



MAGNA
Forward. For All.

Obsah

- 3** Úvodní slovo Benjamin Klemma
- 5** Úvodní slovo Martina Kleina
- 6** Mzdy, benefity a integrace
- 8** Anketa
- 15** Etapa IV - Rozšíření výrobních ploch lisovny a svařovny
- 18** Alkohol na pracovišti
- 19** Novinky z IT
- 20** Připravované projekty
- 22** Kontrolní den
- 24** Přejít na OEE - Magna standard, Ekonomika
- 26** Blahopřání
- 28** Franklin Covey
- 30** Recept
- 31** Křížovka

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

jmenuji se **Benjamin Klemm** a ve společnosti MAGNA International pracuji na pozici Ředitele pro obchod a rozvoj v evropském regionu. Po akvizici KLEIN automotive jsem byl jmenován do funkce druhého jednatele a společně s Martinem Kleinem zastupujeme společnost MAGNA Automotive Stity. Naše role a zodpovědnosti se samozřejmě prolínají, ale každý z nás má svěřenou strategickou oblast, které se přednostně věnuje. V případě Martina to je denní řízení provozu na bázi ředitele, tedy zajištění splnění všech požadavků na provoz a výrobu v daných termínech a kvalitě. Moje hlavní role spočívá v oblasti nových projektů a celkového rozvoje firmy.

Během téměř dvouletého akvizičního procesu, kdy jsme jednali o přístupu KLEIN automotive do rodiny MAGNA, jsme velmi pečlivě prověřili nejen vaši odbornou, zaměstnaneckou a kvalitativní úroveň, ale především z toho plynoucí perspektivu pro další rozvoj a investice. A já bych rád zdůraznil, že právě potenciál budoucího rozvoje je tím hlavním důvodem, proč MAGNA přišla do Štítů. Lokalita, tradice, dovednosti zaměstnanců a hospodářské výsledky jsou tím nejlepším předpokladem přílivu nových projektů a z toho plynoucí stability, která je pro každý rozvoj nesmírně důležitá.

V současné době se nacházíme v integračním období. V praxi to znamená, že všechny stávající procesy postupně analyzujeme a přizpůsobujeme standardům společnosti MAGNA. Tento integrační přechod je poměrně náročný a je nutné postupovat bez zbytečného časového tlaku. Nejlépe vystihuje princip vašeho zařazení do rodiny MAGNA pojem „evoluce“, tedy postupný vývoj a přechod. Jsem si vědom, že začlenění dlouholeté „rodinné“ firmy do globální nadnárodní společnosti nemusí být vždy jednoduché. Ale vzhledem ke zmíněným kvalitám zaměstnanců a silné firemní kultuře jsem optimistou, že vše společně zvládneme.

Rovněž si uvědomuji i očekávání, která jsou do příchodu společnosti MAGNA vkládána. Tím nejdůležitějším je samozřejmě jasný směr, jakým se budeme výrobně a

zakázkově nadále ubírat. Rád bych vás požádal o trpělivost, protože intenzivně pracujeme na sedmiletém strategickém obchodním plánu (předpoklad vzniku první verze je v září), který zodpoví mnohé otázky z této oblasti. Vnímám také dotazy na budoucnost v oblasti projektů pro obrábění, které provozujeme na Závodě 2. V tuto chvíli ještě neznáme odpovědi, zda se nám podaří najít ekonomicky výhodný projekt pro další rozvoj. Nicméně, tématem se intenzivně zabýváme.

Jednu skutečnost ale vím jistě a tou je náš zájem o dlouhodobé zajištění práce pro všechny zaměstnance v MAGNA Automotive Stity. Jak uvádím výše - MAGNA přišla do Štítů investovat a rozvíjet své aktivity a k tomu potřebuje každého poctivého a pracovitěho zaměstnance.

O všech důležitých skutečnostech budete průběžně informováni.



Benjamin Klemm

Jednatel společnosti

Ladies and gentlemen,

My name is **Benjamin Klemm** and I work at the company MAGNA International as a Director of Sales and Development in the European region. After the acquisition of KLEIN automotive, I have been appointed as the second executive and together with Martin Klein we represent the company MAGNA Automotive Stity. Of course, our roles and responsibilities intersect, but each of us has a strategic area in which we give a priority. In Martin's case, it is the daily management of the operation on the basis of the director, i.e. fulfilling all requirements for operation and production within the given deadlines and quality. My main role is in the area of new projects and the overall development of the company.

During the almost two-year acquisition process, when we discussed KLEIN automotive's entry into the MAGNA family, we carefully verified not only your professional, employee and quality level, but above all this, we have also verified your out-coming perspective of the further development and investment. And I would like to emphasize that right this potential of the future development is the main reason why MAGNA came to Štíty. Location, tradition, staff skills and economic results are the best presumptions for the acquisition of new projects and the resulting stability, which is extremely important for any development.

We are currently in an integration period. In practice, this means that we gradually analyze all existing processes and adapt them to MAGNA's standards. This integration transition is quite demanding and it is necessary to proceed without an unwanted time pressure. The principle of your inclusion into the MAGNA family, best describes the concept of "evolution", i.e. gradual development and transition. I am aware that to integrate a long-standing "family" company into a global multinational company may not always be easy. But regarding the mentioned qualities of employees and a strong corporate culture, I am optimistic that we can handle everything together.

I am also aware of the expectations that are being accented in a connection with the MAGNA's integration. The most important thing is, of course, the clear direction in which we will continue to move in terms of production and orders. I would like to ask you to be patient, because we are working intensively on a seven-year strategic business plan (assuming the creation of the first version is September 2022), which will answer many questions in this area. I also feel questions about the future in the field of machining projects that we run in the Plant 2. At the moment, we do not know yet the answers to whether we will be able to find an economically reasonable project for further development. However, we are dealing with the topic intensively.

But there is one thing that I know for sure and that is our interest in long-term employment for all employees of MAGNA Automotive Stity. As I stated above - MAGNA has come to Štíty to invest and develop its activities and for this needs every honest and hard-working employees.

You will be informed about all important issues.



Benjamin Klemm
Managing Director

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

rád bych se vyjádřil k tématu dalšího vývoje na Závodě 2, resp. k souvisejícím připomínkám, které z mého pohledu logicky vzešly z proběhlého Průzkumu spokojenosti zaměstnanců. Je mi jasné, že dlouhodobá absence nových projektů pro obrábění, výkyvy v odvolávkách a ukončení ekonomicky neperspektivních výrob vzbuzují řadu dotazů a obav.

V současné době vyvíjíme aktivitu ve dvou směrech: Zvažujeme ekonomicky rentabilní převod výroby ze Závodu 1 (např. svařování pro zákazníka TRCZ) a diskutujeme o možnostech výroby obráběných dílů (v současné době např. zpracováváme nabídku pro projekt Stellantis). Vedle toho běží standardní projekty, především pro TKB a Kendrion.

Klíčovým momentem bude samozřejmě sedmiletý Obchodní plán, o kterém je zmínka v úvodníku druhého jednatele. Tento plán nám již konkrétně napoví o cílových projektech, investicích (viz nabídka nového projektu DTX01 pro Kendrion) a dalším směřování celé firmy z pohledu globální politiky našeho vlastníka. Práce na tomto plánu právě začínají.

Rád bych ještě zmínil možnost pracovního posunu v rámci naší firmy a chtěl bych poděkovat všem, kteří využili nabídku přechodu v rámci závodů. Tito pracovníci dnes již plnohodnotně pracují na vybraných pracovištích Závodu 1. Jak sami poznali, z hlediska pracovních příležitostí jsme jen jedna firma s „pár metry“ vzdáleností mezi budovami a tak je třeba k tomu i přistupovat.

Znovu opakuji – máme zájem nabídnout v rámci naší firmy odpovídající uplatnění a stabilitu každému poctivě pracujícímu zaměstnanci.



Martin Klein responds to employees' questions about further developments at Plant 2



Ing. Martin Klein
Ředitel společnosti MAGNA Automotive Stity



Mzdy, benefity a integrace

V nadpisu článku jsem pojmenoval tři oblasti, které byly ve vašich připomínkách v proběhlém Průzkumu spokojenosti zaměstnanců zastoupeny nejčastěji. A protože se dotazy ve většině případů opakovaly, nebo mířily ke stejné podstatě, věnujeme jim prostor v následujících řádcích.

Mzdovému tématu pochopitelně zcela vévodí inflace a její dopady. Asi si všichni uvědomujeme, že z pohledu jejího vývoje dnes zažíváme vsutku mimořádné změny, bohužel zatím pouze v negativním kontextu. Ještě nedávno se dvojčíferné inflační hodnoty jevíly i řadě ekonomů jako zcela nereálné. Nyní ti stejní lidé hovoří dokonce o 20% výši koncem tohoto roku.

Jak již dnes všichni víte, rozhodlo vedení naší společnosti o plošném růstu mezd o 5% od 1. července tohoto roku. Jedná se v pořadí již o druhé plošné navýšení v tomto roce a v celkovém součtu 10% růstu jsme nejen mezi zaměstnavateli v okolí v této chvíli zcela unikátní.

Je nutné si uvědomit plný kontext současné nelehké situace, které čelí (nejen) náš výrobní segment automotive. Extrémně drahé energie a materiály v protikladu s nevyrovnanými a nižšími zakázkami (a tedy i ziskem) vytvářejí kombinaci, ve které se prostor pro navyšování mezd hledá jen velmi obtížně. To ostatně potvrdila i konference zaměstnavatelů, které jsem se nedávno zúčastnil. V podstatě všichni plošně zohlednili inflaci v řádu 4-5% na začátku tohoto roku a nyní z výše uvedených důvodů o dalším plošném přidání až na výjimky ani neuvažují.

Bohužel se postupně vžila médiu a některými nezodpovědnými institucemi podporovaná představa, že by měl zaměstnavatel zohledňovat růst inflace pokud možno v plné míře. Každý soudný člověk samozřejmě

chápe, jak krátkozraká je tato idea a jak by asi vypadala inflační „spirála“, pokud by k tomu došlo. Navíc řada zaměstnavatelů skutečně hospodaří na hranici ekonomického přežití.

Jsme velmi rádi, že je naše společnost natolik stabilní a silná, že můžeme navýšení mezd od 1. července realizovat. K tématu mezd bych ještě rád zodpověděl dotaz na způsob porovnávání finančního ohodnocení mezi jednotlivými závody v rámci společnosti MAGNA. Z mnoha důvodů se v rámci koncernu mzdy na srovnatelných pozicích neporovnávají. K hlavním patří rozdílná povaha výrobního procesu, složení zákazníků, velikost, lokace atd.. Je pochopitelné, že jiná situace na trhu práce panuje např. v Ostravě a jiná v Českých Velenicích, které leží na hranici s Rakouskem. Stěžejním kritériem je tak vždy region, ve kterém daná divize působí. V tomto regionu proběhnu srovnávací studie konkurenceschopnosti mezd a na jejím základě se generují plány dalšího mzdového vývoje. Když se nad tím zamyslíme, je to logický postup.

Oblast BENEFITŮ zaznamenala druhou nejvyšší četnost dotazů. Mnozí z vás se seznámili s bonusovými programy v ostatních MAGNA závodech a samozřejmě porovnávají tuto oblast se stavem u nás. A i když částečně v oblasti benefitů také platí, že každý závod určuje jejich skladbu sám, existují i benefity, které jsou stejné pro všechny závody MAGNA. Pokusím se tuto problematiku shrnout do následujících čtyř základních oblastí:

Benefity, které již v porovnání s MAGNA závody máme – patří sem počet dnů volna nad rámec zákona (u nás 20 + 5 dnů dodatkového volna), dotované stravování, Odměna za přínos k dosažení hospodářských výsledků v měsíci (ekvivalent tzv. Výrobní bonus), 13.plat (u nás Výkonnostní prémie ředitele 2 x 6000 Kč), Odměna za životní a pracovní jubilea, stipendijní program a např. i výhodný tarif u

společnosti O2. Některé bonusy máme nadstandardní, jako např. odměnu za práci v nepřetržitém režimu, příplatky nad rámec určený zákonem, atd..

Benefity v porovnání s MAGNA závody, které nyní nemáme a neuvažujeme o nich – např. nástupní finanční bonus pro nové pozice, bonus za nekouření, firemní školka, dětský tábor určený pro děti zaměstnanců, placené volno pro dárcovství krve a první den dítěte ve škole.

Benefity, které budou postupně implementovány v souvislosti s integrací do struktury MAGNA – např. tzv. 14. plat při příznivých ekonomických výsledcích (více se dozvíte na poradách 1J), Program podpory zaměstnanců v krizových situacích, vzdělávací programy, Talent management apod.. Závod Liberec navíc jako bonus zavedl slevy pro zaměstnance na vybrané zboží a služby u vybraných regionálních dodavatelů. Tato myšlenka zaujala manažery z MAGNA International a v současné době hledají možnosti rozšíření tohoto benefitu i do ostatních regionů, kde jsou závody MAGNA (případně vytvoření jednotné nabídky v rámci ČR).

Samozřejmě nejdiskutovanější skupinou jsou Benefit, o kterých v inspiraci ostatními závody MAGNA uvažujeme.

Favoritem jsou dlouhodobě různé benefitní karty, např. Benefitka, Multisportka apod.. V současné době sbíráme informace a poznatky z praxe. V některém z dalších Magazínů, případně v systému OK Base vás budeme informovat o postupu v této věci.

Připomínky a názory na **integraci s mateřskou společností MAGNA** se nesou ve znamení dvou hlavních směrů. Prvním je logický zájem o co nejvíce informací o budoucnosti a dalším směřování naší firmy. Je pravdou, že konkrétních informací bylo v této oblasti dosud zveřejněno

velmi málo, což generuje pochopitelné obavy a spekulace. Zde bych vás odkázal na úvodní článek našeho druhého jednatele, pana Benjamina Klemma, a zmíněný sedmiletý strategický obchodní plán, na kterém se nyní intenzivně pracuje. Ten by měl zodpovědět většinu otázek, ale globální podtext je jasný již nyní – MAGNA přišla do Štítů rozvíjet a budovat obchodní strategii ekonomicky rentabilních projektů a od toho se zmíněný plán bude odvíjet.

Druhá oblast připomínek je od zástupců oddělení a úseků, kteří již intenzivně pracují na implementaci nových pravidel a nařízení v rámci svých modulů. Často je zde poukazováno na obtížnou komunikaci, občas těžko uchopitelná systémová nastavení a rozdíly v řešeních privátního a korporátního světa. To vše je pochopitelné a logicky zdůvodnitelné. Podobným vývojem prochází všechny nové korporátní akvizice firem, které dříve fungovaly na rodinné bázi. Důležité je vědomí, že na „druhé straně“ sedí lidé, kteří mají stejný cíl a v naprosté většině případů jsou ochotní pomoci. V rámci implementace je vždy možné postup konzultovat na různých úrovních a pokud se nenajde řešení, velmi aktivně se ve snaze pomoci zapojuje na nejvyšší úrovni i ředitel Martin Klein.

Proto věříme, že se situace bude rapidně zlepšovat a postupně budou odpadat všechny nejasnosti i „komunikační šumy“, které v různých implementačních fázích mohou nastat. Aktivně využívejte i princip „Otevřených dveří“, který je v naší firmě dlouhodobě zaveden a je prověřeným a univerzálním prostředkem pro správnou komunikaci.



Martin Šlesingr

Vedoucí úseku řízení lidských zdrojů

Anketa

PRŮZKUM SPOKOJENSTI ZAMĚSTNANCŮ



HR Manager introduces the first part of results from the Survey of employees' satisfaction level which has been conducted in May this year.

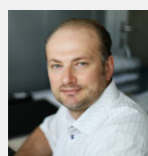
V květnu tohoto roku proběhla tradiční anketa - Průzkum spokojenosti zaměstnanců. Vyhodnocení ankety jsme rozdělili na dvě části. To klasické v řeči grafů a komentářů ke globálnímu vyznění najdete v příštím čísle Magazínu.

Pro toto číslo Magazínu jsme připravili odpovědi na vaše připomínky, které jste do dotazníku uvedli. V minulé anketě jsme s tímto způsobem prezentace začali a podle vašich reakcí zaznamenal pozitivní ohlas. Je jen škoda, že většina vašich připomínek je položena v obecné rovině a těch skutečně konkrétních, na které lze jasně odpovědět, je menšina. Pevně věříme, že otevřenost, s jakou k vyhodnocování ankety přistupujeme, přispěje i k vyšší míře konkrétních a určitých podnětů z vaší strany nejen v dalším průzkumu. Správná komunikace je základním kamenem zdravé firemní kultury.

Rád bych na tomto místě připomněl firemní princip „Otevřených dveří“, který odkazuje na správný způsob čerpání informací.

Na Výrobních úsecích jsou také dlouhodobě zavedena sběrná místa u Dílenských účetních. Každý takto podaný podnět je evidován, dostává „své“ číslo a tazatel vždy dostane odpověď. Ta pochopitelně může být kladná, nebo záporná.

Řadu věcí můžeme vyřešit rychle, efektivně a bez zbytečných odkladů. Ten úvodní počin, tedy položení konkrétního dotazu či připomínky, ale zůstane vždy na vás.



Martin Šlesingr

Vedoucí úseku řízení lidských zdrojů

“Nelíbí se mi vytíženost pana XY na svařování, 3/4 směny prochodí po fabrice prokecá. Spravte mu normu jako všem ostatním.”

Jméno bylo uvedeno konkrétně, z pochopitelných důvodů jej nezveřejňujeme. Děkujeme za připomínku, poznatek byl předán k řešení na TPV a bude prověřeno nastavení norem a případná optimalizace.

“Více vozíků na manipulaci. (1321)”

Z připomínky není přesně jasné, o jakou manipulační techniku se jedná. Prosíme upřesněte sdělení vedoucímu úseku, nebo svému nadřízenému pracovníkovi.

“Zainvestovat do dopravníků na kusy K1-K6.”

V letošním roce byly zaplánovány do investic 2 ks nových dopravníků. Dopravník bude umístěn stabilně u konkrétního lisu s možností výškové a rychlostní nastavitelnosti. Aktuálně je v řešení dopravník k lisu K5.

“Mistr je nespravedlivý, připomínky ignoruje, neřeší problémy - pracuji ve stresu - mistr p. XY.”

Situace vygradovala po odevzdání tohoto podnětu a byla řešena v rámci vedoucího úseku. Byla stanovena nápravná opatření. V tuto chvíli považujeme přijatá řešení za dostatečná a funkční.

“Je špatné, že pracovníci, kteří si z kraje roku vyčerpají dovolenou, dostávají překážky a my co chodíme poctivě do práce si musíme brát dovolenou místo překážky. Toto se dělo hlavně vloni, ale letos.”

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Pokud je to provozně možné, vždy se snažíme postupovat maximálně s ohledem na potřeby zaměstnanců. Prosím zvažte i kontext současné či nedávno minulé situace s množstvím volných dnů (ať už z důvodu pandemie, nebo výpadků zakázek) a zcela nestandardních výrobních potřeb našich zákazníků. Za těchto okolností nelze aplikovat systém, který by vždy vyhovoval všem zaměstnancům. Děkujeme za pochopení.

“Změnit zhasínání světla na 2330.”

Bude provedena revize a případné přenastavení vůči aktuálním potřebám provozu 2330.

“Více informací ohledně práce do budoucna. (2310 Z2)”

Zásadní a aktuální informace se vždy snažíme sdělovat bez prodlení formou zpráv v systému OK Base. Známé rámcové informace o budoucnosti (aktuální stav odvolávek, nové projekty, končící projekty) se snažíme prezentovat vždy na 1J poradách. Není vždy technicky možné krátkodobě komentovat změny a výkyvy v odvolávkách našich zákazníků, protože čelíme velice nestabilní situaci na trhu všeobecně. Výrobu proto v současné době plánujeme operativně pouze cca na týden dopředu.

“Přeji si, aby práce nadále pokračovala na závodě 2 - jsem zde velmi spokojená.”

Zvažujeme všechny alternativy a možnosti, jak a co na Z2 vyrábět, aby to dávalo ekonomicky smysl.

“Vadí mi, že firma určila většinu dovolené a že se musí vybírat průběhu roku, není pak možnost si ji vzít pro případné krátkodobé onemocnění či návštěvu lékaře. (1420 Z2)”

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Pokud je to provozně možné, vždy se snažíme postupovat maximálně s ohledem na potřeby zaměstnanců. Prosím zvažte i kontext současné či nedávno minulé situace s množstvím volných dnů (ať už z důvodu pandemie, nebo výpadků zakázek) a zcela nestandardních výrobních potřeb našich zákazníků. Za těchto okolností nelze aplikovat systém, který by vždy vyhovoval všem zaměstnancům. Děkujeme za pochopení.

Zlepšit chování vedoucího provozu (závod 2). (2330)

Za vedení výrobního závodu 2 odpovídá Ondřej Mareš a Jiří Turek. Z připomínky není patrné, o koho se jedná a zda jde o ojedinělou konkrétní situaci a nebo trvalejší záležitost. Využijte systém Otevřených dveří - můžete s upřesněním navštívit personální oddělení nebo ředitele firmy.

Nechat třisměnný provoz. (2310, 2330 Z2)

Směnný režim je aplikován v přímé souvislosti s dlouhodobými požadavky zákazníka a není vždy v našich silách nastavení měnit. S konkrétním požadavkem se prosím obraťte na nadřízeného pracovníka.

Omezit na minimum prověrky 5S. (2330 Z2)

Prověrky 5S jsou nedílnou součástí udržování a zlepšování nastavených interních standardů. Stejně jako ostatní typy auditů mají za úkol poukázat na věci, které nejsou v procesu či systému v pořádku. Z tohoto důvodu budou prověrky 5S pokračovat v nastavených periodách beze změn.

Nelíbí se mi odebrání dovolené a malý zůstatek pro svoji potřebu. (1320)

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. "Odebrání dovolené" v praxi neexistuje, žádná dovolená nepropadne a nikam nezmizí. Tazatel pravděpodobně míří na určení konkrétních dnů k čerpání. Pokud je to provozně možné, vždy se snažíme postupovat maximálně s ohledem na potřeby zaměstnanců. Prosím zvažte i kontext současné či nedávno minulé situace s množstvím volných dnů (ať už z důvodu pandemie, nebo výpadků zakázek) a zcela nestandardních výrobních potřeb našich zákazníků. Za těchto okolností nelze aplikovat systém, který by vždy vyhovoval všem zaměstnancům. Děkujeme za pochopení.

Potřebujeme manipulanta nebo VZV na roboty. Je tam hodně práce.

"Na pracovištích RP byl v rámci zavedení projektu A8 doplněn další pracovník pro manipulaci. Predikované počty vyrobených dílů byly kalkulovány v počtu cca 1200 ks/den, nyní se vyrábí cca 700 ks/den. Vzhledem k dlouhodobému poklesu odvolávek na všech RP není zavedení dalšího manipulačního pracovníka možné.

Složení a kvalita obslužného personálu provozu 1320 je na velice nízké (klesající) úrovni.

Jedná se o obecnou připomínku. Pokud máte konkrétní poznatky o "nízké a klesající" úrovni, prosím obraťte se na nadřízeného pracovníka, případně využijte princip Otevřených dveří.

Pokud je třeba zaskakovat za kolegu (dovolená, nemoc) - ohodnotit odměnou. (1621)

Jedná se o obecnou připomínku. Pokud máte konkrétní poznatky o "nízké a klesající" úrovni, prosím obraťte se na nadřízeného pracovníka, případně využijte princip Otevřených dveří.

Nerovnoměrné rozdělování práce, neochota seřizovačů - neustále na mobilu (Z1)

Jedná se o obecnou a velmi těžko uchopitelnou připomínku. Vnímáme opakovaně soukromé používání mobilních telefonů v pracovní době jako významný negativní faktor, který přímo ovlivňuje produktivitu práce. Budeme velmi rádi za konkrétní poznatky, které nám pomohou tomuto nešvaru čelit.

Zpomalený kiosky. (1320)

Prosím upřesněte konkrétní kiosky nadřízenému pracovníkovi, který předá žádost o řešení na IT oddělení.

Více pracovních triček na výměnu. (1321)

Možnost využití více pracovních triček bude projednána s vedením společnosti a o výsledku budete informováni.

Proč na Z2 mašiny přes týden stojí a o víkendu jedou, nebylo by lepší vyrábět od po-čt a pak zavřít, na pá,so,ne, zbytečně se tam svítí pro 2 lidi.

Pokud to výrobní situace dovoluje, snažíme se omezovat provoz hlavně o víkendech a v druhé polovině týdne. To je všeobecně platné pro oba výrobní závody. Tuto skutečnost nicméně ovlivňuje mnoho faktorů: Nevyrovnané zákaznické požadavky, dostupnost materiálu, nutnost předvyrobení dílů v dostatečném časovém předstihu vzhledem k dalším operacím, nemocnost-dostupnost operátorů v rámci jednotlivých směn atd...

Kvalitnější obuv na 1320

Aktuálně v řešení u referenta BOZP pana Pavelky. O výsledku budete informováni.

Horko na pracovišti 1320

Vzhledem k povaze provozu není možné teplo na provozu 1320 v horkých letních dnech zcela eliminovat. Nicméně pravidelně probíhá kontrolní měření a vždy je dodržen limit, daný zákonem.

Asi rok se snažíme, aby se opravily sprchy na závodě 2 - upozorněno na x poradách, ale nic se neděje.

Byla provedena kompletní revize stavu všech sprch na Z2. Funkčnost sprch byla shledána ve všech případech jako vyhovující. Přesto se kompletně vymění sprchové hlavice na pánských šatnách "na tirmě" včetně držáků. Pokud zmiňujete jiný konkrétní problém, prosíme o upřesnění.

Oprava ventilace - je velmi špatné pracovat ve 30°C. (2310 Z2)

Instalovaná ventilace je plně funkční a není tak třeba ji opravovat. Je důležité využívat její maximální možnou kapacitu, některé ventilační výdechy jsou opakovaně uzavírány pracovníky a brání se tím potřebné cirkulaci vzduchu na dílně. Též je důležité si uvědomit, že ventilace není klimatizace a má-li externí vzduch teplotu 30°C, je logické, že ventilace není reálně schopna docílit citelného snížení teploty. Pro ještě efektivnější výměnu vzduchu na dílně prosím využívejte rovněž dvě vzduchotechnická separátní zařízení, která jsou instalována nad kanceláři TPV a údržby. Vedoucí pracovníci na Z2 jsou o této možnosti informováni. Děkujeme.

Lepší trička, jiné barvy, černá v létě není příjemná ohledně slunce. (2310 Z2)

Vzhledem k tomu, že všichni pracovníci výrobních úseků pracují ve vnitřních prostorách firmy a nejsou tak vystaveni přímému slunečnímu záření, nepokládáme tuto připomínku za relevantní.

Řešit přísávání vzduchotechniky na hale závodu 2 mimo střechu (letních měsících rozpálený vzduch ještě zvyšuje teplotu na pracovišti).

Technicky i ekonomicky je rekonstrukce přísávání vzduchotechniky velice náročná a s mizivým přínosem. Pro ještě efektivnější výměnu vzduchu na dílně prosím využívejte rovněž dvě vzduchotechnická separátní zařízení, která jsou instalována nad kanceláři TPV a údržby. Vedoucí pracovníci na Z2 jsou o této možnosti informováni. Děkujeme.

Dát na pracoviště lékárníčky - chybí. (2330)

Standardní umístění lékárníček ve výrobě na Z2 je u kanceláře mistrů a na recepci. Stejně tak tomu je i na Z1 a pokládáme toto množství za dostačující. Důvodem redukce lékárníček přímo na provozu bylo neustálé odcizování obsahu lékárníček, což v případě potřeby zcela limitovalo možnost jejich využití.

Dát broušení na bodovky byl špatný nápad. Důvodem je hrozný randál prach.

V rámci nového umístění pracoviště nebylo počítáno s broušením dílů pro Magna Cartech, ale pouze s náhodnými reworky. Broušení dílů pro Magna Cartech je pouze dočasné.

KONKRÉTNÍ/OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Opakované školení PFMEA.

Požadavek předložte nadřízenému pracovníkovi, který jej předá k odsouhlasení a případné realizaci.

Kvalita obědů, občas i velikost.

Pro jednání s dodavatelem je třeba připravit konkrétní argumenty - kdy byla dle názoru strávnicka malá porce, resp. kdy neodpovídala kvalita jídla standardům. Tyto informace sdělte nadřízenému a budou sloužit jako argumenty pro případnou reklamaci.

Zlepšit zobrazování OK Base v telefonech.

Dodavatel plánoval vytvoření aplikace pro mobilní telefony. Vývoj byl před časem přerušen, nyní se zvažuje o obnovení. Zjistíme aktuální stav v této věci a budeme vás informovat.

Rádio v kanceláři.

Radiopřijímač není možné v pracovní době používat na žádném pracovišti v naší společnosti a o změně neuvažujeme.

Nedostatek pracovníků na ÚŘJ 2.

Domníváme se, že počet pracovníků na Z2 je zcela adekvátní množství odvolávek našich zákazníků. Otázka byla také diskutována s Manažerem jakosti.

Uvítali bychom info z porad vedení.

Všechny informace, které jsou určené ke zveřejnění, jsou pravidelně sdělovány prostřednictvím porad 1J, Magazínu a systému OK Base.

Proplácení přesčasových hodin u THP pracovníků.

Uznané a vedoucím pracovníkem odsouhlasené přesčasové hodiny jsou standardně vypláceny, při převáděny. V současné době analyzujeme tuto oblast dle standardů MAGNA.

Obnovit pozici ředitele firmy. V této době nestačí pro firmu (zaměstnance) ředitel a jednatel v jedné osobě a dochází tak k poklesu firemní kultury (mimo jiné).

Naše společnost má dva jednatele dle standardů MAGNA. O dalším rozšíření nejvyššího vedení se nyní neuvažuje.

Okbase - prodloužit čas na sledování výplatnic. Docházku v Okbase pro všechny zaměstnance.

Čas, stanovený na otevření náhledu výplatní pásky je bezpečnostním opatřením, které chrání data uživatele. Náhled lze otevřít opakovaně, proto nyní o omezení stanoveného času neuvažujeme.

Okbase - posílat sms dopoledne.

Zprávy jsou zveřejňovány bezprostředně po jejich ověření a odsouhlasení. V rámci důrazu na rychlost sdělení nelze stanovit pevný čas. Na zveřejnění zprávy vás vždy upozorní zasláná sms.

V případě překážky v práci a přihlášeného oběda není možno oběd odhlásit a musí se odebrat za plnou cenu.

Oběd lze přihlásit/odhlásit vždy max. do 13.30 hodin předchozího dne. Tuto skutečnost nelze systémově změnit. Oběd lze v případě potřeby standardně nabídnout na Burze.

Nové firemní mikiny.

V tuto chvíli probíhá příprava na implementaci standardů MAGNA také v oblasti pracovních oděvů. O podrobnostech budete včas informováni.

Vadí mi, že firma určila většinu dovolené a že se musí vybírat v průběhu roku, není pak možnost si ji vzít pro případné krátkodobé onemocnění či návštěvu lékaře.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. Pokud je to provozně možné, vždy se snažíme postupovat maximálně s ohledem na potřeby zaměstnanců. Prosím zvažte i kontext současné či nedávno minulé situace s množstvím volných dnů (ať už z důvodu pandemie, nebo výpadků zakázek).

Velice nadprůměrně se tu řeší potřeby cizích státních příslušníků (hlavně Ukrajiny). Proč se jim firma stará o ubytování, dopravu atd.. Akorát to probouzí nevráživost u ostatních pracovníků.

Z firemního hlediska jsme asistovali při zajištění ubytování v režimu "ubytovna" a v omezené míře při vyřizování potřebných formalit na OAMP a ostatních úřadech. To rozhodně není "velice nadprůměrné řešení", ale standard u všech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince ze zemí mimo EU.

Po vypuknutí válečného konfliktu jsme aktivně pomáhali s příjezdem rodinných příslušníků. Domníváme se, že tato pomoc potřebným byla a je morální povinností všech slušných zaměstnavatelů. Připomínka a narážka na "nevraživost" nás velmi mrzí a věříme, že jde o subjektivní pocit pisatele. Jak soudíme z většinových reakcí našich zaměstnanců, tak lidem prchajícím z válečného konfliktu skutečně není co závidět.

Spolupráce s ÚŘJ, někteří lidé se snaží podlézat vedení, až to není pěkné. Hází úmyslně špínu na druhé kolegy!

Bohužel není tato připomínka dostatečně konkrétní na to, aby mohly být podniknuty relevantní kroky. Nicméně vedoucí obou jmenovaných úseků byli se zněním seznámeni.

Odkup materiálu (šrotu) úmyslně zakazují. Naposled 100 kg, že je moc, a sami kupují a využívají služební auta.

Připomínka bude předána vedoucímu nákupu k posouzení. Nicméně není zřejmé, kdo jsou "ONI" tajemní kupci, kteří využívají služební auta. Prosíme o upřesnění.

Drahé obědy.

V době vzniku tohoto článku přispívá zaměstnavatel v řádu 50% ceny porce z Jedlí i ceny porce z Delikomatu. Případné úpravy jsou závislé na ceně, stanovené dodavatelé.

Možnost převodu přesčasových hodin do následujícího měsíce.

Vedoucím úseku uznané a odsouhlasené přesčasové hodiny lze standardně převádět do dalšího měsíce.

Měli bychom si zachovat své standardy.

Souhlasíme, pojďme na tom společně pracovat.

Chybí potřebné moderní prostředky zaměstnancům-sloužební mobily, notebooky, atd.

Prosím sdělte svému nadřízenému co Vám konkrétně z uvedených prostředků chybí. Vedoucí požadavek bude řešit a dostanete na připomínku jasnou odpověď.

Větší kontrola, zda si lidé plní povinnosti tak jak mají. Udržování pořádku.

Souhlasíme a uvítáme vaši pomoc v podobě konkrétních připomínek a upozornění na situace, ve kterých naše standardy nejsou dodržovány.

Je s podivem, že je potřeba vytvářet "nové" pracovní pozice (viz nákup), ale je problém přidat zaměstnancům peníze (této době, když je inflace cca 14%)

V oddělení Nákupu došlo k restrukturalizaci pracovních pozic, ovšem bez navýšení celkového počtu pracovníků. To je zcela standardní proces a probíhá na mnoha odděleních. Připomínka ohledně financí - s nárůstem 10% mzdy od začátku roku patří v tomto ohledu naše firma jednoznačně k TOP zaměstnavatelům nejen v regionu.

Zavést zpět avízo na nástěnky, když se hledá nový pracovník na nějaký post.

Náborové aktivity jsou plně v kompetenci personálního oddělení a příslušného vedoucího pracovníka, stejně tak i rozhodnutí o přijetí či nepřijetí do pracovního poměru. Interní výběrová řízení na vybraných pozicích jsou standardem MAGNA a budou odpovídajícím způsobem využívána.

Koše nebo popelníky na parkovištích.

Připomínka bude předána na úsek TOV ke zvážení a případné realizaci.

Zavedení hodinové banky.

Míněno je pravděpodobně "konto pracovní doby". Jedná se o velmi specifický způsob rozvržení pracovní doby. V současné době o jeho zavedení ve společnosti neuvažujeme. O případných změnách v této oblasti budete včas informováni.

Lepší informovat o aktuálním dění - použitím např. systému Okbase.

Platí zásada, že zveřejňujeme pouze ověřené zprávy a teprve tehdy, kdy jsou odsouhlasené všechny jejich podstatné náležitosti. Z tohoto důvodu nelze dost dobře zveřejňovat komentáře k rozpracovaným či neukončeným událostem.

Pokud je třeba zaskakovat za kolegu (dovolená, nemoc) - ohodnotit odměnou.

Vedoucí pracovník má možnost navrhnout prostřednictvím vedoucího úseku mimořádnou odměnu za nadstandardní pracovní výkon.

Vedoucí má málo možností finančně ohodnotit snahu pracovníka nad rámec jeho prac. povinností.

Vedoucí pracovník má možnost navrhnout prostřednictvím vedoucího úseku mimořádnou odměnu za nadstandardní pracovní výkon.

Přišli jsme 8 tisíc ročně nehledě na to jakou máme zodpovědnost (bez finanční motivace).

Není přesně jasná podstata otázky. Pokud je mířená na letošní nevyrovnanost provozu v závislosti na omezených potřebách zákazníka, domníváme se, že firma projevila dostatečnou míru účasti při stanovení 75% náhrady mzdy, stejně tak i přiznáním 2000 Kč odměny v každém měsíci (i když pracovní fond nebyl z důvodu nízkých zakázek naplněn). Pokud dotazem míní tazatel jinou oblast, prosíme o upřesnění.

Mělo by se vzít v úvahu, pokud někdo vypadne na delší dobu.

Obecná připomínka, není zřejmé, zda tazatel míří na zastupitelnost? Pro konkrétní odpověď prosím dotaz doplňte.

Dlouhodobě budované hodnoty se ztratily.

S tímto obecným konstatováním nemůžeme souhlasit. Naopak jsme přesvědčení, že naše firma má firemní kulturu na velmi vysoké úrovni, což opakovaně potvrzují i externí pozorovatelé, auditoři a návštěvníci. Máte-li konkrétní poznatky, rádi je uvítáme.

Informovat zaměstnance o budoucnosti firmy.

Všechny známé a ověřené informace o budoucnosti firmy pravidelně sdělujeme na výrobních poradách, v Magazínu a prostřednictvím zpráv v systému OK Base.

Udržet firemní kulturu - nyní pokles.

Prosíme o doplnění připomínky - v čem avizovaný pokles spočívá?

Moc malá snaha zabezpečení práce pro závod 2 využití jeho prostor.

Viz.článek ředitele firmy v tomto Magazínu.

Nejistota práce na Z2

Viz.článek ředitele firmy v tomto Magazínu.

Malá aktivita obchodníků pro získání zakázek na obrábění.

Viz.článek ředitele firmy v tomto Magazínu.

Nemá to cenu, na co se absolvují školení, když se podle nich nikdo nechová.

Prosíme o upřesnění připomínky, pokud některý vedoucí jedná v rozporu s principy firemní kultury, rádi pomůžeme s nápravou.

Do OK Base jen důležité věci.

Jsme přesvědčení, že všechny informace, zveřejňované v systému OK Base, jsou důležité.

Nikdo mi nevysvětlil, proč mám místo tarifního platu smluvní.

Rádi vysvětlíme, zastavte se na personálním oddělení.

IQ zaměstnanců razantně klesá. Firma moc ustupuje z kvalit zaměstnanců.

První část připomínky nebudeme ze zřejmých důvodů komentovat. V rámci druhé části je třeba si uvědomit, že naše aktivity vždy směřují k získání a stabilizaci co možná nejvyšší kvality uchazečů. V tomto kontextu je současná situace na trhu práce všeobecně známá a stejná pro všechny zaměstnavatele.

Velice dlouho trvá prosazovat zlepšování na pracovištích.

Rádi pomůžeme prosadit dobré a přínosné věci. Prosím doplňte konkrétně, o jaké zlepšení se jedná.

Obměna vybavení kanceláře - křesla jsou již opotřebovaná a na sezení 8 hod. nedostatečná.

Prosíme předejte svůj podnět na výměnu židlí apod. svému nadřízenému pracovníkovi. Vybavení se pravidelně obměňuje, ale nevyključujeme, že může být připomínka oprávněná.

Zhoršení pracovního prostředí instalací slunolamů - velký úbytek denního světla. Svítí se v létě... Pocit jako být ve vězení. Odstranění venkovních lamel - málo denního světla a kvůli tomu se musí celý den svítit (5x)

Při startu projektu zateplení a nového opláštění administrativní budovy byly mj. provedeny také zkoušky propustnosti denního světla, které dopadly dobře. Bohužel vnímáme, že v rozporu s tím je současný stav jiný. Protože jde o dotační projekt, nelze v jeho rámci provádět po dobu 5 let žádné změny. K tématu se po uplynutí tohoto času vrátíme. Děkujeme za pochopení.

TPV "Open space" - nevyhovující pracovní prostředí, špatný vzduch, tma - není denní světlo, moc lidí - neustálé rušení se navzájem. Hluk na pracovišti. Oddělit tým obchodníků a techniků.

Koncept "Open office" přinesl za dobu své existence evidentní pozitivní posuny v komunikaci, proto vnímáme jeho zřízení jako úspěšné. V rámci tohoto prostoru působí tři představitelé managementu, proto je zajisté možné řešit případné připomínky přímo s nimi. Rovněž bylo vydáno "Desatero" pro ohleduplný pracovní pobyt ve společných kancelářských prostorách. Věříme, že jeho využíváním naprostá většina připomínaných negativ odpadne.

Etapa IV

Rozšíření výrobních ploch lisovny a svařovny

i The production technical-service manager Radek Hansmann informs about the progress of the construction works within the project of welding and metal-press workshop's area enlargement.

Jistě vám neušlo, že od března letošního roku začala za závodem 1 pracovat těžká technika a postupně ukrajuje a přemísťuje zeminu pro realizaci stavby s názvem ETAPY IV - rozšíření výrobních ploch lisovny a svařovny. Myšlenka na rozšíření závodu 1 směrem „ke kempu“ je z roku 2017, kdy Petr Klein společně s projekční skupinou Technoprojekt Ostrava začali pracovat na studii.

Přes nespočet variant řešení, jednání s úřady na úrovni kraje a množstvím omezení a překážek, se podařilo v loňském roce najít finální verzi, rozdělenou do dvou, na sebe navazujících etap a připravit projektovou dokumentaci pro první z nich.

Etapa IV, která se právě realizuje, navazuje stavebně na současnou těžkou kovoliosovnu a na svařovnu.

Stavebně se skládá ze tří částí:

- lisovnu s výškou 17m pod vazník, jejíž součástí budou dva připravené základy pro lisy s tonáží 1600-2000 tun, podúrovňový kanál pro odvod kovového odpadu mimo halu do šrotového hospodářství. Nová a stávající lisovna budou propojeny i jeřábovou dráhou.
- svařovna s výškou 7,5m pod vazník, kde budou umístěny svařovací robotické buňky pro projekty Tiguan a Beta
- infrastruktura se skladem hutního materiálu, rozvodnou, kompresorovnou a šrotovým hospodářstvím.

Celková plocha, která v Etapě IV vznikne, je 4880 m². V porovnání s původním harmonogramem stavby mají práce v tuto chvíli tři týdny skluz. Nicméně konec stavby, který je naplánovaný na konec září letošního roku, ohrožen není.

Formou výběrového řízení se o stavbu ucházely tři stavební společnosti, IPS Olomouc, Navláčil Zlín a Schnellbau Šumperk. Přičemž nejlepší cenu nabídla a vítězem výběrového řízení se stala ta poslední jmenovaná.

Svým rozsahem, ať už co do velikosti nebo objemu investic, se jedná o největší realizovanou stavbu v historii naší firmy.

Rád bych všem, kteří se na její přípravě a nyní i realizaci podíleli a stále podílejí, poděkoval.

Na úplný závěr mi dovoluji vám všem popřát hezké léto a klidné prožití zasloužené dovolené.

... ve chvíli, kdy čtete tyto řádky, již na plné obrátky pracujeme na přípravě projektové dokumentace pro Etapu V.



Ing. Radek Hansmann
Vedoucí technické obsluhy výroby

Duben 2022



Březen 2022



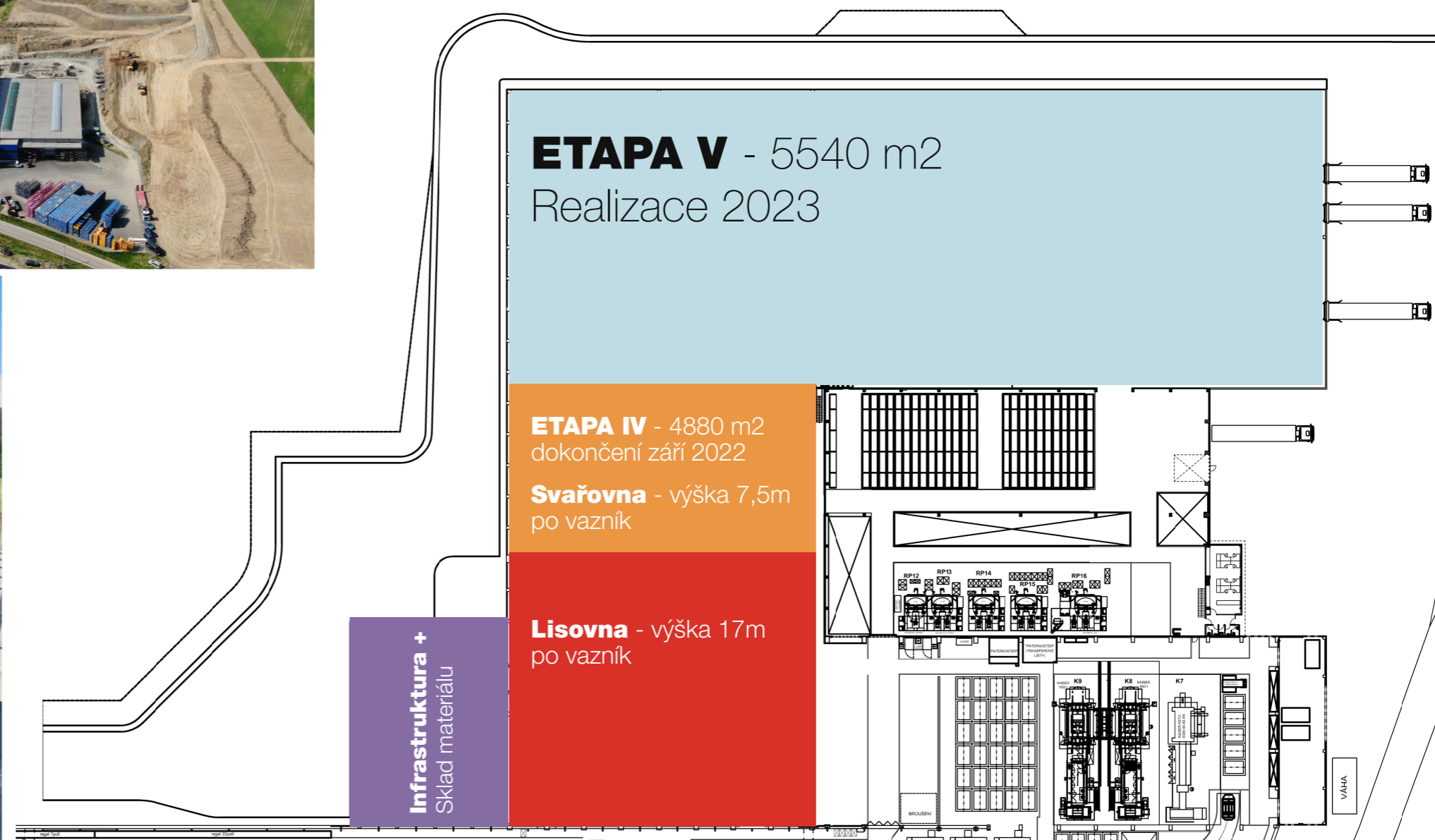
Červen 2022



Květen 2022



Červen 2022



NORMÁLNÍ JE BÝT STŘÍZLIVÝ

i Health and Safety manager Radim Pavelka informs about the prevention and actions against alcohol and other intoxicant substances at work.

Všichni jste nejspíš zaregistrovali, že se opět začaly provádět namátkové kontroly na alkohol a další omamné látky. Provádění těchto kontrol bylo z důvodu proti Covidových opatření dočasně přerušeno.

Kontroly jsou prováděny na recepci při příchodu do zaměstnání, ale také během pracovní doby přímo na pracovišti. Namátkově jsou prověřovány všechny kategorie zaměstnanců, kontrola není zaměřena pouze na výrobní úsek.

Každému z nás známé, jaké mohou být účinky alkoholu na lidský organizmus, ať se jedná o navození jistého stavu euforie, nárůstu sebevědomí, až po silné omezení rozpoznávacích schopností současně s podstatným zkrácením reakční doby na vnější podměty.

Všechny tyto stavy podstatným způsobem zvyšují riziko nehody nebo úrazu při práci, v jakémkoliv zaměstnání.

Tento druh rizika je pro každého zaměstnavatele nepřijatelný a všechna prováděná opatření směřují, a vždy směřovat budou k tomu jej plně eliminovat.

Chtěl bych připomenout, že celostátně je platná nulová tolerance na alkohol, ať se jedná o přítomnost alkoholu v dechu nebo při vyšetření z krevního vzorku.

Mějme na paměti, že normální je být střizlivý.



Radim Pavelka
Referent BOZP, PO EMS

Novinky z IT

i IT manager Petr Suchý informs about the news from the IT dept.

V minulém roce došlo k doplnění a technologické obměně stávajícího kamerového systému na Z1.

Kamerový systém v naší společnosti je provozován za účelem ochrany majetku a bezpečnosti, zdraví a života osob, které vstupují do monitorovaného prostoru. Kamerový systém monitoruje zejména výrobní prostory, společné prostory, ale například i prostory parkoviště.

Ke kamerovému záznamu mají přístup pouze oprávněné osoby a řídí se patřičným prováděcím pokynem a splnil i podmínky auditu z pohledu bezpečnosti informací.

Po roce provozu můžeme konstatovat, že kamerový systém plní svůj účel a že jsme za celou dobu provozu nemuseli řešit žádný nestandardní problém. V minulém článku jsem Vás informoval o probíhající migraci stávajících uživatelských účtů na „Magna

doménu“. Protože jsme museli zvolit cestu postupné migrace jednotlivých účtů, tak musíme zároveň zajistit provoz starých i nových systémů dohromady a také jejich vzájemnou kompatibilitu. Občas si sami sobě připravíme horkou chvilku, kdy postupně zjišťujeme, že zásah do jednoho systému má nečekanou reakci v systému druhém.

Rád bych Vás tedy poprosil o trpělivost při této migraci a omluvil se za případné potíže s tímto spojené.

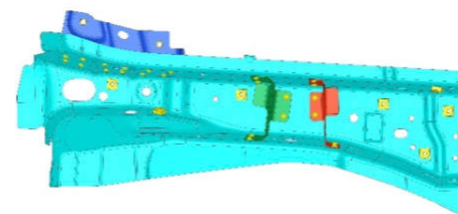
Pokud by Vás zajímaly další podrobnosti, tak se na nás s důvěrou obraťte.



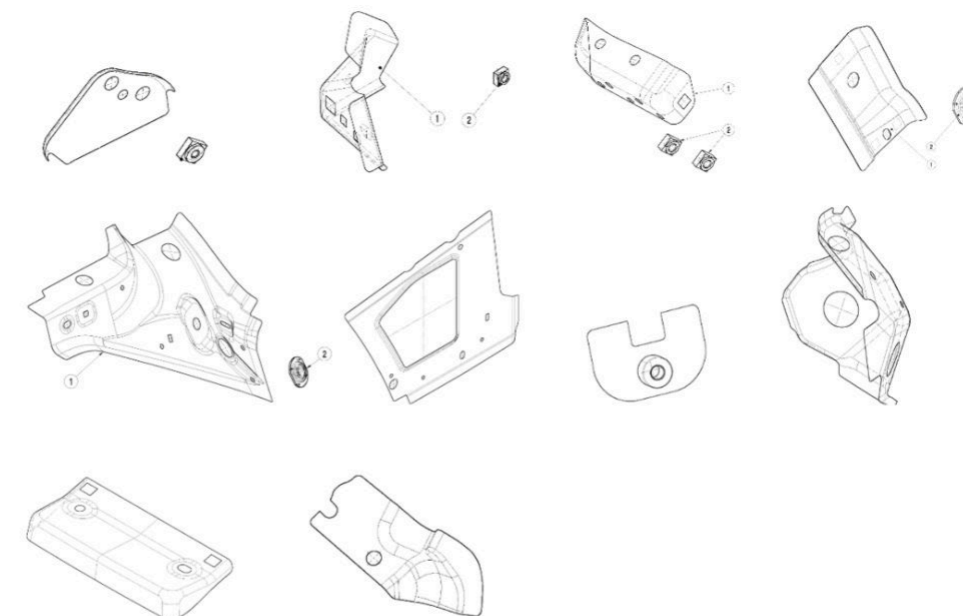
Petr Suchý
Vedoucí útvaru IT

Dále pokračujeme projektem **Škoda Kodiaq**. První vzorky by měly být vyrobeny a dodány na podzim tohoto roku. Díly budou dodávány na linku Škoda v Kvasinách.

Jedná se konkrétně o tyto díly:



Podélník horní



10 x párové díly karosérie s navařenými maticemi

Připravované projekty

i The Engineering manager Jiří Kužniar informs about the process of implementing of new projects for our production site.

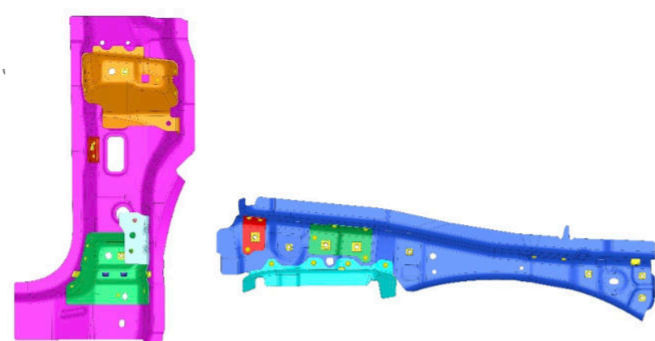
V současnosti máme v přípravné fázi čtyři velké projekty pro zákazníky **VW** a **Škoda Auto**. Jedná se o projekty **VW Tiguan (VW336)**, **VW Passat (Beta, VW492)**, **Škoda Kodiaq (SK336)**, **Škoda Superb Limo (VW491)**.

Nejdále je nyní projekt **VW Tiguan**, kde jsme již dodali první vzorky a nyní probíhá výroba dílů pro NOTE 3. Díly se dodávají do závodu VW ve Wolfsburgu. Jednotlivé díly pro tento projekt jsem již popisoval v Magazínu v minulém roce.

Na lisovně již můžete zaregistrovat první zkoušky lisovacích nástrojů. Na konvenční lisovně bylo dočasně instalováno robotické svařovací pracoviště pro svařování dílu Podélník horní. Díl A-sloupek je dočasně vyráběn na RP11. Budoucí umístění svařovacích linek bude v nové hale, která je nyní ve výstavbě.

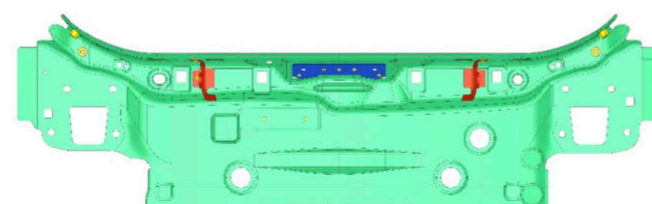
Další projekt, který termínově navazuje je **VW Passat (Beta)**. Zde máme termín dodávky prvních dílů již před naší letní celozávodní dovolenou. Díly se budou dodávat do závodu VW v Bratislavě.

Jedná se konkrétně o tyto díly:



A-sloupek

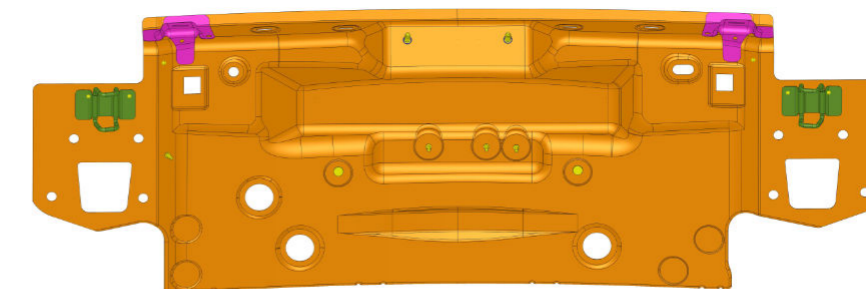
Podélník horní



Zadní čelo

Poslední v řadě je projekt **Škoda Superb Limo**. První díly jsou termínovány na začátek příštího roku. Díly se budou dodávat do závodu VW v Bratislavě.

Jedná se konkrétně o díl:



Zadní čelo

Jednotlivé výlisky na výše zmíněné projekty jsou koncipovány na lisy Kaiser 1 - 9 a dále hlavní výlisky pro díly Podélník horní a Zadní čela na nový lis Arisa 1600 t. Co se týká procesu svařování bude pořízeno celkem 10 robotických pracovišť, 3 svařovací lisy a 4 svařovací automaty.

Stávající globální situace trhu se nám negativně propisuje i do zavádění nových projektů. Od skokového navýšení vstupních surovin pro výrobu lisovacích nástrojů, až po nedostatek komponent pro svařovací linky. Bojujeme tak nejen vysokému tlaku na navýšení cen, ale hlavně s termínovými prodlevami, které nám komplikují před sériový náběh.

Všem, kteří se podílejí na realizaci těchto projektů děkuji za spolupráci a věřím, že se nám společnými silami i přes veškeré obtíže podaří zavést projekty v termínech zákazníka a předat do sériové výroby.



Ing. Jiří Kužniar

Vedoucí technické přípravy výroby



Kontrolní den

i Machine technician Miroslav Tejkl informs about the inspection visit at our new press machine producer in Spain.

V jarním vydání našeho magazínu Vás kolega z TPV pan Jiří Kužniar seznámil s technickými parametry našeho budoucího lisu s nominální silou 16.000 kN (1.600t), který bude dodávat španělský výrobce Nidec Arisa. Jde tedy o první lisovací automat, který nebude dodávat náš dlouholetý německý partner, společnost ANDRITZ Kaiser.

Jelikož termíny instalace nového lisu se rychle blíží, bylo zapotřebí zkontrolovat stav prací na lise přímo ve výrobním závodě, který sídlí ve španělském Navarrete.

Kontrolní den se uskutečnil 27.04.2022. Za stranu Magna Automotive Stity se účastnil 6 členný interní tým, který byl ještě doplněn dvěma pracovníky ze ŠKODA Auto, kteří dohlíží na nové projekty a dorazil i náš kanadský kolega Michael Stoiser, odborník přes technologie lisování.

Kontrolní den jsme zahájili prezentací aktuálního stavu prací na lise a především nám byly potvrzeny termíny před-přejímky lisu a termín jeho dodání.

Před-přejímka nového lisu je plánována na 16.09.2022. Po tomto datu dojde k zahájení demontáže lisu a budou probíhat přípravy k jeho transportu k nám do Štítů, což je vzdálenost cca 2100 km. Jednotlivé části lisu k nám mají postupně dorazit do 21.10.2022. Celkem se má jednat o 15 nákladních automobilů z toho jich 5 bude nadrozměrných. Nejtěžším dílem je koruna lisu s hmotností 156 tun.



Dále jsme diskutovali požadavky technické přípravy stavebních základů pod samotný lis a další podstatné detaily, které bude nutné z naší strany zajistit před samotným dodáním lisu.

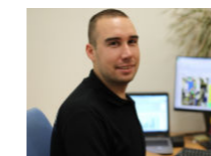
Abychom získali co nejvíce zkušeností, potvrdili jsme si s naším novým dodavatelem možnost zrealizovat dvoutýdenní pobyt vybrané skupiny našich pracovníků údržby v Nidec ARISA během testování jednotlivých oblastí lisu před jeho dokončením. Pro naše pracovníky bude určitě přínosné, vidět tento proces finálního testování lisu a poznat prostředí, ve kterém lis postupně vzniká.

Po vyjasnění těchto detailů jsme se odebrali na prohlídku výrobního závodu včetně kancelářských prostor.

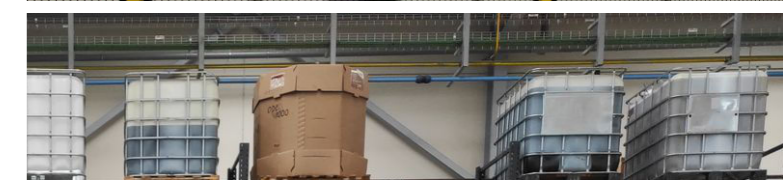
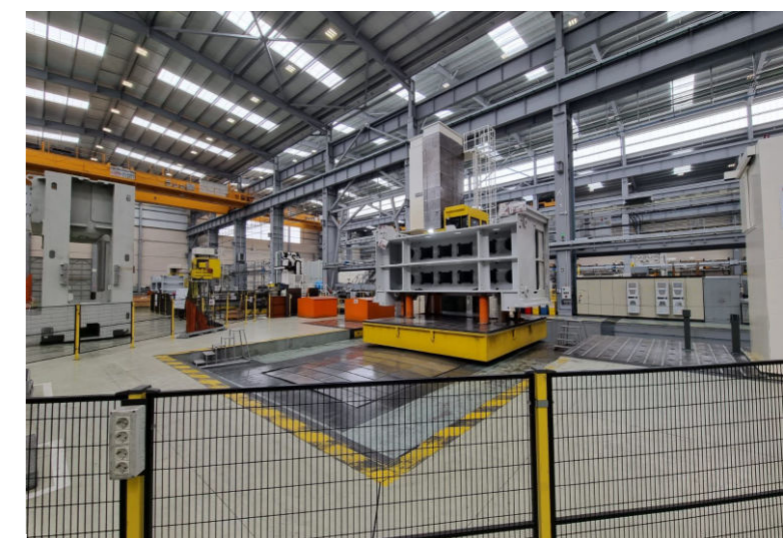
V průběhu prohlídky jsme mohli vidět jednotlivé části našeho lisu ve výrobním procesu. ▶

Závěrem si dovoluji hovořit za celý tým, že náš kontrolní den v Nidec ARISA mile překvapil.

Především proto, že práce na stavbě lisu se zvládají dle původně stanoveného harmonogramu i přes globální problém s dodávkami nejen elektronických součástí. Za zmínku stojí určitě i výrobní hala společnosti Nidec ARISA, které jsou prostorné, čisté a vybavené moderními technologiemi.



Ing. Miroslav Tejkl
Technik strojů



Přechod na OEE - Magna standard

i Production manager Ondřej Mareš informs about the progress of the transition process of productive OEE Magna standards.

Těm, kdo je výrobě blízko, je velmi dobře známý termín OEE, který v praxi neznamená nic jiného, než monitorování využitelnosti vybraných strojních zařízení. V našem případě jsou to všechny automatické lisy Kaiser (K1 – K9) a dvě CNC obráběcí centra Index (MS1, MS2). Protože jsme nyní součástí standardů MAGNA, tak i v tomto ohledu bylo nutné přejít na nová pravidla z pohledu vyhodnocování strojní využitelnosti. Samotný výpočet a instalovaný MES systém zůstal beze změny zachován, nicméně změnit jsme museli logiku klasifikace neproduktivních časů, a to v kategoriích tzv. plánovaných a neplánovaných prostojů. Nové rozlišení je patrné z přiložené tabulky. Největší změnou byl určitě přístup ke klasifikaci prostojů vázající se ke zkouškám. Ty jsou nyní beze zbytku kompletně v prostojích tzv. plánovaných, tzn. nemají přímý dopad na výsledek OEE.

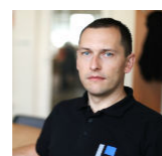
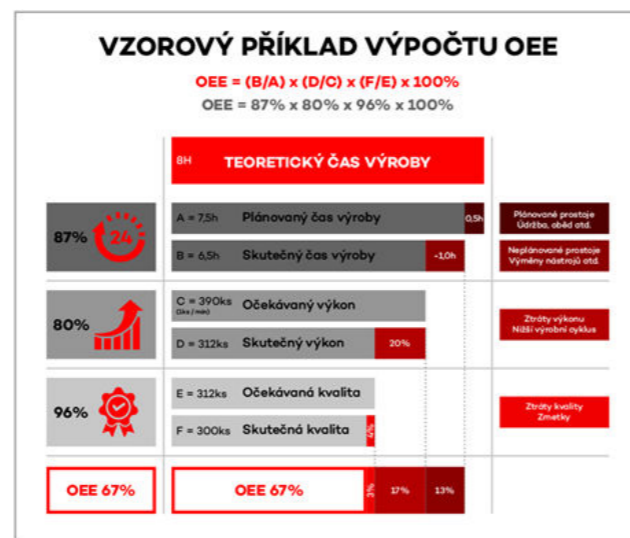
Implementaci nových pravidel včetně řádného proškolení operátorů, seřizovačů a mistrů jsme provedli již 1.3.2022. Dnes již tedy máme nová pravidla zažitá a je třeba se zaměřit na samotné výsledky. Očekávané výsledky OEE u sériově lisovaných projektů jsou min. 70% což koresponduje i s dostupnými daty z ostatních závodů Magny, zabývajících se lisováním za studena. Samozřejmě svou významnou roli (především v délce prostojů) hraje stupeň automatizace výměn nástrojů, organizace práce, bezprostřední podpora ze strany ostatních nevýrobních úseků apod.. Aktuálně se systematickým zlepšováním výsledků zabývá tým pracovníků v čele s procesním technologem panem Halenčákem, který na denní bázi rozboruje výsledky na lisech K7-K9 a definuje opatření technického či organizačního charakteru.

Cílem je nastavit výsledkový standard, který se budeme snažit postupně do budoucna zlepšovat. S tímto je samozřejmě spjata i zdravá motivace zainteresovaných pracovníků a proto se nyní zaměřujeme rovněž na přepracování stávajících motivačních pravidel.

V dlouhodobém horizontu lze očekávaných stabilních výsledků dosahovat pouze za předpokladu, že bude výborně fungovat nejen spolupráce mezi směny, ale také s podpůrnými úseky jako údržba, kvalita a nástrojárna. Úspěšnost a funkčnost firemních procesů se dnes sleduje přes vícero parametrů, OEE je jen jedním z

nich. V rámci MAFACT systému, který jsem popisoval v minulém Magazínu, je OEE jedním z klíčových ukazatelů, který se pravidelně sleduje a na měsíční bázi i rovněž reportuje.

Pojďme tedy být v porovnání s ostatními mezi těmi nejlepšími!



Ing. Ondřej Mareš
Production manager

Ekonomické výsledky

i Chief financial officer Lenka Veiserová presents the economic results of our plant.

Přestože se i rok 2021 nesl v duchu virové pandemie, růstu cen hutního materiálu, nejistoty v odvolávkách zákazníků, nedostatků čipů a ostatních surovin využívaných v automobilovém průmyslu, podařilo se nám společně vytáhnout hospodářský výsledek firmy do nebyvalých výšin.

Jeden z historicky nejlepších výsledků firmy byl významně ovlivněn strategickým rozhodnutím o nákupu velkého množství hutního materiálu za původní ceny roku

2020, tedy ceny výrazně nižší, než v roce 2021 (i 2022). Současně se podařilo vyjednat (oproti mnoha našim konkurentům) vyšší míru kompenzace nárůstu cen hutního materiálu u našich zákazníků.

Výrazný výpadek odvolávek na straně Škoda auto a.s. vedl vedení společnosti k jednání o náhradě škod, které nám tímto výpadkem byly způsobeny. Jako jedněm z mála se nám podařilo finanční kompenzaci vyjednat a získat.

Díky těmto skutečnostem si tak na rozdíl od mnoha našich konkurentů můžeme dovolit udržovat stabilizovaný stav zaměstnanců, bez nutnosti regulace, a to přes stále nepříznivý vývoj v zákaznických odvolávkách. Stejně tak mohlo vedení společnosti přistoupit k plošnému navýšení mezd o 5% na počátku roku 2022 a vzhledem k dramatickému nárůstu inflace i k dalšímu plošnému zvýšení mezd o 5%. Tentokrát s datem od 1. 7. 2022.

K dnešnímu dni již máme uzavřený účetní audit roku 2021, opět se schvalujícím výrokem auditora. Děkuji touto cestou všem, kteří se na tomto výsledku větší či menší mírou podíleli.

Nutno však podotknout, že v roce 2022 nás čekají z ekonomického pohledu významné události. Pominuli negativní dopady dalších výpadků zákaznických odvolávek, růstu cen energií a inflace, čekají nás významné investice do stavby nové haly, její vybavení novými technologiemi či zajištění výroby nástrojů na nové projekty. Ruku v ruce s tím pokračujeme v implementaci všech Magna standardů, a to jak na straně technické, procesní či reportingové.

Začátek roku 2022 znamenal pro ekonomický útvar přechod na nový kalendář dle Magna standardu, což mnozí z Vás též zaregistrovali, stejně tak došlo k mnoha úpravám na straně IT. Všem svým kolegům děkuji za zvýšené úsilí, snahu a pracovní nasazení, které těmto činnostem věnovali.

Na závěr Vám všem přeji zasloužený odpočinek a dovolenou dle Vašich představ.



Ing. Lenka Veiserová
Chief financial officer

Audity jako nástroj zlepšování podnikových procesů

i Quality manager Libor Slouka informs about the audit system and its importance.

Dovolte mi, abych vám v tomto článku přiblížil význam auditů podnikových procesů jako nástroje pro zlepšování, nikoli pouze jako nástroj pro dohled nad plněním daných požadavků. Audity obecně lze řadit dle zaměření do různých oblastí jako např. procesní audit, systémový audit, výrobní audit, audit 5S, audit finanční atd. Široká paleta možností, jež audity nabízejí, umožňuje identifikovat, definovat, kvantifikovat a následně zlepšovat části i celé procesy, kde byla zjištěna neshoda či ohrožení funkčnosti.

Účel auditů

Audity slouží ke kontrole dodržování a fungování systému v dané auditované oblasti. Dále jsou audity podkladem pro stanovení nápravných a preventivních opatření s cílem trvalého zlepšování funkce systému, jeho efektivnosti a tím také trvalého zvyšování kvality produkce. Audity poskytují svými výstupy objektivní podklad ke zvyšování úrovně řízení organizace jako celku, ale bývají také důkazem o úrovni dosahování stanovených cílů přímo v oblasti zaměření.

Procesní přístup

Často v souvislosti s audity slyšíme o tzv. procesním přístupu, avšak řada z nás nedovede zcela vysvětlit tento důležitý princip. Na obr. je diagram procesního přístupu PDCA. Zkratka PDCA je složena z anglických slov Plan (plánuj), Do (dělej), Check (ověř) a Act (jednej). PDCA cyklus je základem pro veškeré zlepšovací aktivity a také je to nikdy nekončící cyklus, bez kterého se nedají účinně plánovat, zavádět a ověřovat přijatá nápravná opatření a v neposlední řadě také jednat v případě nutnosti dalšího plánování nových aktivit nebo jen jednat při poděkování členům týmů podílejících se na zlepšení daného procesu.

Certifikační audit ISO 14001, dohledový audit IATF 16949

I v letošním roce jsme absolvovali audity systému ISO 14001 a IATF 16949 třetí stranou a to společností SGS Czech Republic s.r.o. Výsledkem certifikačního auditu ISO 14001 je vydání nového certifikátu na další 3 leté období a výsledkem dohledového auditu IATF 16949 je obhájení stávajícího platného certifikátu vydaného v roce 2021 při recertifikaci.



Libor Slouka
Vedoucí úseku kvality

ŽIVOTNÍ VÝROČÍ

Blahopřání našim jubilantům

V 2. čtvrtletí roku 2022 si připomínáme tato výročí
našich zaměstnanců:

60 let	Zdeněk ŠLÉSINGER
50 let	Marek JURNÝ
40 let	Aleš PŘEČEK
40 let	Grzegorz Stefan JALOWIECKI
40 let	Radomír ŠVÉDA

PRACOVNÍ VÝROČÍ

30 let	Jiří FAIT
30 let	Roman ŠEBESTA
25 let	Milan POSPÍŠIL
25 let	Hana ALTMANOVÁ
20 let	Soňa OLLÉOVÁ
20 let	Vladimír SEDLÁČEK
15 let	Zdeněk ŠLÉSINGER
15 let	Lenka SMRČKOVÁ
15 let	Jan DROBNÝ

Pevně zdraví do dalších let
přeji spolupracovníci...



Franklin Covey v KLEIN/MAGNA automotive

Na Mikuláše roku 2017 mi můj kolega Petr Kreuz napsal: „Vítej do realizačního týmu projektu KLEIN automotive!“. Když jsem se začel do řádků jeho e-mailu, ještě jsem netušil, že začíná něco velkého a jedinečného...

Od první zmínky o projektu uběhly víc jak 4 roky. V pátek 24. června 2022, na tradičním místě v hotelu Filipinum v Jablonném nad Orlicí, se kruh uzavřel, počet absolventů programu 7 návyků přesáhl stovku. Významná část této skupiny pak stihla absolvovat ještě další semináře a workshopy. To je v rámci České republiky i Slovenska ojedinělý rozsah systematického rozvoje v oblasti takzvaných měkkých dovedností. Navíc se zřídka stává, aby vše startovalo u nejvyššího vedení, a to celý program nejenom slovy, ale hlavně činy podporovalo.

Od roku 2006, kdy jsem se rozhodl pověsit dráhu manažera (v tu dobu ředitele továrny na nábytek kousek od Písku), pracuji jako lektor a konzultant. Stal jsem se partnerem americké společnosti FranklinCovey, protože mě už v roce 1994 oslovila jedna kniha. Jmenovala se 7 návyků skutečně efektivních lidí a je o tom, jak najít v životě rovnováhu a pocit, že nežijeme jen tak, z hodiny na hodinu, ale že to všechno má svůj hlubší smysl. Tu knihu napsal Stephen Covey a dal si s ní dvacetiletou práci. Na výsledku je to vidět.

Na startu nové životní etapy mi bylo 36 a pořád jsem se hledal. Pořád jsem tápal, co je vlastně skutečným smyslem mého života. Pomohl mi Viktor Frankl, rakouský neurolog, psychiatr a filozof. Ne, nepotkal jsem se s ním osobně. Zemřel už v roce 1997. Naše setkání se dodnes odehrává pokaždé, když na semináři 7 návyků skutečně efektivních lidí otevřeme první návyk a bavíme se o tom, co znamená být proaktivní.

Viktor Frankl tvrdil, že neexistuje nic, jako univerzální smysl lidského života. Že naše poslání objevujeme postupně,

krok za krokem. A každý máme před sebou jinou cestu. Co je pro někoho nesmyslné, může pro druhého znamenat jeho životní cestu a hluboké naplnění. Opakovaně čtu Franklovo A přesto řící životu ano. Hlavně když tápu a hledám odpovědi na otázky našeho rozbouřeného a propojeného světa.

S každým dalším rokem, který uplyne od mého rozhodnutí jít na volnou nohu a být lektorem a konzultantem, mi přijde, že má cesta je být průvodcem. Nikoliv učitelem nebo mentorem, který varovně zvedá prst a káravě shlíží na lidi kolem, kdykoliv nedělají, co se podle něj dělat má. Průvodce, když chce být dobrý, musí milovat a chápat místo, které ukazuje ostatním. Já v podstatě ukazuji život a jeho zákonitosti. Co fungovalo našim pra pra pra? Co funguje nám? A co pravděpodobně bude fungovat, i když mi už dávno budeme někde v jiné dimenzi? V rámci filozofie 7 návyků říkáme takovým neměnným zákonitostem principy.

Když provádím nové účastníky semináře po 7 návycích, připadám si jako kastelán na krásném a architektonicky do detailu domyšleném hradě. Ano hradě, protože když o sedmi návycích přemýšlím, nehodí se mi k nim označení zámek. Zámky vznikly v době, když už nebylo potřeba hradů (méně se válčilo) a šlechta chtěla více pohodlí a krásy, kterou by mohla předvést ostatním. 7 návyků je pro mě nedobytný hrad principů, které mě i ostatní vedou životem. Mohu se o ně opřít, když tápu. A dělám to každý den.

V průběhu posledních několika lety jsem měl tu čest poznat hodně lidí ve Vaší společnosti. Podařilo se mi získat Vaši důvěru a Vy jste získali tu mou. Jako jednotlivci i jako celá společnost. Sledoval jsem Vás, když přišel Covid-19 a byl hrdý na to, jak jste to vše zvládli. Sledoval jsem těžké rozhodování Petra Kleina, které vyústilo v to, že jste se stali součástí společnosti MAGNA. Sledoval jsem příběhy

jednotlivců, kteří postupně procházeli proměnnou a jejich okolí je začínalo vidět jako lepší spolupracovníky a kamarády. Jsem pyšný na to, co se nám společně podařilo.

Chtěl bych na závěr speciálně poděkovat jednomu muži a jeho týmu. Martin Šlesingr mě od prvopočátku dopodrobna zasvěcoval do aktuální situace každé skupiny, která vstupovala do programu 7 návyků. Po každém dni semináře se ptal, jak to šlo a vedl se mnou debaty s cílem maximálně rozvíjet jednotlivce i týmy. A že to bylo telefonátů a diskusí! Martin je „starý“ poctivec a workoholik, který si nedovolí nic podcenit. I díky jeho úsilí se podařilo poslední a nejintenzivnější část projektu z významné části financovat z dotačních programů.

Jedna významná fáze spolupráce se v pátek 24. června 2022 uzavřela. Pevně věřím, že to v žádném případě neznamená konec setkávání s báječnými lidmi ze Štítů, pracujícími dnes v MAGNA automotive. Jak říkám na konci každého semináře – držím Vám všem palce. Držím je i sobě. Dnešní doba není jednoduchá, ale když budeme mít jasno o svých zásadách a směru, kterým se chceme vydat, vždycky to společně zvládneme.

Lumír Šarman



Koláč z listového těsta parmskou šunkou

300 g listového těsta, parmská šunka, 2 rajčata, 1 mozzarella, 200 g rajčatové passaty (prolisovaná rajčata), olivový olej, sušené oregano, čerstvá bazalka, rukola, sůl

Listové těsto rozviňte na pečící papír a asi 1,5 cm od okrajů lehce zařízněte nožem pomyslný rámeček. Vidličkou těsto lehce propíchejte po celém vnitřku (mimo okraje). Okraje potřete olivovým olejem a dejte na 5 – 7 min zapéct do trouby, předeheaté na 200 stupňů.

Nyní těsto vyndejte a do vnitřního rámečku lžící naneste rajčata z konzervy a hezky je rozetřete až do vytvořených okrajů nožem. Rajčata a mozzarellu nakrájejte na kolečka. Pokladte jimi koláč a vložte zpět do trouby. Pečte, dokud nebudou okraje krásně zlatavé. Až slaná koláč vyndáte, pokladte ho sušenou šunkou, čerstvou bazalkou a rukolou. Nakonec zakápněte olivovým olejem. Přidat můžete i čerstvě strouhaný parmezán.



Osmisměrka

MÍLAŘ, BRLOH, PAHÝL, SKETY, TWIST, TANIN, KAHAN, KROSNY, KANOE, LÉKAŘ, KNIHA, ZPRÁVA, DÁREK, ZÁVAN, KLUZÁK, SMOLA, KMETI, ČESNEK, POVLAK, RÁDIO, KONCEPT, POKLONA, DOLET, BOHÉM, SONDA, MOTIVY, PACHOLEK, KATEDRA, ÚSKOK, VDÁLCE, SECES, SMOLY, BERAN, HEKTARY, NEMOC, ZÍVÁNÍ, OSLAŘ, STRDÍ, EROZE, KUČHTA, TOSCA

N	Y	L	O	M	S	S	H	E	K	T	A	R	Y	
A	A	Ý	É	Ú	Í	O	K	Á	Z	U	L	K	M	
R	A	H	A	G	S	L	K	E	L	O	C	H	A	P
E	O	A	A	L	É	K	A	Ř	T	N	R	T	K	
B	A	P	A	K	O	C	H	O	Ř	S	Y	O	E	A
P	S	Ř	I	T	E	M	K	K	E	S	N	K	P	
Z	O	A	D	K	H	O	S	T	C	S	R	A	O	
Í	N	V	O	O	N	T	W	A	E	O	N	A	K	
V	D	Á	L	C	E	I	R	Č	S	I	M	E	L	
Á	A	R	E	A	S	V	H	N	N	D	R	E	O	
N	B	P	T	T	K	Y	Y	A	Z	Á	V	A	N	
Í	T	Z	T	S	K	A	T	E	D	R	A	A	A	

Soutěžíme o
3x500Kč!

Vyluštěte tajenku, vyplňte anketní lístek a výhra může být Vaše.

Jméno:

Příjmení:

Os.č.:

Znění tajenky:

Vyplněný anketní lístek vhazujte do připravených schránek, které najdete na recepci Z1 a Z2. **Uzávěrka soutěže je 26. 8. 2022**



MAGNA Automotive Stity s.r.o.

Nádražní 100

Štíty, 789 91

Telephone: +420 583 482 111

CONNECT WITH MAGNA

