljnji razvoj skrbimo v kadrovski službi. Zavedamo se, da so potrebe po novih sodelavcih iz leta v leto večje. Tako v Dobju kot v Črnomlju smo stalno na preži za kompetentnimi delavci, predvsem na področju razvoja, projektne vodjenja, razvojne, procesne in merilne tehnologije ter ne nazadnje orodjarstva in brizganja plastike.

Poleg zaposlovanja v kadrovski službi opravljamo še številne druge naloge. Med drugim skrbimo za to, da podjetje deluje skladno z delovnopravno zakonodajo in da imajo vsi naši sodelavci, ne glede na to, kako sodelujejo z nami, urejene ustrezne pogodbe o delu. Naj bodo to pogodbe o delu, avtorske ali podjetniške pogodbe ali pogodbe o začasnem sodelovanju z upokojenci. Hkrati skrbimo tudi za t. i. podmladek v podjetju in dejavno sodelujemo s študi-



Inženir modernih tehnologij pri uvajanju nove tehnologije

pendisti, vajenci, praktikanti ter urejamo študentsko ali dijaško delo. V kadrovski službi pokrivamo tudi področje marketinga, kamor sodijo skrb za spletno stran podjetja in za družabna omrežja ter izdaja internega časopisa Polyanec. Kadrovniki skrbimo tudi za pozitivno organizacijsko klimo v podjetju in zaposlene sproti obveščamo o vseh pomembnih informacijah tako o podjetju kot njihovem delu. Naše delo pa je tudi skrb za sodelovanje z invalidskimi podjetji ter z najrazličnejšimi zunanjimi institucijami, kot so šole, fakultete, GZS in druge.

Zdravo okolje in blaginja zaposlenih

V podjetju je strategija pri zaposlovanju in iskanju strokovnih kadrov jasno določena. Zavezani smo k podpiranju socialne blaginje svojih zaposlenih, ki jim zagotavljamo zdravo delovno okolje. Obenem skrbimo za ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter spodbujamo kulturo spoštovanja, raznolikosti in vključenosti. Zavedamo se namreč, da uspeh podjetja omogočata usposobljenost in motivacija naših zaposlenih.

Prednostne naloge v našem delovanju so razvoj človeških virov ter varnost in zdravje na delovnem mestu. Skrbimo za stalno usposabljanje in razvojne priložnosti, ki pripomorejo k izboljšanju veščin zaposlenih in jim omogočajo napredovanje v karieri. Zaposlenim zagotavljamo pošteno plačilo z vzpostavljenimi poštenimi in preglednimi postopki za ocenjevanje in nagrajevanje. Prav tako delujemo skladno z industrijskimi standardi in zakonodajo.

Gradimo na zaupanju

V Polycomu z vsemi sodelujočimi, torej s kupci, dobavitelji, državnimi ustanovami in drugimi zainteresiranimi stranmi, gradimo medsebojno zaupanje z odprtim dialogom. Naš cilj je, da vse od zgodnje faze razvoja izdelka in procesa do končnega izdelka izpolnujemo kakovostne zahteve. Zavedamo se družbene in kulturne odgovornosti tako v lokalnem kot širšem okolju in upoštevamo zakonodajne in druge zahteve.

Prav tako v naši dobavni verigi in prek pogodb in kodeksov ravnanja nagovarjamo dobavitelje, da spoštujejo poštene delovne prakse, spoštujejo človekove pravice, upoštevajo etične in ostale standarde ravnanja. V Polycomu smo zavezani tudi k sodelovanju in pozitivnemu vplivu na skupnost, v kateri delujemo. Sodelujemo z njenimi deležniki in pomagamo pri projektih, društvih z donacijami, dnevi odprtih vrat in podobnimi dejavnostmi.

Enako zavzeto kot za deležnike, s katerimi sodelujemo, skrbimo tudi za potrošnike, tako da v celoti zadostimo kupčevim in drugim zahtevam. S tem sta zagotovljena varnost in kakovost izdelkov, ki se vgrajujejo v končne izdelke za potrošnike. Zagotavljamo transparentnost, odgovorno oglaševanje, varstvo podatkov in mehanizme povratnih informacij predvsem prek poslovnih in trajnostnih poročil, objavljenih v raznih medijih, ki so dostopni širši množici.

Strateški projekti, ki jim sledimo

V Polycomu dolgoročno sledimo trem strateškim kadrovskim projektom: naj zaposlovalec, karierni razvoj zaposlenih, razvoj mladih in štipendistov.

- **Karierni razvoj zaposlenih** je projekt, ki ga vodi Alenka Cukjati z ekipo (Kaja Cankar, Fred Eržen). Cilj, ki ga pri tem

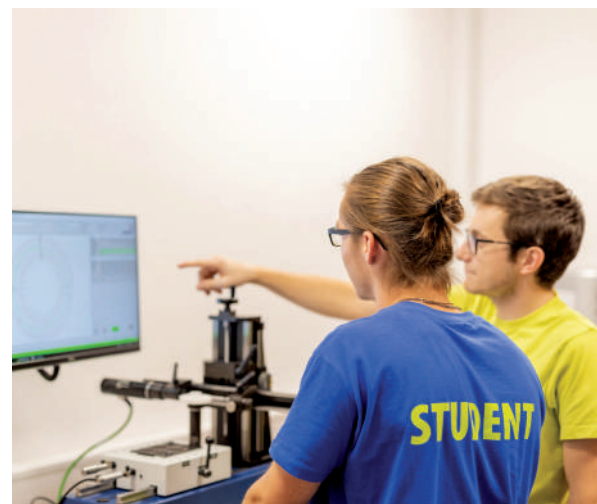


Izkušeni mentor vodi mlajšega sodelavca skozi delovni proces.

zasledujemo, je večja učinkovitost in manj človeških napak. Projekt smo razdelili na tri področja: razvoj kariernih možnosti posameznika, učinkovit postopek mentoriranja in izdelava kataloga izobraževanja. Pri prvem je osrednji cilj ponuditi večjo možnost napredka. Ta je pomemben tako za osebno rast zaposlenega kot tudi za razvoj podje-

Karierni razvoj zaposlenih je projekt, s katerim želimo v podjetju doseči večjo učinkovitost zaposlenih in manj človeških napak.

tja. Treba je vzpostaviti ravnovesje med talenti, znanji in ambicijami zaposlenih ter potrebami podjetja. Pri drugem področju je cilj uvajanje novozaposlenih po ustaljenem postopku. To pomeni, da so mentoriranci oz. novozaposleni uvedeni v delovanje podjetja po istem sistemu. Pri zadnjem, tretjem področju je cilj zagotoviti možnost stalnega izobraževanja, k čemur stremi tudi podjetje. Projekt



Mladim talentom, ki so vključeni v realne delovne procese podjetja, sta v vsakem trenutku na voljo mentorstvo in podpora.



Praktikant pri opravljanju praktičnega pouka

bo predvidoma zaključen leta 2025. Namenjen je vsem zaposlenim, saj se mentoriranje, razvoj kariere in stalno izobraževanje tiče vseh. Osrednja dodana vrednost projekta je manj človeških napak v celotnem procesu zaradi izboljššanega oziroma učinkovitejšega sistema.

- Projekt **Naj zaposlovalec**, katerega vodja je Mateja Demšar z ekipo (Tija Blagotinšek, Špela Kužel Franko, Sabina Potokar), smo začeli skupaj z ekipo BB Consulting, kjer sta nas usmerjali Anja Šerc in Uršula Butkovič. Ker želimo s pomočjo te ekipe postati družini in zaposlenim prijazno podjetje, predvsem pa najboljši zaposlovalec v panogi komponent na Gorenjskem in Belokranjskem,

S projektom Naj zaposlovalec si prizadevamo postati družini in zaposlenim prijazno podjetje, predvsem pa najboljši zaposlovalec v panogi komponent na Gorenjskem in Belokranjskem.

smo v naše delo vtkali vizijo Polycom 4.0 2021–2025, kjer sledimo vrednotam USPETI, ki jih v Polycomu negujemo. Te so: Usmerjenost h kupcu, Spoštovanje in zaupanje, Pozitivna naravnost, Ekološka in družbena odgovornost, Timsko delo, Inovativnost in drznost. Z ekipo smo do

danesh uspešno izvedli številne dejavnosti. Med drugim pripravljamo različne objave za zaslone, ki so nameščeni po podjetjih, in redno obveščamo po elektronski pošti. Informacije, ki jih posredujemo svojim sodelavcem, so z različnih področij: pobude za udeležbo na timbuildingih, obvestila o oddaji vloge za vzdrževane družinske člane, čestitke ob materinskem dnevu ipd. V okviru tega projekta deluje tudi Polyprijatelj, kjer gre za konkretno dejavnost, ko se s sodelavci srečamo v živo na pogovoru. Sodelavcem smo na voljo vsak četrtek med 13.30 in 14.30 v sejni sobi Lubnik na sedežu Polycoma v Dobju, v Črnomlju pa v okviru rednih mesečnih obiskov. Želimo si, da nas sodelavci spoznajo v luči pozitivnega vzdušja, medsebojnega sodelovanja in spoštovanja ter odprte komunikacije. Z veseljem poslušamo sodelavce pri predlogih za izboljšave, poskušamo pomagati reševati določene težave, pridobiti odgovore na morebitna vprašanja. Prav tako sprejemamo pobude in vprašanja na elektronski naslov prijatelj@polycom.si oz. v skrinjico, ki se nahaja pri recepciji.

- Pri projektu **Razvoj mladih študentov**, ki ga vodi Tija Blagotinšek z ekipo (Aljaž Bogataj, Anže Primožič in Igor Starešinič), se osredotočamo na ključne cilje v tem in naslednjem letu. Med glavnimi cilji projekta je pridobiti nove študente, s čimer želimo okrepiti našo bazo mladih talentov. Prizadevamo pa si tudi za oblikovanje kariernega načrta za mlade, kar vključuje individualno svetovanje in podporo pri razvoju njihovih kariernih poti. Trenutno smo oblikovali nove študentske pogodbe, ki bodo temelj za dolgoročno sodelovanje podjetja z našimi študenti.

Pri projektu Razvoj mladih študentov je eden glavnih ciljev pridobiti nove študente, s čimer želimo okrepiti našo bazo mladih talentov.

Med ključnimi dejavnostmi projekta je sodelovanje s šolami, ki vključuje organizacijo ogledov podjetja, udeležbo na sejmih, v šolah in predstavitve našega dela v razredih in na različnih dogodkih. Pričakujemo, da bomo zadovoljstvo mladih povečali s spodbujanjem njihovega sodelovanja na timbuildingih, zagotavljanjem pomoči pri učenju in organizacijo posebnih dogodkov zanje. Načrtujemo posodobitev našega Polykodeksa za mlade, ki bo bolj prilagojen njihovim potrebam in pričakovanjem. Z anketo o zadovoljstvu, ki jo izvajamo, pa pričakujemo, da bomo lahko še bolje razumeli potrebe in želje mladih v našem podjetju. Z uspešno izvedbo vseh zastavljenih ciljev in dejavnosti verjamemo, da bomo ustvarili spodbudno okolje za razvoj mladih talentov ter jih motivirali za dolgoročno sodelovanje z našim podjetjem.



Sodelovanje in timski duh pri skupnem delu prinašajo uspeh.

Aktivna kadrovska politika

V Polycomu sledimo načelom aktivne kadrovske politike, ki pri nas vsebuje osem glavnih stebrov:

1. Aktivno zaposlovanje kompetentnega kadra
2. Usposabljanje in izobraževanje
3. Spodbujanje zaposlenih k izboljšavam
4. Usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja
5. Dobro počutje na delovnem mestu in varno delovno okolje
6. Medgeneracijsko sodelovanje – štipendiranje, praksa in vajištvo ter vključitev upokojenih sodelavcev v delovni proces
7. Sodelovanje z zunanjimi organizacijami (Zavod za zaposlovanje, kadrovske agencije, šole ...)
8. Udeležba na zaposlitvenih sejmih in drugih organiziranih dogodkih

Ena od precej aktivnih kadrovskih politik je štipendiranje bodočih zaposlenih. V Polycomu se namreč zavedamo, da bo potreba po kompetentnih kadrih v prihodnje še večja. Zato temu namenjamo veliko skrb. Poleg mesečnega dohodka ter povrnjenih stroškov prevoza dijak oz. študent kot štipendist podjetja pridobi med opravljanjem prakse številne izkušnje in kompetence, ki mu bodo v življenju koristile. Med študijem se tudi štipendist in delodajalec že dobro spoznata (vrednote, delovanje, sodelavci, delovno okolje ...) in zato ob zaposlitvi ni večjih presenečenj. Štipendisti imajo v podjetju tudi možnost opravljanja seminarskih, projektnih, zaključnih nalog, ki koristijo obema. Že v času študija je štipendist vključen v projekte, kjer pridobiva novo znanje, nove izkušnje, deli svoje mnenje. Ne nazadnje ima štipendist po zaključenem študiju tudi zagotovljeno zaposlitev. Se je pa ob tem treba zavedati, da mora biti za uspešno sodelovanje interes na obeh straneh, tako pri delodajalcu kot štipendistu.

Kadrovska osebna izkaznica Polycoma

V podjetju je trenutno zaposlenih nekaj več kot tristo zaposlenih. Več kot 94 odstotkov sodelavcev ima pogodbo za nedoločen čas. Ostali s podjetjem sodelujejo preko različnih pogodb. Dobri dve tretjini sodelavcev je zaposlenih na lokaciji v Poljanah, ena tretjina pa v Črnomlju. Približno 5 odstotkov zaposlenih je tujih državljanov, med njimi so tudi sodelavci iz Hrvaške, ki delajo na lokaciji v Črnomlju. V zadnjih treh letih smo zaposlili 13 štipendistov, trenutno pa štipendiramo 12 študentov oziroma dijakov. Za izobraževanje sodelavcev v letošnjem letu namenjamo več kot 150 tisoč evrov, hkrati velik delež sredstev namenjamo tudi zdravju na delovnem mestu (v letu 2023 kar 65 tisoč evrov).

Struktura zaposlenih v Polycomu je prav tako spodbudna, tako po starosti kot po spolih, saj je delež mladih v podjetju več kot 40-odstoten. Dobra tretjina vodij je mlajših od 35 let, vodij, starih med 35 in 45 let, pa je skoraj 28 odstotkov. Prav tako vodilne položaje v podjetju zaseda slabih 38 odstotkov žensk.

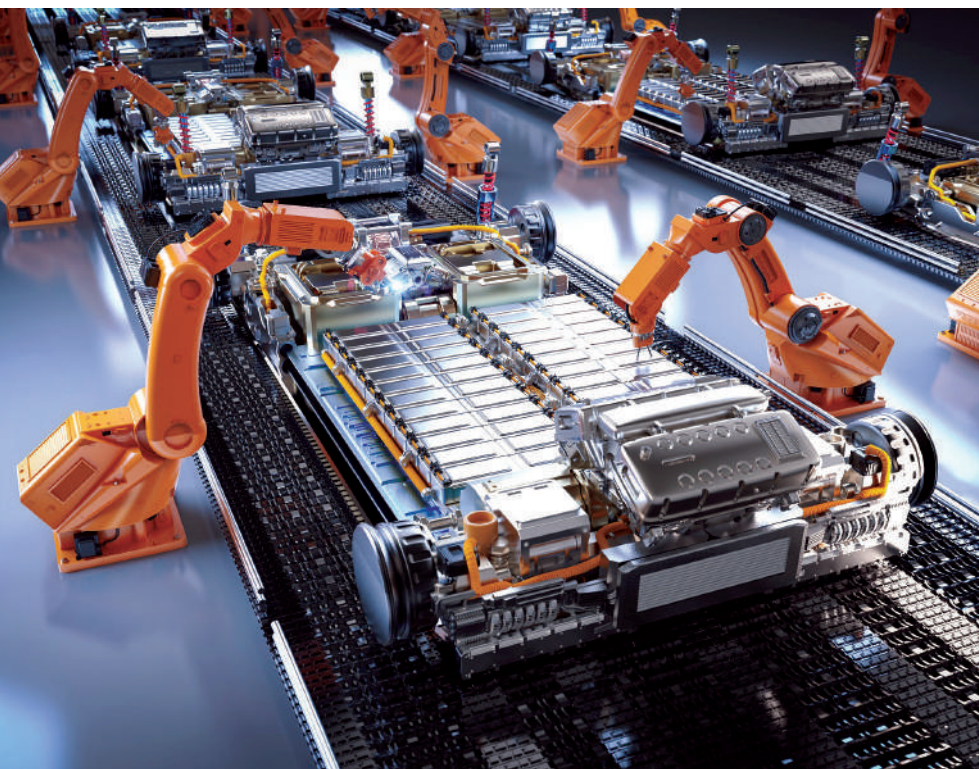
Varna zaposlitev

Kadrovska strategija v Polycomu je aktivna kadrovska politika zaposlovanja, ki vključuje tako področje oglaševanja in pridobivanja novih sodelavcev kot izboljšanje pogojev dela, dvig usposobljenosti in dvig zadovoljstva obstoječih zaposlenih. Poleg poštenih in konkurenčnih plačilnih pogojev nudimo tudi druge koristi, kot so zdravstveno zavarovanje specialist, pokojninsko varčevanje, kvartalne nagrade in druge oblike nagrajevanja. V podjetju strmimo k varnim in stabilnim zaposlitvam.

Polycomove aktivnosti za prihodnost

Iztok Černalogar, Sebastjan Sternad

Prihajajoče spremembe v avtomobilski industriji predstavljajo izziv, a hkrati tudi priložnost za dobavitelje. Tudi v Polycomu kot pomembnemu dobavitelju tehničnih, plastičnih komponent in sestavov za avtomobilsko industrijo se zavedamo pomena teh sprememb ter se na prihodnost aktivno pripravljamo.



Prehod na električna vozila zahteva velike naložbe v razvoj baterij, električnih motorjev in infrastrukture za polnjenje.

Avtomobilska industrija doživlja hitro preobrazbo, ki jo poganjajo tehnološke inovacije, strožji okoljski predpisi, spreminjajoče se potrošniške zahteve ter smernice Evropske unije. Podjetja, ki želimo ostati konkurenčna in uspešna v tem dinamičnem okolju, moramo zato nenehno prilagajati svoje poslovne modele in proizvodne procese. Prav tako moramo slediti trendom, ki vplivajo na avtomobilsko industrijo, ter se prilagajati spremembam tako, da bomo lahko zadovoljili nove zahteve trga. Spremembe so številne, od

elektrifikacije vozil in avtonomne vožnje do trajnosti in digitalizacije. Vsi ti dejavniki oblikujejo prihodnost avtomobilov in s tem tudi poslovanje dobaviteljev. S hitrim razvojem tehnologije se zato od dobaviteljev pričakuje dvoje – pripravljenost na spremembe ter inovativno odgovarjanje na potrebe kupcev. Pri tem so še kako v ospredju sodelovanja in partnerstva, ki bodo omogočila razvoj novih rešitev v skladu z zahtevami po trajnosti, digitalizaciji ter visoki kakovosti in varnosti vozil. V Polycomu ostajamo

predani vodilni vlogi v ponudbi tehničnih in plastičnih komponent, ki bodo oblikovale prihodnost avtomobilske industrije.

Ključne spremembe v avtomobilski industriji

V nadaljevanju predstavljamo šest ključnih trendov in sprememb, ki vplivajo na avtomobilsko industrijo. V ospredju je **elektrifikacija vozil**, pri kateri prehod na električna vozila zahteva velike naložbe v razvoj baterij, električnih motorjev in infrastrukture za polnjenje. Napredek v tehnologiji **avtonomne vožnje** vključuje razvoj senzorjev kot del sistemov za nadzor avtonomne vožnje, umetne inteligence in drugih naprednih sistemov. Naslednja sprememba je v **povezljivosti in digitalizaciji**, ki pomeni, da vozila postajajo bolj povezana, kar izboljšuje uporabniško izkušnjo in omogoča napredne varnostne funkcije. Trend v **trajnosti in reciklaži** vodi do uporabe okolju prijaznih materialov in v izboljšanje metod za recikliranje. Spremembe se dogajajo tudi na področju **regulacije**, kjer strožji emisijski standardi in prihodnje prepovedi prodaje vozil z notranjim zgorevanjem silijo proizvajalce k prehodu na bolj zelene tehnologije. Prihajajo pa tudi **novi pogonski sistemi**, kjer se poleg električnih vozil razvijajo tudi vodikove gorivne celice in druge alternative.

Ker se v Polycomu zavedamo pomena sprememb v avtomobilski industriji,



se nanje tudi aktivno pripravljamo s ključnimi dejavnostmi, ki jih uvajamo v svoje poslovanje:

- **Prilagoditev na elektrifikacijo** od nas zahteva, da svoj tržni fokus preusmerjamo na komponente za električna vozila, kot so baterije in električni pogonski sklopi.
- **Razvoj novih tehnologij** zahteva stalno spremljanje potreb trga ter naložbe v razvoj novih tehnologij, avtomatizacij, senzorjev, kamer ...
- **Fleksibilnost** je naša sposobnost hitrega prilagajanja na nove standarde in povpraševanje po novih produktih (nove zahteve).
- **Trajnost** zahteva, da v Polycomu stalno zmanjšujemo naš okoljski odtis in izpolnjujemo strožje okoljske standarde.
- **Digitalizacija in avtomatizacija** za nas pomeni široko uporabo industrije 4.0 in avtomatizacije za izboljševanje učinkovitosti in kakovosti proizvodnje.
- **Konkurenčni pritisk** s povečano konkurenco in cenovnim pritiskom kupcev od nas zahteva nenehne inovacije in tehnološke izboljšave tudi z vidika skrajševanja dobavnih rokov.
- **Sodelovanje in partnerstva** postajajo ključna in se kažejo v prilagajanju kupcem in skupnih vlaganjih v raziskave in razvoj ter poglobljenih strateških partnerstvih.

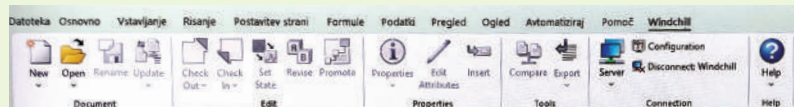
Korak naprej v digitalizaciji

Aljaž Bogataj

V podjetju Polycom smo implementirali vrhunsko programske rešitev PTC Windchill, ki predstavlja strateški korak k digitalizaciji in optimizaciji poslovnih procesov.

PTC Windchill je vrhunsko programska rešitev za upravljanje življenjskega cikla proizvoda (PLM). Namenjen je upravljanju in spremljanju celotnega življenjskega cikla proizvoda, od njegovega razvoja prek proizvodnje do končne uporabe in vzdrževanja. To široko uporabno programske rešitve smo sprva uporabljali le za shranjevanje in sledenje 3D modelov in tehničnih risb, kar je bil prvi korak v izkoriščanju njegovih širokih možnosti. Trenutno smo začeli z novim projektom, s katerim želimo uporabo Windchilla in njegove številne možnosti razširiti na vso ostalo tehnično dokumentacijo podjetja. To pomeni, da na platformo prenašamo še merska poročila, sprostivne, tehnološke liste

in druge tehnične dokumente. Obseg dela se za končnega uporabnika ob tem ne bo povečal, saj Windchill omogoča integracijo z ostalimi aplikacijami programske opreme Microsoft Office. Windchill Office Integracija je funkcija, ki uporabnikom tega sistema omogoča, da neposredno iz različnih aplikacij Microsoft Office, kot so Word, Excel, PowerPoint in Outlook, dostopajo in upravljajo z dokumenti in informacijami znotraj sistema Windchill. Prav ta integracija uporabnikom omogoča, da neposredno iz različnih aplikacij Office shranjujejo dokumente v sistem Windchill in ob tem uporabljajo funkcije sistema Windchill, kot so kontrola dostopa in verzioniranje.



Prikaz orodne vrstice Windchill v sistemu Office

Prednosti programa PTC Windchill

Implementacija programske opreme PTC Windchill v našem podjetju, ki se ukvarja s predelavo plastičnih mas in orodjarstvom, predstavlja strateški korak k digitalizaciji in optimizaciji poslovnih procesov. S centralizacijo podatkov, izboljšanjem komunikacije ter upravljanjem kakovosti in proizvodnje v podjetju postavljamo temelje za trajnostno rast in konkurenčnost. S tem programom ne povečujemo le učinkovitosti, ampak Windchill pripomore tudi k razvoju inovativnih rešitev, ki so v tem času stalnica, predvsem pa zadostijo potrebam sodobnega trga. Uporabljanje Windchilla v delovanju podjetja prinaša številne prednosti:

1. **Povečana učinkovitost:** Z združenjem vseh tehničnih dokumentov na enem mestu lahko zaposleni hitreje dostopamo do potrebnih informacij in sodelujemo bolj učinkovito.
2. **Izboljšana sledljivost:** Windchill omogoča sledenje sprememb in verzij dokumentov, kar zagotavlja, da ima vsakdo dostop do najnovejših informacij.
3. **Večja varnost:** S centralizirano platformo lahko bolje nadziramo dostop do občutljivih informacij in zmanjšamo tveganje nezakonite uporabe.
4. **Povečanje sodelovanja:** Windchill omogoča lažje sodelovanje med oddelki in kooperanti, kar prispeva k boljši komunikaciji in hitrejšemu razvoju podjetja.

Nova montažna linija v Črnomlju

Žan Turkovic

Na lokaciji v Črnomlju smo razvili novo montažno linijo za projekt Premium Chopper, katerega končni izdelek je sekljalnik za zelenjavo za uporabo v gospodinjstvu. Skupaj s proizvajalcem linije Lanea Engineering, s katerim odlično sodelujemo, načrtujemo, da bomo že v kratkem začeli proizvodnjo tega izdelka.

V podjetju Polycom smo odgovorni za razvoj proizvodnje izdelka, ki deluje kot pokrov posode in hkrati kot povezovalni člen med elektromotorjem paličnega mešalnika ter sekljalnim nožem. Jedro sestava vključuje planetno gonilo, ki uravnava hitrost elektromotorja na optimalno hitrost noža.

Celoten projekt vključuje razvoj štirih orodij za injekcijsko brizganje in montažno linijo za avtomatiziran proces sestave končnega izdelka. Sestava sekljalnika vključuje trinajst različnih komponent, kar povečuje kompleksnost in zahteva visoko stopnjo natančnosti in avtomatizacije. Nova montažna linija je razdeljena na štiri sklope. V prvih treh poteka sestavljanje izdelka: najprej sestavimo gred in pastorka, kar zahteva natančen in ponovljiv položaj zobnika na gredi. V drugem sklopu v nosilec vstavimo planetne zobnike ter jih namastimo. Na koncu planetno gonilo sestavimo v ohišje tako, da ga zapremo s pokrovom in ga ultrazvočno zavarimo na ohišje. Četrty sklop je namenjen praznjenju pladnjev vhodnega materiala ter polnjenju pladnjev s končnimi izdelki.

Za zagotavljanje kakovosti vsakega izdelka je na koncu vsake faze sestavljanja vzpostavljena kontrola podsestavov. Kontrolo izvajamo s številnimi induktivnimi senzorji, senzorji sile, optičnimi senzorji in senzorji strojnega vida.

Projekt Premium Chopper nam prinaša številne nove izzive in priložnosti za osvojitev novih znanj.

Končni izdelek nato tudi testiramo z elektromotorjem, ki simulira delovanje izdelka v rokah končnega uporabnika. Zadnji sklop vključuje sistem paletiziranja vhodnih polizdelkov in končnih izdelkov. To izvajamo z vertikalno shrambo izdelkov na vozičkih, kar je novost v naši proizvodnji. Pozitivna posledica te novosti pa je, da nam omogoča boljši prostorski izkoristek ter daljše časovne intervale med polnjenji in praznjenji, kar bo tudi za petino zmanjšalo potreben čas zaposlenega, ki bo skrbel za nemoteno delovanje linije.



Nova avtomatizirana montažna linija na lokaciji v Črnomlju

Projekt prinaša številne izzive

Projekt Premium Chopper nam prinaša številne nove izzive in priložnosti za osvojitev novih znanj. Eno od teh je ultrazvočno varjenje, kjer je ob visokokakovostnem varu treba zagotoviti in poskrbeti tudi za estetski videz izdelka, ki je za končnega uporabnika ključnega pomena. Linija je zaradi števila sestavnih delov, vizualnih in drugih zahtev trenutno najkompleksnejša v naši proizvodnji. Manipulacija majhnih elementov, ki so del tega sestava, se izkazuje za zelo zahtevno, vendar jo z dizajnom naprave in sistemi nadzora uspešno obvladujemo.

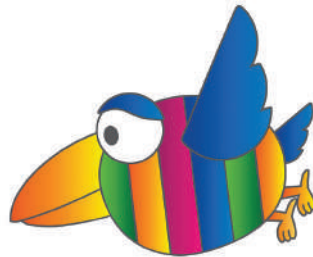
Ker smo bili soočeni tudi s strogimi prostorskimi omejitvami naprave, je bila odločitev, da montažno linijo namestimo v Črnomlju, pravilna. Celotna linija skupno zavzema približno 30 kvadratnih metrov površine, saj je poleg vozičkov s pladnji za ohišja ter končne izdelke opremljena še z desetimi dozirnimi sistemi za posamezne elemente ter dozirnikom masti. Zato projekt Premium Chopper ni le korak naprej v naši proizvodnji, ampak tudi obljuba kakovosti in inovativnosti, ki jo prinašamo našim kupcem.

Preventiva in promocija zdravih navad

Sabina Potokar

Polycom sodeluje tako z Zdravstvenovzgojnim centrom (ZVC) v Škofji Loki kot s Centrom za krepitev zdravja (CKZ) v Črnomlju, ki delujeta v okviru zdravstvenega doma. Na takšen način svojim zaposlenim omogočamo preventivno skrb za svoje zdravje.

V obeh centrih strokovnjaki izvajajo strukturirane in standardizirane zdravstvenovzgojne in psihoedukativne obravnave, individualna svetovanja ter dejavnosti krepitev zdravja v lokalnih skupnostih za prebivalce vseh populacijskih skupin. Ob urejenem obveznem zdravstvenem zavarovanju



SKUPAJ ZA ZDRAVJE

Program SVIT

Čas je, da pomislite nase – odzovite se na vabilo SVIT – je slogan, s katerim v ZVC spodbujajo tako moške kot ženske od 50. do 74. leta starosti, da se vsaki dve leti odzovejo na preventivni pregled za raka na debelem črevesu in danki.

je udeležba v programih brezplačna. Delo CKZ Črnomelj vključuje različne dejavnosti, ki so namenjene izboljšanju zdravja prebivalcev Bele krajine na lokalni ravni. CKZ izobražuje in ozavešča lokalno skupnost tako, da organizira različna predavanja, delavnice, seminarje, ki spodbujajo ozaveščanje o pomenu zdravega načina življenja, poučuje o preventivi, prehrani, telesnih dejavnostih in drugih področjih, povezanih z zdravjem. Izvajajo tudi promocijo o zdravih navadah, kot so redna telesna dejavnost, uravnotežena

Za vse informacije o programih so na voljo na e-naslovu: ckz@zd-crnomelj.si ali po telefonskih številkah 07 306 17 23 ali 07 620 57 55.

prehrana, opuščanje kajenja, omejevanje uživanja alkohola in o drugih zdravih navadah. V CKZ nudijo vsakodnevne individualne posvete z različnih področij ter sodelujejo z lokalnimi organizacijami in institucijami, kot so izobraževalne ustanove (vrtci, osnovne šole, srednje šole ...) in druge organizacije, s katerimi delujejo na področju promocije zdravja, izvajanja preventivnih programov in vzpostavitve podpornega okolja za zdravje.

Program za odrasle: Skupaj za zdravje

Zaposleni v Polycomu se tudi v ZVC Škofja Loka lahko udeležijo številnih dejavnosti v okviru različnih programov. Odraslim od 19. leta dalje je namenjen Program za zdravje, ki vključuje številne delavnice, kot so Zdravo živim, Ali sem fit?, Tehnike sproščanja, Dejavniki tveganja, Sladkorna bolezen. Izvajajo pa tudi tri poglobljene zdravstvenovzgojne delavnice oz. svetovanja o zdravem življenjskem slogu, duševnem zdravju in tveganjih vedenjih.

Strokovnjaki v ZVC so zaposlenim na voljo tudi za individualne posvete

Zdravo živim

V sodelovanju z ZVC Škofja Loka smo v Polycomu v začetku aprila letos organizirali delavnico s predavanjem Zdravo živim, sredi maja pa smo v okviru svetovnega dneva hipertenzije organizirali meritve krvnega sladkorja in krvnega tlaka.

osebno, po telefonu ali elektronski pošti.

V ZVC ali na lokaciji podjetja lahko izvedejo predavanja, svetovanja, delavnice, dogodke za društva s področja zdrave prehrane, telesne dejavnosti za krepitev zdravja, obvladovanja telesne teže, aktivnega preživljanja prostega časa, duševnega zdravja in obvladovanja stresa ter tehnik sproščanja. Svetujejo tudi o življenju s kronično boleznijo in udeležbi v preventivnih in presejalnih programih za zgodnje odkrivanje raka (Dora, Zora, Svit).

Za vse informacije o programih so vam na voljo na e-naslovu: infozvc@zd-loka.si ali na telefonski številki 05 936 57 37.

Projekt, v katerem je shranjena zgodovina

Mateja Karničar Šenk

Delo ni bilo lahko. Ves vložen trud in čas, potreben, da je arhiv z vso dozdejšnjo dokumentacijo podjetja Polycom urejen, pa zagotovo ni bil zaman. Pri ureditvi arhiva zakonodaja ter standardi kakovosti pač zahtevajo svoje. Osrednje sporočilo zahteve pa je, da je nujno potrebno dokumentacijo hraniti v arhivu, ki je primerno opremljen in zaščiten. V nekaterih primerih tudi trajno.

To še posebej velja za dokumentacijo, ki jo zahtevata davčna zakonodaja in zakonodaja o delovnih razmerjih. Za dokumentacijo, ki je vezana na kupca, pa veljajo posebne zahteve, včasih so dobe arhiviranja dokumentov za izdelke, ki imajo oznako, da gre za varnostni element, najmanj 15 let od konca proizvodnje. Kot podlago za hranjenje in arhiviranje dokumentacije in zapisov je izdelana posebna matrika. V matriki so poleg časa arhiviranja opredeljeni tudi mesto arhiviranja in odgovornosti posameznikov.

Največ dela je opravila Urša Stanonik

Projekt je vodila Urša Stanonik, ki je skupaj s študentko Mašo opravila skoraj vse delo. »Ko smo se konec leta 2017 selili v nove prostore, smo dokumentacijo, ki ni zapadla standardom in zakonodaji, začasno shranili v prostore na stari lokaciji, ki za arhiv niso najbolj primerni.

Delo je potekalo tako, da je bilo treba najprej izbrati, pripraviti in urediti prostor, kjer so zdaj postavljeni regali. Nato je bilo treba očistiti vso odloženo dokumentacijo ter dokumentacijo, shranjeno v starem arhivu, čemur je sledil transport do mesta, kjer smo dokumentacijo

uredili. Med razvrščanjem dokumentov za arhiv in dokumentov za odvoz je bila nujna skrbna pazljivost, da smo ločili dokumente tudi od ostalih odpadkov, kot so plastične mape, ovoji, fascikli, sponke,« pravi Urša Stanonik.

Arhiv je vzpostavljen skladno z zahtevami standardov kakovosti po zahtevah kupca in zahtevah zakonodaje.

Na vprašanje, kakšen je sploh pomen urejenega arhiva za podjetje oziroma ali gre zgolj za zakonsko obvezo ali tudi za dodano vrednost podjetja, Urša Stanonik pravi: »Urejen arhiv nikakor ni le zakonska obveza, ampak tudi dodana vrednost optimiziranih poslovnih procesov. Omogoča nam hitro dostopnost podatkov, preglednost vsebine, kar pomeni tudi znižanje stroškov operativnega poslovanja, kajti dostopnost gradiva skrajša čas iskanja. Hkrati sta z urejenim arhivom ter pod določenimi pogoji zagotovljeni tudi večja varnost podatkov in zakonska skladnost.«

Arhiv je zaklenjen

Podatek, da je bilo za dokumentacijo oz. arhiv potrebnih 50 kvadratnih metrov prostora, tudi ni zanemarljiv. Urša Stanonik tudi pove, da v arhivu dokumentacija sicer ni urejena po stopnjah zaupnosti, je pa arhiv zaklenjen, dostop je omogočen le in zgolj pooblaščenim osebam, ki se morajo ob prevzemu in oddaji ključa evidentirati. Nič manj ni nepomembno dejstvo, da je arhiv vzpostavljen skladno z zahtevami standarda ISO 9001. »Z vse večjo digitalizacijo v podjetju – tudi dokumentacije in papirologije – smo na ravni celotnega podjetja arhiviranje fizičnih dokumentov, torej v papirni obliki, nekoliko opustili, zato je bilo tudi nujno, da je dokumentacija urejena čim bolj v skladu in v okvirih s sodobnim časom in sodobnimi zahtevami,« še pravi vodja celotnega projekta Urša Stanonik.



Pri urejanju našega arhiva se je nabrala velika količina odpadnih regulatorjev.

Dobra hrana in prijazne kuharice

Tija Blagotinšek

Ker pri vsaki novosti, ki jo uvedemo v Polycomu, izjemno cenimo mnenje zaposlenih, smo pred kratkim izvedli anketo o prehrani v podjetju. Izpolnilo jo je 94 sodelavcev, ki je ocenjevalo kakovost hrane in prostor ter učinkovitost pri strežbi.

Rezultati ankete so precej spodbudni, saj je večina vprašanih organizirano prehrano v podjetju ocenila s pozitivno oceno. Tako 24 sodelavcev ocenjuje kakovost hrane kot odlično, 38 kot dobro, 24 kot povprečno in le osem kot slabo. Kar 81 sodelavcev meni, da je ponudba hrane zadostna in raznolika, medtem ko si jih 12 želi še bolj raznolikega menija. Še posebej visoko ste ocenili prijaznost kuharic in izrazili zadovoljstvo z njihovim delom. Od tistih, ki so anketo izpolnili, je kar 87 sodelavcev kuharice ocenilo kot zelo prijazne in ustrežljive, pet jih je menilo, da so prijazne, a bi lahko bile še bolj, en odgovor je bil nevtralen, nihče pa kuharic ni ocenil kot neprijaznih.

Pretežno zadovoljni ste tudi z urejenostjo jedilnice. 58 sodelavcev je ocenilo, da je jedilnica zelo čista in urejena, 26 vas meni, da je jedilnica sicer čista, a bi bila lahko bolj urejena, sedem jih je nevtralnih, trije pa so zapisali, da je nekoliko nečista ali neurejena. Prehrano v podjetju ste ocenili s povprečno oceno 3,76 točk.

Povratne informacije so dragocene

Še posebej dobro ste ocenili delo kuharic, ki so prejele izjemno visoke ocene za prijaznost in ustrežljivost. Pri tem ste posebej izpostavili kuharico Tanjo Urankar, ki dela na lokaciji v Dobju, ter jo pohvalili za njeno srčnost, skrbnost in pripravljenost pomagati. Od vseh, ki ste sodelovali v anketi, vas je kar 87 menilo, da so kuharice zelo prijazne in ustrežljive. Vsa vaša mnenja in predlogi

Vsaka povratna informacija zaposlenih o določeni storitvi je zelo dragocena, saj tako lahko še izboljšamo ponudbo prehranjevanja v podjetju.

so za podjetje zelo dragoceni, tudi tisti, ki kažejo na določene pomanjkljivosti. Tako ste nekateri, predvsem na lokaciji Dobje, opozorili na nekaj pomanjkljivosti v kuhinji, in sicer: padec kakovosti malic v zadnjem času, premajhne porcije hrane, razredčeno olje in kis v ne dovolj čistih steklenicah. Opozorili pa ste tudi na



Zaposleni ste še posebej zadovoljni z delom kuharice Tanje Urankar.

to, da kozarci in pribor niso dovolj čisti ter na tedensko ponavljanje menijev, kar vodi v neraznolikost ponudbe.

Ker so vaše povratne informacije ključnega pomena za nenehno izboljševanje naših storitev, si želimo, da bi se v prihodnje še večje število zaposlenih odločilo za sodelovanje v anketah o zadovoljstvu in potrebah v podjetju, tudi s področja prehranjevanja. Le tako se bomo lahko tudi hitro in ustrezno odzvali in še izboljšali storitev. Se pa v podjetju, tudi ob tej priložnosti, zavezujemo, da bomo nadaljevali s prizadevanji za zagotavljanje kakovostne in raznolike prehrane za vse naše zaposlene.

Kadrovce na obisku v Polycomu

Tija Blagotinšek

Maja smo v našem podjetju z veseljem gostili 25 kadrovic v okviru HR kluba. Strokovno ekskurzijo je organizirala direktorica zaposlitvenega portala Optius.com Saša Boštjančič. Naše podjetje se je pridružilo še dvema uglednima slovenskima podjetjema Adria Dom in Akrapovič.

Obisk kadrovic iz različnih slovenskih podjetjih je bil za Polycom posebna priložnost, da predstavimo naše delovne procese, dosežke in dobre prakse na področju vodenja ljudi. Dogodek je bil razdeljen na dva dela. Najprej smo jim omogočili ogled proizvodnje v Črnomlju, kjer so si lahko ogledale del našega vsakodnevne dela in tehnoloških procesov. Po ogledu smo se družili v našem skupnem prostoru, kjer smo z njimi delili izkušnje, dobre prakse in izzive, s katerimi se soočamo pri delu z ljudmi.

Eden od ključnih poudarkov našega podjetja je razvoj in izobraževanje kadra. Zavedamo se, da so naši zaposleni naše največje bogastvo, zato vlagamo v njihovo stalno usposabljanje in profesionalno rast. Odličen primer takšnega načina dela z zaposlenimi, na katerega smo še posebej ponosni, je naš projekt Polyprijatelj, ki ga zaposleni zelo cenijo in ga radi uporabljajo. Prav tako spodbujamo vključevanje zaposlenih v interne dogodke in se trudimo ohraniti družinsko vzdušje v podjetju.

Ker se razumemo, lažje delamo

Vodja kadrovske službe v našem podjetju, Barbka Rupar, je ob tej priložnosti povedala: »Ponosna sem, da je naše podjetje nastalo iz družinskega podjetja, kjer

ohranjamo dobre in pristne odnose in da se tudi sama počutim kot del velike družine. Z vsemi zaposlenimi smo povezani, se razumemo in zato tudi lažje delamo.«

Skrb za zaposlene je vsekakor naša prednostna naloga. V podjetju verjamemo, da je pomembno usmerjati in voditi vodje ter jih vključevati v celoten proces poslovanja, vlagati v razvoj in izobraževanje zaposlenih, zagovarjati transparentno komunikacijo ter vlagati v sodelovanje

S kolegicami kadrovicami iz različnih slovenskih podjetij, ki so obiskale Polycom, smo delili izkušnje, dobre prakse in izzive, s katerimi se soočamo pri delu z ljudmi.

z zaposlenimi, s čimer krepimo ekipno delo. Prav tako smo osredotočeni na digitalizacijo kadrovskega procesov, kar je ključno za naše nadaljnje uspehe.

Prepričani smo, da je bil obisk kadrovic za vse, tako zanje kot za nas, zelo koristen in navdihujoč. Zato se tudi v prihodnje veselimo takšnih in podobnih sodelovanj s kolegi in kolegicami iz drugih podjetij, kjer lahko na zanimivih dogodkih izmenjujemo izkušnje s kadrovskega področja.



Maja smo v našem podjetju z veseljem gostili 25 kadrovic v okviru HR kluba.

Predstavljamo zaposlene

Tija Blagotinšek

Aleš Jenko se je Polycomu vi ekipi prvič pridružil leta 2013 na delovno mesto CNC-operaterja na področju žične erozije. Kot pravi, je nanj, takrat na začetku njegovega sodelovanja z našim podjetjem, največji vtis naredilo to, da je bilo podjetje zelo urejeno in delavcu prijazno. Ker je Aleš odgovoren delavec, je svoje delo opravljal z zagnanostjo in natančnostjo, kar ga je kmalu pripeljalo do napredovanja na delovno mesto vodje strojne orodjarne. Takrat je prevzel odgovornost za sistematizacijo obdelave elektrod, sledljivost obdelave ter nadzor nad sledljivostjo obdelovancev v orodjarni. Njegova predanost delu in podjetju in tudi vodstvene sposobnosti so pripomogle k izboljšanju delovnih procesov in učinkovitosti oddelka.

Po nekaj dobrih letih v Polycomu so Aleša poklicali novi izzivi in je sodelovanje s podjetjem prekinil. Že leta 2021 pa se je ponovno vrnil v Polycom, kjer je spet prevzel vlogo CNC-operaterja na področju žične erozije. Njegovo znanje in izkušnje so za uspešno delovanje oddelka nepogrešljivi, zato letos, ko podjetje prehaja na delovanje po poslovno-informacijskem sistemu SAP, ni naključje, da prav Aleš prevzema nove odgovornosti in prehaja na novo delovno mesto planerja orodjarne.

Kot pravi, je zelo zadovoljen s svojo ekipo, s katero odlično sodeluje. »Posebej dobro se ujemam s sodelavcem na nasprotni izmeni, kar dodatno prispeva k pozitivnemu delovnemu vzdušju,« pravi.

Preden se je pridružil naši ekipi, je Aleš že imel bogate izkušnje kot CNC-operater, tehnolog, procesni kontrolor in ISO-presojevalec. Pravi,



Aleš Jenko

da so mu prav vse delovne izkušnje, ki si jih je uspešno nabiral skozi leta, dale trdne temelje za uspešno kariero v Polycomu.

Aleš pove še, da se mu služba zdi super in se v njej dobro počuti, a je vesel, ko ima čas tudi zase. V pro-

stem času je najraje v naravi. »Proste trenutke rad izkoristim za sprehode, se odpravim v hribe in pozimi zelo rad smučam,« pravi Aleš in doda, da posebej uživa tudi v kampiranju ob slovenskih rekah in jezerih ter v deskanju na snegu.

Valerija Jelenc je svojo poklicno pot v našem podjetju začela leta 2006 v proizvodnji. Preden se je pridružila naši ekipi, je svoje izkušnje nabirala na različnih delovnih mestih. Med drugim je delala v trgovini ter kratek čas tudi v proizvodnji enega od podjetij. Tudi v Polycomu je svojo karierno pot najprej začela kot proizvodna delavka. A zelo hitro je pokazala zanimanje za celoten proizvodni proces, ne le za pakiranje izdelkov. Predvsem pa si je vedno želela vedeti še več o delu, ki ga opravlja, in se rada učila novih stvari. Njeno zanimanje za delovne procese ter rast podjetja, ki se je skozi leta hitro razvijalo – tako tehnolo-



Valerija Jelenc

ško kot na področju avtomatizacije, hkrati se je podjetje selilo na novo lokacijo – je pripeljalo do tega, da so se skupaj s tem spreminjale tudi njene delovne naloge. Valerija je danes vodja skupine, kjer skrbi za razporejanje sodelavcev in pomoč pri delu znotraj oddelka. »Moja naloga je zagotoviti, da delo poteka kakovostno in čim bolj nemoteno, kar je vsak dan izziv, saj noben dan ni enak prejšnjemu,« pravi Valerija, ki ob tem usklajuje tudi delo z drugimi oddelki, da vse poteka nemoteno. Kot nam je zaupala, se vsak dan znova zaveda svojega odgovornega dela, saj se velikost skupine, ki jo vodi, vedno spreminja, pač glede na proizvodni plan, a povprečno vsak dan usklajuje delo za vsaj pet do osem ali več sodelavcev.

Svoj prosti čas Valerija najraje preživlja v naravi. »Obožujem sonce, morje in hribe, kadar je možno, se rada odpravim na potepanja po drugih državah,« pravi Valerija, ki je tudi zelo navdušena nad redno telesno vadbo. Tako že več kot deset let obiskuje treninge z lastno težo in utežmi, za kar jo je navdušila sodelavka.

Milan Rušnov je prav pred dobrimi desetimi leti postal del Polycomove ekipe. Z nasmehom pove, da se začetkov delovanja v našem podjetju še vedno zelo spominja, saj sta takrat v logistiki zaposlena le on in sodelavec Gregor – dela pa je bilo veliko. Ker pa je Milan že pred prehodom v podjetje pridobil izkušnje z delom z viličarjem, mu

začetno delo ni predstavljalo večjih težav, čeprav smo prav v tistem času v Polycomu največ sodelovali s podjetjem Flextronics, kar je zahtevalo precej visoke zaloge izdelkov. Zato je bila priprava odpreme dolgotrajnejša kot danes. Takrat so namreč še vedno ročno vpisovali podatke v sistem in vse to je od zaposlenih terjalo večjo natančnost in zbranost. Predvsem zato, ker je bilo zaradi večjih zalog materiala in embalaže treba učinkovito upravljati tudi s prostorom v skladišču.

So se pa z rastjo podjetja in tehnološkim napredkom razmere za zaposlene precej izboljšale – tudi za Milana. V proizvodni proces so prišli novi stroji, ročni terminali, viličarji in dodatni prostori za skladiščenje, kar je zaposlenim res olajšalo delo.

Milan danes dela na Polycomovi lokaciji v Črnomlju, kjer skrbi za pravočasno dobavo materialov in embalaže ter za ostale logistične procese. Pravi, da so v ekipi, v kateri deluje, sami dobri sodelavci, s katerimi so postali pravi prijatelji in se radi družijo tudi zunaj delovnega časa.

Milan je, preden je začel delati v Polycomu, dobrih 15 let nabiral izkušnje v podjetju Kolpa, d. d., kjer je iz proizvodnega delavca napredoval v vodjo izmene in pozneje v odgovornega za operativno pripravo dela. Prav zato so njegove bogate izkušnje s področja logistike in proizvodnje tudi za naše podjetje neprecenljive.

V prostem času Milan uživa v gradbeništvu, ki ga sprošča, in rad preživlja čas z ženo na njenem vikendu. Skupaj potujeta po nekdanji Jugoslaviji, se družita z družino in prijatelji ter obiskujeta rock koncerte. Pravi, da mu prostega časa sicer vedno zmanjkuje, a je zelo zadovoljen s svojim načinom življenja in ne bi ničesar spreminjal.



Milan Rušnov

Zasluženost v pokoj

Vsako leto nas v podjetju čakajo spremembe, ki prinašajo nove izzive in priložnosti. Ena takšnih so tudi upokojitve sodelavcev, ki so vrsto let prispevali k našemu uspehu in rasti.

Za posameznika upokojitve pomeni zaključek enega poglavja in začetek novega, bolj sproščene obdobja v življenju. Ob tej priložnosti želimo izkazati spoštovanje

in zahvalo našim sodelavcem, ki so s svojim delom in predanostjo pustili neizbrisni pečat v našem podjetju, letošnje leto pa so se oz. se bodo upokojili. V nadaljevanju

smo zbrali nekaj njihovih misli in pogledov na čas, ki so ga preživeli z nami, ter na načrte, ki jih imajo za prihodnost.



Marija Peternel

Odhod v pokoj je zame prinesel priložnost, da se končno posvetim stvarim, ki so mi najbolj pri srcu. Zdaj ko mi ni več treba vsak dan hiteti v službo, bom svoj prosti čas z veseljem namenila svoji družini. Moji vnuki so moje največje veselje, zato komaj čakam, da bom z njimi preživela več časa in jih razvajala. Uživala bom v mirnih trenutkih, ki jih prinaša novo življenjsko obdobje, in poskušala kar najbolje izkoristiti vsak dan. Občutek, da sem opravila svoje delo in zdaj lahko preusmerim svojo energijo k tistim, ki jih imam najraje, me navdaja z globokim zadovoljstvom. Pokoj zame ni le konec enega obdobja, ampak začetek novega, kjer bo poudarek na družini, vnukih in vseh tistih stvareh, za katere prej ni bilo dovolj časa. Polycom mi bo najbolj ostal v spominu po delu na klemmerju. Še posebej zabavne so mi bile službene poti, ko smo s sodelavci šli v Danfoss in Kolektor, kjer smo pregledovali naše izdelke, ker je prišlo do reklamacije.

Nataša Jesenko

Odhod v invalidsko upokojitve je vedno povezan z zelo težko in osebno zgodbo. Čeprav sem se morala soočiti z mnogimi izzivi, sem hvaležna, da se zdaj lahko posvetim sebi in svojemu zdravju brez dodatnega stresa. Terapije in vsakodnevne ovire zdaj obvladujem bolj umirjeno, brez skrbi, kdaj se bo treba vrniti na delo. Kljub temu bi seveda raje delala polni delovni čas in bila zdrava. Iz obdobja, ko sem še delala, pa mi bodo najbolj ostali v spominu dobri ljudje, ki so mi stali ob strani in mi pomagali, da mi je kljub težavam uspelo oddelati vsaj 26 let. Zelo sem hvaležna, da sem imela službo, in vedno bom cenila tiste, ki so mi pomagali pri tem.





Jožica Dolenc

Po upokojitvi sem začela zares uživati v svojem času. Zdaj lahko jutranjo kavo pijem ob devetih, ne več ob petih, kar mi prinaša pravo zadovoljstvo. Uživam v dolgih sprehodih in delu na vrtu, kjer najdem notranji mir. V Polycomu sem bila vedno zadovoljna, še posebej zaradi dobrih odnosov s sodelavci. Tudi to, da sem imela službo blizu doma, mi je veliko pomenilo, saj sem lahko več časa preživela z družino. Vsakodnevno delo, ki sem ga opravljala, mi je bilo v veselje, a zdaj uživam v tem, da imam več svobode in lahko svoje dneve organiziram po svoji meri. Upokojitev mi je prinesla nov pogled na življenje, kjer so v ospredju preprosti užitki in osebno zadovoljstvo.

Marjan Jereb

Upokojitev mi je prinesla občutek olajšanja, saj je ena velika obveznost zdaj za menoj. Zdaj imam več časa za delo doma, skrb za hišo in seveda za svoje hobije, ki so mi zelo pri srcu. Zelo sem zadovoljen tudi s pokojnino, ki mi omogoča brezskrbno življenje. A hkrati drži, kar pravijo, da skoraj vsak upokojenec reče, da nima časa – še vedno je veliko stvari, ki jih želim početi. V spominu mi bodo najbolj ostali delo, ki sem ga v Polycomu vedno opravljal z veseljem, in sodelavci iz vzdrževalne orodjarne, ki jih ne bom nikoli pozabil. Še vedno rad preberem, kaj nekdanji sodelavci napišejo na Facebooku, in z zanimanjem spremljam, kaj je novega v Polycomu.



Anica Schweiger

Ob misli na upokojitev, ki me čaka v decembru, se počutim odlično, saj se zdi, da vse življenje čakamo na ta trenutek, ko bomo končno osvobojeni dela in urnikov. Zdaj imam več časa za vse tiste stvari, ki jih imam rada, in lahko se bolj posvetim sebi. Uživala bom v obiskovanju planin, kolesarjenju, obisku morja in seveda v preživljanju časa z družino ter vnuki. Iz svojega delovnega obdobja v Polycomu mi bo v najlepšem spominu ostalo to, da sem bila že od samega začetka del obrata v Črnomlju in da sem upokojitev dočakala v istem podjetju. Seveda so bili trenutki, ko je bilo težko, a tudi veliko lepih trenutkov s sodelavci, na organiziranih dogodkih, piknikih in skupnih malicah. Na teh 40 let delovne dobe imam lepe spomine, ki me bodo vedno spremljali.

Grega Stanonik je uspešno magistriral na Dunaju

Tija Blagotinšek

Grega Stanonik, ki je v Polycomu zaposlen kot pripravnik za poslovanje, je uspešno zaključil magistrski študij MBA. S tem dosežkom je pridobil dragoceno znanje in izkušnje, ki bodo koristile tako njemu kot našemu podjetju.

Res sem vesel in se počutim ponosno, nam je povedal Grega Stanonik, potem ko je uspešno zaključil magistrski študij na Dunaju. »Vse to je plod večletnega truda, predanosti in vztrajnosti. K odločitvi za študij MBA me je spodbudila želja po poglobljenem znanju na področju vodenja ter priložnost za osebno in strokovno rast. Po končanem študiju strojništva sem si res želel pridobiti tudi menedžerska znanja, saj mi lahko pomagajo pri nadaljnjem delu. Obenem sem si želel povečati možnosti za karierni napredek in pridobiti mednarodne izkušnje,« z nasmehom na obrazu pripoveduje Grega.

Dodaja, da je bilo opravljanje magistrskega študija na Dunaju tudi svojevrsten izziv. »Precej zahtevno je bilo uskladiti vse dejavnosti – tako delo kot študij kot

sodelovanje na različnih projektih s sošolci z vsega sveta in prilagajanje urnikov. Kljub izzivom so bile izkušnje zame neprecenljive. Spoznal sem res veliko novih ljudi, razširil svojo mrežo in pridobil dragocene izkušnje iz mednarodnega okolja.«

Strategija razvoja voditeljstva v družinskih podjetjih

Strategija razvoja voditeljstva za naslednike v družinskih podjetjih (Leadership Development Strategy for Successors in Family Businesses) je bil naslov njegove magistrske naloge. Kot pravi, je to temo izbral zaradi več razlogov, povezanih z njegovim delom in osebnimi interesi. »Družinska podjetja predstavljajo pomemben del globalnega gospodarstva, vendar se soočajo z edinstvenimi izzivi,



Grega Stanonik skupaj s sošolci z vsega sveta. Uspešno je zaključil magistrski študij na Dunaju ter spletel prijateljstva za vse življenje.



Na sina Grega je ob tem uspehu še posebej ponosen tudi njegov oče Iztok Stanonik.

še posebej pri nasledstvu voditeljstva,« pravi Grega, zato je želel raziskati, kako lahko družinska podjetja učinkovito pripravijo naslednjo generacijo voditeljev za prevzem vodenja in tako zagotovijo trajnostni razvoj in rast podjetja. Obenem ga zelo zanima področje razvoja voditeljskih veščin in upravljanja sprememb v kontekstu družinskih podjetij. Grega je pri raziskovanju uporabil temeljit pregled literature za oblikovanje teoretičnega okvira, izvedbo polstrukturiranih intervjujev z lastniki in nasledniki družinskih podjetij za zbiranje kvalitativnih podatkov, analizo zbranih podatkov po metodi gioia ter validacijo ugotovitev s preverjanjem pri članih. To mu je omogočilo razumevanje prilagojenega razvoja voditeljstva v družinskih podjetjih.

Ohranjanje tradicije z inovacijami

Glavne ugotovitve magistrske naloge so pokazale, da je ključnega pomena za uspešno nasledstvo v družinskih podjetjih razviti prilagojene programe za razvoj voditeljskih veščin, ki uravnovešajo ohranjanje tradicije z inovacijami. Te ugotovitve so zelo uporabne v praksi,

saj omogočajo lastnikom družinskih podjetij strukturiran pristop k pripravi naslednikov na vodstvene vloge. Gregov mentor pri magistrski nalogi je bil dr. Wolfgang Güttel, profesor za vodenje in strategijo na Tehniški univerzi na Dunaju (TU Wien) ter dekan Akademije za permanentno izobraževanje Dunajske tehniške univerze (TU Wien Academy for Continuing Education). Sodelovanje z njim je potekalo dobro, kljub zasedenim urnikom, pravi Grega. »Dr. Güttel mi je nudil dragocene vpoglede in usmeritve glede raziskovalnega vprašanja, metodologije ter analize podatkov. Njegovo strokovno znanje na področju strateškega vodenja in upravljanja sprememb pa mi je pomagalo oblikovati trdno teoretično osnovo in praktična priporočila za razvoj voditeljstva v družinskih podjetjih,« še pove Grega ter ob tem poudari, da je bilo pisanje magistrske naloge ena izmed zahtevnejših, a tudi najbolj nagradujočih izkušenj v njegovem življenju, saj je bilo usklajevanje med delom v podjetju in hkratnim pisanjem magistrske naloge precej naporno. Posebej ga je navdušil obisk tovarne oz. proizvodnje v Porscheju, kjer je lahko neposredno videl, kako inovacije in razvoj

Ker družinska podjetja predstavljajo pomemben del globalnega gospodarstva, je Grega Stanonik želel raziskati, kako lahko družinska podjetja učinkovito pripravijo naslednjo generacijo voditeljev za prevzem vodenja in tako zagotovijo trajnostni razvoj in rast podjetja.

voditeljskih strategij vplivajo na uspeh podjetja. »Ta izkušnja mi je omogočila, da sem teoretične koncepte, o katerih smo se učili na fakulteti, videl v praksi, kar je še dodatno obogatilo moje razumevanje na področju poslovanja OEM podjetij,« je poudaril.

Grega je prepričan, da bo magistrski naziv močno vplival na njegovo nadaljnjo kariero ter mu bo pomagal pri izgradnji strokovne kredibilnosti in mreže. Veščine, ki so ključne za uspeh v današnjem konkurenčnem delovnem okolju.

Prosta delovna mesta:

- ORODJAR VZDRŽEVALEC
- RAZVOJNI TEHNOLOG
- PROCESNI KONTROLOR
- TEHNIČNI PROJEKTI VODJA
- PROIZVODNI DELAVEC
- SISTEMSKI ADMINISTRATOR – SAP SPECIALIST

Na spletni strani www.polycom.si si preberite več o prostih delovnih mestih.



Prejeli smo prestižno nagrado

V Polycomu smo aprila letos prejeli prestižno nagrado Lean Excellence 4.0, kar potrjuje našo zavezanost k nenehnemu izboljševanju in inovacijam na področju sistemov lean. Namen metodologije lean je delati prave stvari na pravi način. Prav ta nagrada je dokaz, da smo na pravi poti.

Lean Excellence 4.0 Award

Priznanje Lean Excellence 4.0 temelji na strogih merilih, ki vključujejo organizacijski in sistemski pristop pri uvajanju principov lean, skupaj z digitalno podporo, ki jo zagotavljamo. Te nagrade ne bi dobili, če sodelavke in sodelavci zanjo ne bi trdo delali. Je tudi odraz predanosti vseh, ki v podjetju sodelujejo pri tem procesu in pomagajo soustvarjati našo uspešno pot.

Na dogodku Lean Akademija, katerega pokrovitelj in organizator je bil Demetra Lean Way, smo se poglobili v pionirsko temo sistemov lean 4.0. Kljub izzivom, kot so nepovezani koraki izboljšav, pomanjkanje celovite strategije in potreba po večji standardizaciji, dogodek dokazuje našo predanost k nenehnemu izboljševanju in inovacijam. Ta prizadevanja nas vodijo k bolj učinkovitim in trajnostnim rešitvam.

Aktivno oblikujemo prihodnost

Med številnimi udeleženci je izstopalo naše podjetje, ki je prejelo priznanje Lean Excellence 4.0. Polycom vztrajno razvija svoje sisteme lean in integrira digitalne rešitve, kar je ključno za našo uspešno prihodnost.

Kot je nekoč rekel legendarni hokejist Wayne Gretzky: »Dobri igralci

hokeja igrajo, kjer je pak. Odlični igralci hokeja igrajo, kjer bo pak.« V duhu teh besed si prizadevamo ne

le slediti trenutnim trendom, ampak aktivno oblikovati prihodnost managementa lean.



Sodelavec Boris Šturm je v imenu podjetja ponosno prevzel prestižno nagrado Lean Excellence 4.0.

Sprejem za Niko Prevc v Polycomu

Polycom je že drugo leto ponosni pokrovitelj Nike Prevc, najboljše smučarske skakalke na svetu v minuli sezoni in osvajalke velikega kristalnega globusa za skupno zmago v smučarskih skokih. Uspeh, ki mu ni para. Zato smo bili Polycomovci še bolj na trnih, ko smo čakali na obisk in sprejem ene najboljših smučarskih skakalk nasploh.

Vzdušje med sprejemom konec aprila je bilo nepozabno, zgodba, ki jih pripoveduje športnica, ki je na skoraj vsaki tekmi v središču pozornosti, pa nikoli ne zmanjka. Med sprejemom smo vsi navzoči imeli priložnost, da še bolje in podrobneje spoznamo Nikine izkušnje in dosežke. Delila je svoje spomine in zgodbe iz sezone, ki jo je pripeljala do tega vrhunca svoje kariere. Njena predanost, trdo delo in vztrajnost so bile navdihujoče za vse nas.

V znak naše hvaležnosti in podpore smo šampionki Niki podarili tudi

šopek cvetja ter umetniško sliko, ki jo je posebej za to priložnost naslikala akademska slikarka Maja Šubic. Slika je sestavljena iz različnih elementov, ki na neki način poosebljajo Niko kot osebo in šampionko v smučarskih skokih. Na njej so naš podjetniški logo, Nikin mucek in trije ptički, ki simbolizirajo njene brate, ter sonce, ki predstavlja njeno sestro, ki »čuva« Niko in njene brate.

Vsi v Polycomu še enkrat čestitamo Niki za osvojeni veliki kristalni globus in ji želimo še veliko uspehov v prihodnosti!



Lastnika Polycoma Iztok in Igor Stanonik sta ponosna pokrovitelja naše najboljše smučarske skakalke Nike Prevc.

Letos smo bili že zelo aktivni

Skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih v Polycomu je tudi ena naših osrednjih zavezujočih nalog, zato v podjetju redno pripravljamo številne športne dejavnosti.

Letos smo se tako že podali na Mirno goro in na Šmarno goro, organizirali smo kolesarski izlet po Poljanski dolini, imeli smo tudi smučarski dan v Katschbergu v Avstriji. Naša ekipa Polycom Racing Team pa je dosegla vrhunec na maratonu Franja.

Velike Franje, kjer so premagali 156 km, se je skupno udeležilo 1400 kolesarjev, med njimi je bilo tudi šest naših tekmovalcev: Simona Dolinar, Andrej Kozan, Toni Peternelj, Aleš Hren, Martin Kloboves in Andrej Dolenc. Na mali Franji, dolgi 97 km, pa je med 1900 tekmovalci sodelovalo tudi deset članov naše ekipe: Suzana Jereb, Tadej Rudolf, Žiga Butala, Anže Plevel, Branko Dežman, Marko Oblak, Urh Drakslar, Primož Oblak, Gašper Dolinar in Igor Šteh.

Kolesarska ruta ni bila preprosta, pasti ni manjkalo, odsekov, ki so povzročali selekcijo med sodelujočimi, tudi ne, pa veter v prsi in proti koncu – na srečo – veter v hrbet, ki je vsaj malo olajšal pot do cilja. Kakor koli, vsi »naši« so srečno prispeli na cilj, brez težav in padcev ter bili navdušeni nad doseženimi rezultati.

Še enkrat se je izkazalo, da so športne dejavnosti v Polycomu ne le priložnost za telesno dejavnost, ampak tudi za krepitev ekipnega duha in medsebojnih vezi.

Pripravila: Tija Blagotinšek





Ekipa Polycom Racing Team 1



Maraton Franja, Andrej Dolenc



Ekipa Polycom Racing Team 2



Maraton Franja, Simona Dolinar



Kolesarski izlet po Poljanski dolini



Pohod na Šmarno goro



Pohod na Mirno goro



Smučarski dan v Avstriji

