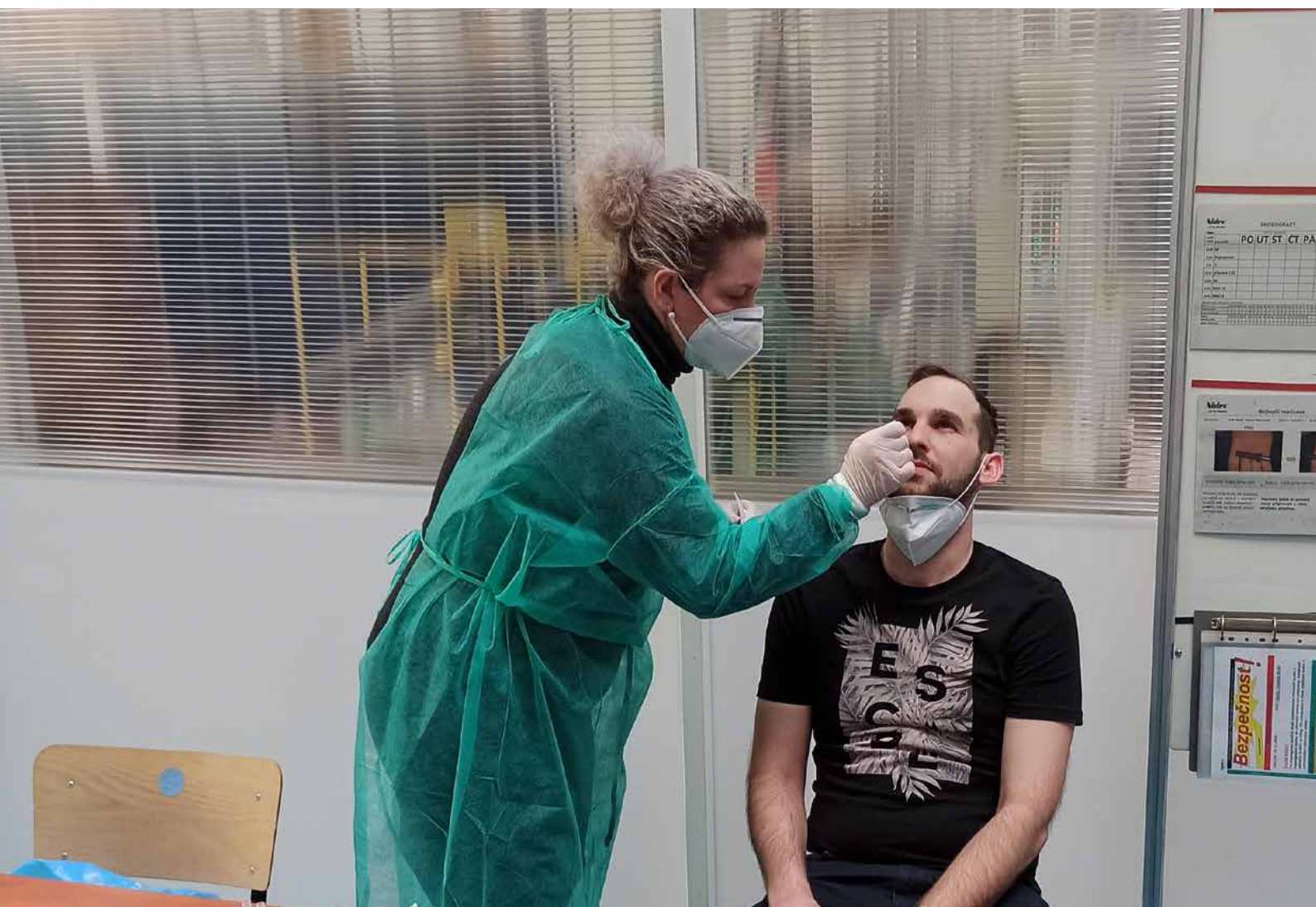


ROTOR

Zpravodaj společnosti M.L.S. Holice, spol. s r. o.

01

2021



Jak jsme
na tom
s covidem?

Přestěhovali
jsme impregnaci
na dvojce

Přehled
firemních
benefitů

Firma
očíma nových
zaměstnanců

Nidec
All for dreams

LEROY-SOMER™



Jsme vidět v novinách i na billboardech



02



Nejlepší TOP5

Jako nejlepší TOP5 z výroby OLO1 byl vyhodnocen kolektiv pracovníků z výroby satorů BWS14 (mistr Tonda Zedek) a na OLO2 montáž LSA50 (mistr Pavel Votřel).

Foto těchto vítězných TOP5 tentokrát neuvádím, protože se z bezpečnostních důvodů při vyhodnocování nesetkáváme. To ale neznamená, že si práce kolektivů i v těchto složitých podmínkách nevážíme – opak je pravdou.

Vítězům blahopřejeme.

Miroslav Kočí

Úvodní slovo

Vážené kolegyně, vážení kolegové, blížíme se konci fiskálního roku FY20, který se naplní na sklonku března. Poslední čtvrtletí jsme nastartovali dobře. Tržby v lednu i únoru byly naplněny dle plánu. Výše provozního zisku za leden rovněž dosáhla plánovaných hodnot (7 mil. Kč). Přestože v době uzávěrky aktuálního čísla Rotoru není znám výsledek ziskovosti za únor, věřím že i tato hodnota bude v souladu s očekáváním. Poslední měsíc fiskálu, březen, před nás nicméně staví řadu výzev. Jednak nestabilita vývoje kurzu české měny nevytváří silnou stabilitu pro finanční plánování. Vývoj v posledních dvou měsících přinášel spíše pesimistický názor, protože koruna posilovala a tím zhoršovala pozici pro naši firmu, jako takřka 100%ního exportéra. Naopak poslední dny, v souvislosti s vývojem kolem Covid-19, na trhu naznačují, že koruna bude oslabovat, což by nám mohlo přinést vyšší výnosy po přepočtu tržeb z eur do korun. Uvidíme jaká bude nakonec realita a do jaké pozice nás postaví.

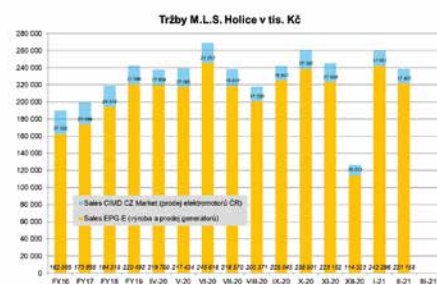
Vedle nestability české měny cítíme tlak na ceny na straně nákupu. Ten je navíc v posledních týdnech ještě výraznější a podobný trend očekáváme rovněž v dalším období. Počítáme se znatelným zdražením mědi a elektrolechů v řádu 10-15%. Tým nákupu se snaží aktivním vyjednáváním s dodavateli tempo zdražování vstupů omezit resp. oddálit. Přesto musíme s tímto obecným vývojem na trhu počítat a tento faktor bude mít pak hlavní vliv na naše finanční výsledky v novém fiskálním období. Do nového roku FY21 budeme vstupovat v silné pozici co do objemu zakázek. Ty dnes dosahují hodnoty zhruba 650 mil. Kč, což je za posledních 5 let nejvyšší úroveň. Práce máme tedy hodně a proto aktuální situaci musíme využít zejména pro zlepšení produktivity našich provozů. Za poslední dva roky produktivita stagnovala zejména na OLO2, kde jsou před námi velké výzvy. Jak v nové výrobě velkých strojů MHV, tak v původním provozu. Závod OLO1 pak nemůže zůstat pozadu. Produktivita práce je hlavní nástroj, který máme v rukou všichni a kterým můžeme ovlivnit stabilitu vývoje naší firmy.

Zvládnutí konce fiskálu FY20 a start FY21 bude rovněž nadále doprovázen vývojem kolem Covid-19. V únoru jsme v souvislosti s růstem nemocnosti na OLO2 nastartovali testování, které je od března pro firmu naší velikosti povinné. Vývoj v naší společnosti potvrzuje, že toto má smysl. V polovině února jsme na OLO2 testováním odhalili 9 pozitivních případů (po 4 případech při prvním testování 3. 2.). Na konci měsíce ze stejného počtu testovaných 200 zaměstnanců se pak neobjevil žádný další případ. Na OLO1 byl dosud rozsah nemocnosti nízký. Snažme se takový výsledek naplňovat disciplinovaným dodržováním všech požadavků, především používáním nyní již povinných respirátorů. Blíží se konec zimy a jaro již naznačilo svou sílu. Přeji nám všem, abychom si jej užili.

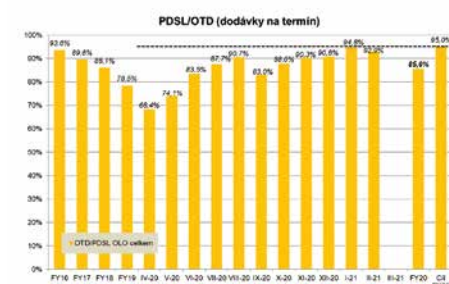
Vladan Hlaváč

Ukazatele únor 2021

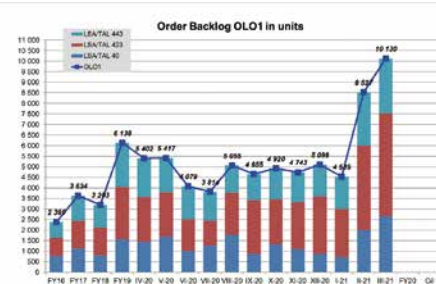
Tržby



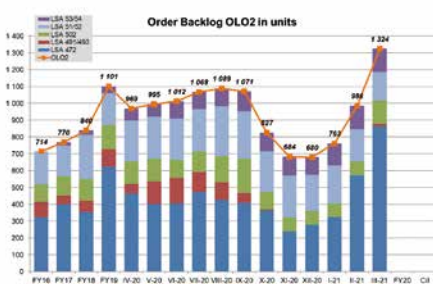
Dodávky na termín



Zásoba zakázek OLO1



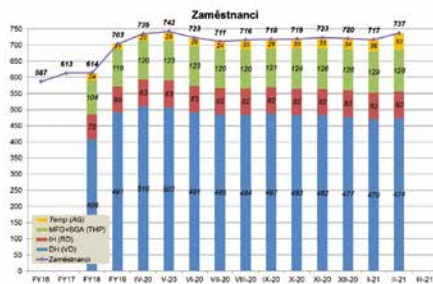
Zásoba zakázek OLO2



Neshody po dodání



Počet zaměstnanců

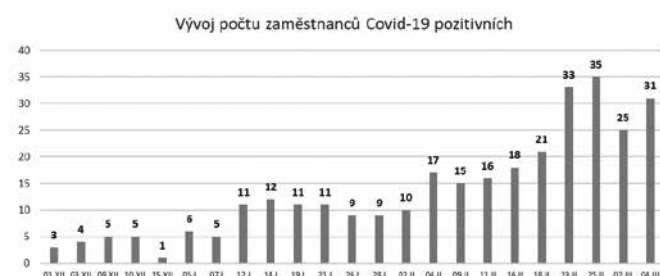


Covid a aktuální situace ve firmě



Pandemie covid-19 má nějaký vývoj jak ve světě a v ČR, tak také u nás ve firmě. Prošli jsme si a procházíme různými stádii řešení pandemie a snažíme se reagovat na vzniklé situace a nařízená opatření. Celou loňskou první vlnu jsme

v M.L.S. nezaznamenali žádného nakaženého covidem, první pozitivní případ zaměstnance se objevil až na přelomu září a října. Od té doby přibýlo u nás ve firmě více než sto zaměstnanců pozitivních na covid-19, z nichž pouze jeden musel být hospitalizován v nemocnici.



Snažíme s šířením viru bojovat, jak to jde, i nad rámec vládou nařízených opatření. Od října provádíme pravidelnou antivirovou desinfekci všech prostor obou závodů, desinfikují se nástroje na konci každé směny. Závodní jídelna je vybavená plexiskly a uzpůsobená tak, aby strážníci neseděli těsně vedle sebe. Zásobníky s desinfekcí rukou jsou na všech exponovaných místech, povinně nosíme ochranu dýchacích cest a děláme i další kroky, které by měly vést k zamezení šíření viru. Na začátku února se na OLO2 objevilo zároveň několik

případů pozitivních kolegů a my jsme se rozhodli zaměstnance pravidelně každý týden testovat. Domluvili jsme se na spolupráci s olomouckým AGE Centrem (pod záštitou EUC Kliniky Ostrava) a sestřičky a paní doktorka k nám začaly dojíždět každý čtvrtek. Odhalili jsme několik případů, kdy byli zaměstnanci pozitivní, ale neměli žádné příznaky. Poslední dva týdny se už na OLO2 neobjevil žádný pozitivní test. Je tedy vidět, že hromadné testování funguje. Jak všichni víte, od začátku března je z nařízení vlády antigenní test pro firmu naší velikosti povinný. Každou středu na OLO1 a každý čtvrtek na OLO2 probíhá plošné testování. Během prvního z nich, 3. a 4. března, byly odhaleny 3 pozitivní případy, všechny na OLO1. Chci poděkovat vám, všem zaměstnancům, za to, že ať už si o nařízeních myslíte cokoliv, chápete vážnost současné situace a jste vstřícní a ochotní se nechat otestovat.

Testování samotné určitě pomůže zpomalit šíření viru a pokud k němu přidáme i dodržování pravidel v rámci firmy i v osobním životě, doufejme, že se nám podaří virus porazit či alespoň udržet pod kontrolou. Není to jednoduché, ale zkusme všichni dodržovat ne 3R, ale rovnou 4R: rouška, ruce, rozestupy a rozum.

Jan Blucha



Rotor

• Zpravodaj společnosti M.L.S. Holice, spol. s r. o. • Vydává: M.L.S. Holice, spol. s r. o., Sladkovského 149/43, 779 00 Olomouc, IČO 47674270 • Určeno pro interní potřebu • Neprodejné • Vychází čtvrtletně • Den vydání: 15. 3. 2021 • Redakční rada: Vladan Hlaváč, František Ulma, Radim Juříčka, Kateřina Matlasová, Martin Krňávek, Kateřina Latham, Patrik Neuman, Filip Suchánek, Oldřich Jonáš • E-mail redakce: olomoucredakce.ials@mail.nidec.com • Příspěvky nejsou redakčně upravovány • Grafika, dtp, sazba a tisk: White Wolf, s.r.o. • Počet výtisků: 500 ks • Registrační číslo: MK ČR E 20535 •

Stěhování impregnace



Určitě jste si všichni všimli probíhajících prací v závodě OLO2, ať už jste halou procházeli a nebo jste se o tom dočetli v Úspěších týdne. Započala poslední fáze stěhování impregnační stanice MHV.

Museli jsme demontovat přístavbu a rozložit celou impregnační stanici. Po všech těchto krocích se objevila největší výzva, a to vytvoření cesty pro autokláv do nové haly. Spočívala v tom, že autokláv byl většího rozměru, než vstupní vrata do nové haly. Z tohoto důvodu jsme museli část vrat demontovat a bylo nutné vytvořit nový otvor do zdi impregnační haly.

Přesun byl zdoluhavý a náročný, bylo potřeba vyklidit část montáže, jídelny a navigárny MHV. Následně byla započata montáž impregnační stanice už na novém místě. Podařilo se nám dokončit mechanickou část a elektrorozvody, zbývá dopojit elektroinstalaci, nahrát nový řídicí software a propojit tuto impregnační stanici s impregnací z Cluje.

Z důvodu zhoršující se situace s koronavirem byly uzavřeny hranice mezi Českou republikou a Německem, kvůli tomu musely být přerušeny práce na projektu, neboť s námi spolupracuje německá firma Meier, která se k nám nyní přes hranice nedostane. V tuto chvíli jsou finální práce přesunuty na duben.

Všem, kteří s námi spolupracují na tomto projektu, patří velký dík.

Vladimír Dluhoš

Spolupráce s Caterpillar

Naš největší zákazník, společnost Caterpillar, se rozhodl dále utlumovat své evropské aktivity. V Severním Irsku v Larne jsou v té souvislosti propouštěny stovky zaměstnanců a výroba přesouvána do Asie. Pro naši společnost to bude znamenat snížení objemu dodávek, zejména v řadách 47-52. Na druhou stranu neočekáváme, že to bude znamenat zásadní propad objemu výroby, podobně jako v letech 2012-2015. Důvodem je aktivní nastartování spolupráce s jinými zákazníky, kteří by měli snížení objemu pro Caterpillar kompenzovat.



Každopádně závěr z této záležitosti je ten, že globální konkurence nadále hraje významnou roli. Proto se musíme snažit, aby naše provozy v Olomouci byly efektivní, dostatečně konkurenceschopné a přinášely jak zákazníkovi, tak vlastníkovvi žádoucí přínos. Proto se zabýváme a nadále budeme zabývat otázkami optimalizace nákladů, zvyšování produktivity a zlepšování kvality. Jen tak můžeme dlouhodobě obstát.

Vladan Hlaváč

Vývoj zakázek

Od konce prosince zažíváme velmi silné období s příchodem nových zakázek. Aktuálně jejich zásoba dosahuje rekordních hodnot za posledních několik let a v průměru jsme na následující tři měsíce vyprodáni. Více pak na OLO1, kde v tuto chvíli pracujeme s plánováním nově přichozících zakázek až do června-července. Na OLO2 podobný vývoj vidíme především u řady 47.3.

Důvodem tak silného nárůstu nových objednávek od našich zákazníků je fakt, že minimálně část nárůstu cen materiálu se snažíme přenést i do cen našeho finálního produktu. Načež naši zákazníci zareagovali velmi aktivně silnými objednávkami ještě před platností nových, zvýšených cen. Každopádně je to pro nás

velmi dobrá situace a máme jistotu, že i při vstupu do nového fiskálního roku FY21 budeme mít práce hodně a naše firma dále poroste.

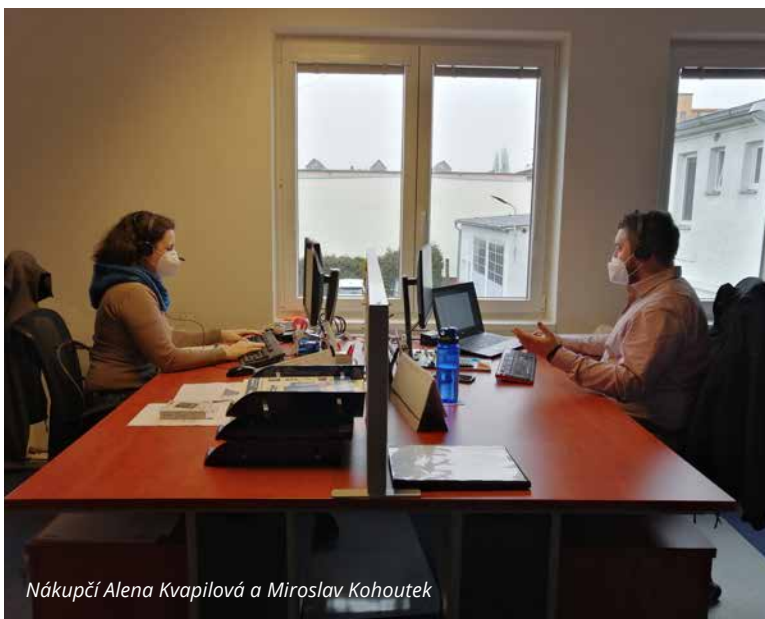
Věnujeme se proto dalším náborům zaměstnanců, zejména pro doplnění výroby na OLO1. Vedle toho pracujeme společně s našimi francouzskými partnery na částečném využití kapacity v Sillac a Orléans. V tomto smyslu přesměrujeme část zakázek z OLO2 právě do francouzských závodů (řada 473 či MHV výrobky) a dostupné kapacity zaměstnanců budeme věnovat výrobě malých alternátorů na OLO1.

Vladan Hlaváč

Komoditní trh

Komoditní trh momentálně prožívá období ve znamení růstu cen. Pro naši výrobu je klíčový vývoj cen magnetických plechů, měděných vodičů, hřídeloviny, odlitků ze šedé litiny a hliníku. Ač jsme velká firma s mezinárodním přesahem, nemáme moc možností, jak ceny vstupních materiálů ovlivnit. Kolegové na centrálním nákupu ve Francii usilovně jednají přímo s výrobci měděných vodičů a magnetických plechů. My na lokální úrovni jednáme s dodavateli hřídeloviny, průběžně mapujeme vývoj cen z hutí a objednávku vystavíme v okamžiku pro nás nejvýhodnějším a na omezené množství. Další komplikací jsou obecně omezené kapacity hutí, které reagovaly na nižší poptávku v loňském roce, produkci utlumili a tím prodloužili dodací termíny.

I v letošním roce chceme pokračovat v trendu optimalizace dodavatelského řetězce. Mám na mysli mimo jiné i aktivní vyhledávání lokálních alternativ k asijským dodavatelům. Vedou nás k tomu zvyšující se ceny v Asii za materiál samotný, jakožto i ceny a dostupnost transportních kapacit. Prostě dovážet z Asie je čím dál dražší a logistické riziko je vysoké. Momentálně je to asi nejvíce viditelné na dodávkách satorových a rotorových plechů 47.3 od asijského dodavatele. Dobrá zpráva je, že již brzy bude dokončen přesun nového střižného nástroje k sesterské lisovně a dodávky z GP (Francie) by měly nahradit ty asijské. Dále, nesložili jsme



Nákupčí Alena Kvapilová a Miroslav Kohoutek

ruce do klína a snažíme se vybalancovat vyšší ceny surového materiálu intenzivnější spoluprací s dodavateli. Nově plánujeme oslovit klíčové dodavatele v každé komoditě a uspořádat workshopy. Předpokládám intenzivní debatu ke konkrétním položkám za účasti zástupců dodavatele, nákupu, technologie, kvality a konstrukce. Ideálně kde jinde, než na lince. Dodavatel na místě uvidí, kam jeho produkt vstupuje, jakou funkci má v alternátoru. Výstupem pak bude seznam návrhů, co a jak lze optimalizovat na daném produktu. Workshop by měl přinést zlepšení kvality a snížení ceny. A proč? Protože v tomto případě od dodavatele nečekáme, že sníží cenu, či kvalitu pokryje z vlastní marže. Zlepšení se obecně očekává jako důsledek revize konstrukce dílu a technologie výroby.

Další možností je pak využití principů štíhlé výroby, resp. její části zaměřené na 7 druhů plýtvání. Jde o zmapování operací u

dodavatele přinášejících hodnotu, za které je zákazník ochoten zaplatit (Value Added ops.). Dále potom operace nepřinášející hodnotu, ale potřebné ke splnění zákaznických očekávání (Non Value Added ops. / Muda) a nakonec plýtvání (přeprava, nekvalita, skladování, přetechnizování, čekání, pohyb, nadvýroba), které se snažíme maximálně omezit.

Všem přeji, aby jste covidové období přečkali s co nejmenší újmou a mohli se plně soustředit na plnění jak pracovních cílů FY2021, tak soukromých projektů.

Martin Krňávek

Lean projekt ve francouzském závodě Orléans

Naši kolegové ve výrobě v Orléans v listopadu 2020 spustili nový projekt ve spolupráci se společností Geolean. Jde o externího partnera, se kterým již dříve spolupracovali na lean projektech na montáži a výrobě cívek MHV. Díky těmto aktivitám se v Orléans podařilo zvýšit meziročně produktivitu o více než 10%.

Cílem aktuálního projektu je věnovat se výrobě satorů a zkrátit průběžný čas a zvýšit rovněž produktivitu. Zapojení operátorů do projektu je klíčovým faktorem úspěchu, takže všechny úvahy, rozhodnutí a akce jsou prováděny společně s operátory, kteří

znají svou dílnu lépe než kdokoli jiný. V první řadě byl definován nový layout dílny. Odstranění dvou polohovadel umožnilo uvolnit místo na dílně, které je patrné z níže uvedených fotografií. Navíc se daří snížit zásoby rozpracované produkce a tím úměrně snížit průběžný čas výroby satorů.

Těšíme se na další úspěchy francouzských kolegů a určitě se budeme snažit využít jejich zkušeností pro rozvoj a efektivitu i našich výrob.

Vladan Hlaváč



Hala před úpravou



Hala po úpravě

Migrace Caché na UNICODE



Přes víkend od 20. 2. proběhl převod informačního systému Caché na Unicode. Byla to nejrozsáhlejší akce pro členy týmu IT v tomto fiskálním roce.

Na realizaci změny, která představovala přípravu dat a detailní kontrolu všech typů zobrazování u více jak tisícovky programů, pracoval průběžně celý tým od minulého léta. Vlastní migrace tak byla díky zodpovědnému přístupu všech zúčastněným zvládnuta bez zásadních problémů.

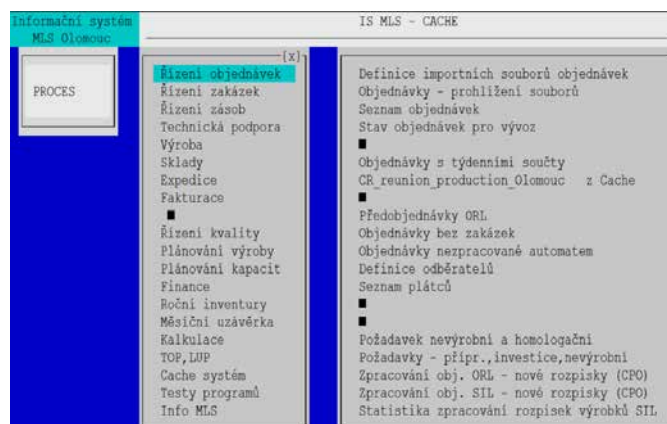
Co je to vlastně Unicode? Unicode je mezinárodní technická norma v kódování znaků pro oblast výpočetní techniky. Unicode značí mezinárodní standardizaci pro kódování znaků s cílem zajištění dostupnosti a kompatibility pro co nejvíce světových jazyků a znaků.

Důvodem pro přechod našeho systému na Unicode bylo zlepšení datové komunikace s externími systémy, nutnost pro upgrade Caché na vyšší verze a možnost používat v programech češtinu.

Po převodu Caché na Unicode uživatelé vidí jako první změnu názvy menu a názvy programů s českou diakritikou. Po týdnu

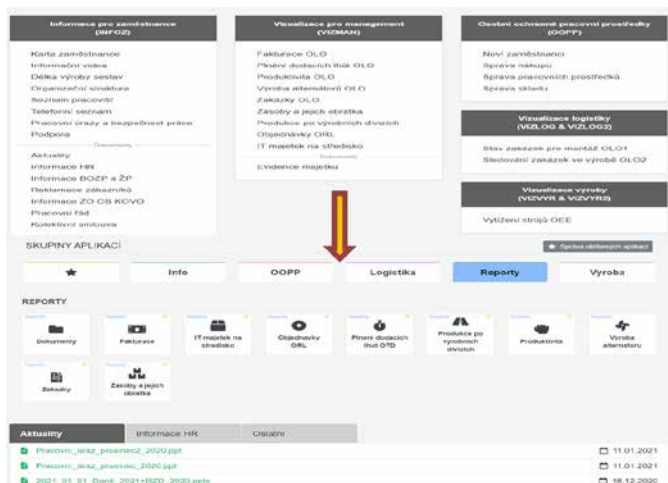
testování bylo umožněno používat češtinu při psaní textů v programech (poznámky, popisy, texty požadavků atd...). Věříme, že tato změna posunula uživatelské prostředí na vyšší úroveň a rozšiřuje možnosti dalšího vývoje.

František Ulma



Webový informační systém v novém kabátě

Vývoj Webového informačního systému (WIS) pokračuje. Tentokrát jsme zásadně změnili jeho vzhled.



Zobrazení seznamu jednotlivých aplikací pod názvem skupiny je nahrazeno modernějším zobrazením tzv. „dlaždicovým“, kde jednotlivé dlaždice fungují jako tlačítka pro spuštění aplikace.

Také je možné si často používané aplikace, bez ohledu na to do které skupiny patří, zařadit do oblíbených pomocí „Správa oblíbených aplikací“ a nastavit si jejich pořadí v zobrazení.

Na hlavní straně se také nově zobrazují „Aktuality“, kde zaměstnanci najdou nejnovější důležité informace.

Nové zobrazení také umožňuje přepínat jazykové verze mezi češtinou a angličtinou.

Byla rovněž provedena změna v přiřazování přístupových práv. Nastavení již není jen na celou skupinu, ale je možné přiřazení práv samostatně pro jednotlivé aplikace.

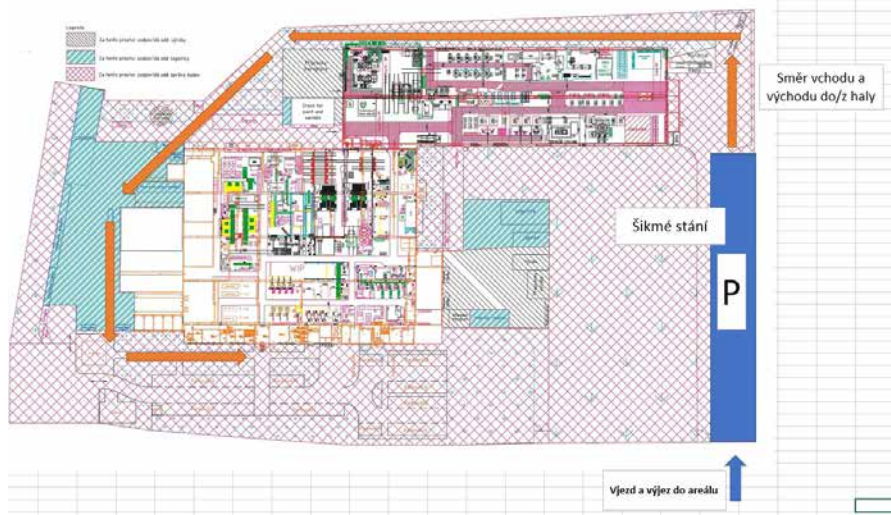
Věřím, že jsme tímto dalším krokem posunuli WIS k modernější grafické podobě.

František Ulma

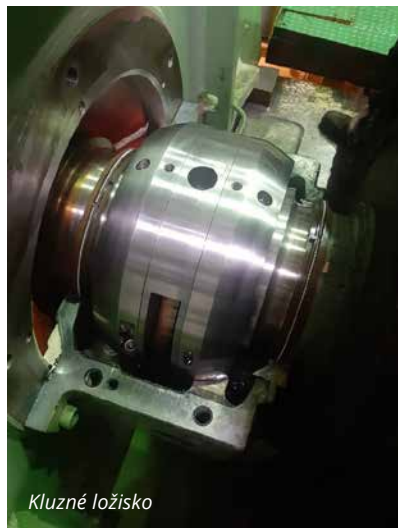
Parkování na OLO2

Aktuálně je na OLO2 vyhrazeno nové parkovací stání zvyšující kapacitu pro soukromá vozidla a motocykly. Nejvíce místa je potřeba při střídání směn, kdy ranní směna ještě pracuje a odpolední směna už přijíždí do zaměstnání, to současná plocha není schopna pojmout. Věříme, že toto opatření zvýší dopravní bezpečnost při výjezdu z areálu a usnadní průjezdnost na ulici Průmyslová.

Radim Juříčka, Oldřich Jonáš



Servisní výjezd do Rotterdamu



Kluzné ložisko

Nastoupit v dnešní době do zaměstnání jako nový servisní technik generátorů, kdy potřebujete rychle získat zkušenosti s opravami strojů, absolvovat výjezdy u zákazníků, učit se v zahraničí, je mírně řečeno složité. Problematické cestování, neustálé covid testy, opatření, strach. Jakub Koutný, který k nám nastoupil vloni v říjnu, absolvoval svůj první zahraniční výjezd na přelomu ledna a února. První týden

strávil na opravě v závodu v Orléans, kde poprvé viděl alternátory LSA 58 a 60, které se v Olomouci nevyrábějí. „Největším rozdílem oproti olomouckým alternátorům je velikost. Postup opravy je velmi podobný.“

Společně se zkušeným francouzským technikem Davy Nhunem vyrazili potom do nizozemského Rotterdamu, největšího námořního přístavu v Evropě. 8 dní strávili na jeřábové plošině Thailf, což je obrovská loď s kajutami a zázemím pro 736 pracovníků. Plošina podle potřeby buď kotví v přístavu nebo vyplouvá na moře, 6 vysokonapěťových alternátorů LSA 58 a 60 zajišťuje primární zdroj energie pro stroje vykonávající práce na mořském dně (pokládka ropného potrubí, kabelů, atd.). Na kluzném ložisku „ALT3“ jednoho z alternátorů byly zjištěny stopy kovových částic a zákazník se rozhodl ložisko preventivně vyměnit

a u všech ostatních 11 ložisek provést preventivní servis. „Bylo potřeba všechna ložiska rozebrat, pečlivě vyčistit a zase složit. Nebylo to složité, ale měl jsem strach, abych něco nepoškodil. Celý alternátor, ale i každá jeho součástka stojí obrovské peníze. Měl jsem respekt. Plošina jede v nepřetržitém provozu a většinu pracovníků tvoří Filipínci. Kvůli nedostatku zakázek způsobených pandemií kotví plošina v Rotterdamu už 3 měsíce a další 3 měsíce se zřejmě ještě na moře nedostane. Filipínci se nepodívají domů půl roku a většina z nich už byla pěkně naštvaná,“ říká Jakub.

Při odjezdu z Rotterdamu Jakub ještě netušil, jaký průběh bude mít konec jeho pracovní cesty. Povinný test na covid při příjezdu do Francie vyšel pozitivní, Jakub se nakazil zřejmě v supermarketu a musel strávit celou 7-midenní karanténu v hotelovém pokoji o 20 čtverečních metrech. Nemohl vycházet, jídlo si objednával v uber eats a nosili mu ho za dveře. „Celkem mazec, zvlášť když anglicky se ve francouzském hotelu s nikým nedomluvíte.“ Naštěstí Jakub neměl žádné příznaky, po týdnu byl negativní a mohl odcestovat domů. Na svou první servisní cestu ale jen tak nezapomene.

Oldřich Jonáš



Jeřábová plošina Thailf

Nejlepší realizace

Ve třetím čtvrtletí bylo přihlášeno 5 zlepšovacích návrhů, na prvních třech místech se umístili:

Miroslav Lón z TOP5 rotorů OLO1 - za návrh přípravku na vylisování rotorů (viz foto),

Jiří Caldř z TOP5 montáže LSA50 OLO2- navrhnul přípravek na manipulaci s horkými náboji na hřídele,

Miroslav Vojáček z TOP5 rotorů OLO2 - navrhnul přípravek pro navíjení cívek statorů z opředěného vodiče.

V těchto zlepšeních se sešly úspory materiálu, úspory času, zvýšení kvality i zlepšení bezpečnosti práce. Jmenovaným třem

zlepšovatelům náleží finanční odměna 5000 Kč a uznání spolupracovníků a nadřízených. Svými zlepšovacími návrhy se snaží ve výše uvedených oblastech přispět ke zlepšení našich výsledků.

Jedná se často o dlouho neřešené nebo nebezpečné činnosti, kde nám mohou vznikat neshody nebo pracovní úrazy. Tito pracovníci hledají a navrhuji řešení k jejich odstranění.

Věřím, že se v tomto čtvrtletí (končí posledním březnem) zapojí více pracovníků.

Miroslav Kočí

Nejlepší realizace

středisko:
VYR MLS1
- p. Lón
datum realizace:
prosinec 2020



Před

Po



Problémy, které jsme měli.

Při vylisování rotorů docházelo k promáčknutí horní části zkratového kruhu

Řešení, které jsme navrhli.

Navrhnul jsem prodloužit přípravek.

Výsledek, kterého jsme dosáhli.

Nyní je delší čas na reagování zastavení lisu a k poškození rotorů již nedochází. (dříve cca 1x za měsíc zničený rotor).

Nenechte si utéct skvělé firemní benefity!

Je na pouhé dva měsíce od začátku roku 2021 přibylo v naší společnosti 40 nových zaměstnanců. V loňském roce posílilo naše řady také mnoho nových kolegů. Proto věřím, že právě nováčci, ale nejen oni, ocení tento článek, kde bych ráda připomněla a stručně shrnula benefity, které naše společnost nabízí. Důležitá informace – benefity se samy neobjednají, je na vás, abyste si vybrali a benefity objednali, nebo si o ně požádali. Na personálním oddělení vám vždy rádi poradíme, jak na to. Není už ale bohužel v našich silách pohlídat a kontrolovat, zda jste si všichni benefity objednali.

Podmínky a nárok na jednotlivé benefity najdete v kolektivní smlouvě, která je k dispozici u vašeho vedoucího, ve WISu a v CACHE. A také v propagačních materiálech, které pro vás každý rok připravujeme a najdete je na nástěnkách ve vestibulech obou závodů, a také na str. 9 tohoto časopisu.

V případech dotazů se neváhejte obrátit na svého personalistu. Že ho ještě neznáte?

Pro závod OLO1

– Magdaléna Fojtíková – tel.605 200 279, email: magdalena.fojtikova@mail.nidec.com

Pro závod OLO2

– Ladislav Martiník – tel.605 200 278, email: ladislav.martinik@mail.nidec.com

Od dubna 2021 je možné začít si objednávat benefity z benefitní cafeterie, proto se této oblasti pověnuji trochu důkladněji.

Benefitní cafeterie – 1300 bodů/rok

Jak a kdy na ně?

• Objednáváte v Opoře od 1. 4.-30. 9.2021

Kdy je dostanete?

- I. vlna distribuce benefitů je na jaře (objednané benefity do 30. 4.)
- II. vlna distribuce na podzim (objednané benefity do 30. 9.)
- O přesných termínech výdeje benefitů budete předem informováni

Mám na benefity nárok?

- Nárok na benefity je po zkušební době (nebojte se připomenout svému personalistovi, pokud již po zkušební době máte, ale nabídku benefitů v Opoře nevidíte)
- Pokud v objednacím nebo distribučním období končíte pracovní poměr ze své strany, pak o nárok na benefity přicházíte
- Pokud v distribučním období dojde k ukončení pracovního

poměru ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. f)-h) ZP nebo k ukončení pracovního poměru dle § 55 ZP, také nárok na benefity ztrácíte

- Pokud jste porušili režim práce neschopného pojištěnce nebo obdrželi v daném kalendářním roce vytýkáci dopis, pak s benefity také nepočítejte
- Na benefity také nemají nárok osoby v mimoevidenčním stavu (učni, DPP, DPČ, ženy na MD a RD)

Co benefitní cafeterie obsahuje?

- **Vitaminové balíčky od společnosti Maxpharma** (během objednávkového období naleznete podrobný leták s popisem obsahu balíčků ve vestibulech obou závodů)
- **Ticket Benefits Card** (platební karta, kterou zaplatíte ve většině zařízení, které přijímají platební karty MasterCard a poskytují služby v oblasti sportu, kultury, rekreace, zdravotní péče nebo vzdělání. Máte možnost platit i v některých internetových obchodech a za knihy v knihkupectví. Na www.edenred.cz najdete seznam provozoven a můžete si stáhnout i mobilní aplikaci. Kredit na kartě platí 24 měsíců a kartu můžete používat 3 roky – pokud si znovu objednáte tento benefit, kartu vám tedy elektronicky dobijeme a nemusíte si chodit pro novou.
- **Příspěvek na penzijní připojištění** – jednorázové vyplacení spolu s pravidelným příspěvkem. Benefit k výběru pouze pro ty, co již mají příspěvek od zaměstnavatele na penzijní připojištění sjednaný – možné sjednat po 1 odpracovaném roce (doba zaměstnání pod personální agenturou se také počítá).
- **Za 0 bodů! Očkování proti klíšťové encefalitidě** (1 vakcína/rok) a **očkování proti chřipce!** Očkování probíhá v očkovacím centru Avenir. Po objednání benefitu v Opoře obdržíte od svého personalisty závaznou objednávku a poté poukaz na očkování.

Situace s covidem v loňském i letošním roce hodně ovlivnila kulturní, ale i sportovní dění v naší společnosti. Jakmile to bude možné, věřím, že se vrátíme do starých zajatých kolejí a opět budeme pořádat firemní akce (novoroční večírek, sportovní den, oslava životního a pracovního výročí) a podporovat sportovní aktivity (do práce na kole, olomoucký půlmaraton).

Jako zaměstnavatel také zprostředkováváme MultiSport kartu, která se určitě vyplatí pravidelným sportovcům. Jakmile to situace umožní a budete ji mít kde uplatnit, neváhejte se na ni přijít zeptat.

Magdaléna Fojtíková

Lidi musí vědět, kam firma jde a jak na tom jsou!

S blížícím se koncem fiskálního roku čeká všechny THP zaměstnanci schůzka s jejich vedoucími nad tématem jejich ročního hodnocení pracovního výkonu z pohledu cílů chování a firemních hodnot. Tyto schůzky mají za úkol poskytnout zpětnou vazbu k celoroční práci zaměstnance, dát výhledy, kam firma jde a nastavit nové osobní cíle. Hodnotící formuláře odevzdávají vedoucí na HR do 15. 5. 2021. Minulý rok bylo odevzdáno 84% ročních hodnocení, za fiskál 20 je cílem dosáhnout 100% návratnost. Pro vedení Leroy Somer má provedení zpětné vazby tak velký význam, že bylo zařazeno jako klíčový parametr výkonu pro každou pobočku skupiny!

Z podkladů se následně sestavuje Plán vzdělávání a rozvoje na nový fiskál a schvaluje rozpočet na vzdělávání. Management také pracuje s výstupy jako jsou lidi nejlepší a nejslabší a také s podněty lidí.

V loňském fiskálním roce byl schválený rozpočet na rozvoj lidí na necelé tři miliony korun, ovšem koronavirová krize stopnula realizaci prezentačního vzdělávání, protože nebylo možné z hygienických důvodů kurzy realizovat. Po ukončení 10 měsíců jsme na 42 % plnění plánu.

Katka Latham, Lucie Šmolďasová



Probíhající hodnotící pohovor

Zaměstnanecké benefity společnosti M.L.S. Holice



Finanční benefity

- Nadstandardní příplatky (přesčas odpolední a noční směna)
- Týmový bonus
- Odměny za zlepšovací návrhy a nejlepší TOP5



Příspěvky

- Na stravování 50 Kč/oběd
- Penzijní připojištění 6 000 – 12 000 Kč ročně
- Na dětskou rekreaci



Bezúročné půjčky

- Půjčka v sociální tísni až 15 000 Kč
- Zápůjčka na stavební účely až 200 000 Kč



Benefitní cafeteria v hodnotě 1300 Kč

- Ticket benefit Cards
- Vitamínové balíčky



Firemní akce

- Novoroční večírek
- Dětský a sportovní den
- Akce pro bývalé zaměstnance
- Oslava životního a pracovního výročí



Vzdělávání

- Jazykové kurzy
- Stipendijní program pro děti zaměstnanců 300 - 1000 Kč/měsíc



Ostatní

- Dárek maminkám na MD, RD
- Zvýhodněné tarify u O2 a Atlant taxi
- Minigranty
- Sociální výpomoc rodině při úmrtí zaměstnance 20 000 Kč



Odměny

- Odměna pracovní a životní jubileum 2000 - 5500 Kč
- Odměna svatba a registrované partnerství, narození dítěte 1000 - 1200 Kč
- Odměna odchod do důchodu 3000 Kč
- Odměna pro dárce krve 700 - 7000 Kč



Volno nad rámec zákona

- Týden dovolené navíc
- Volno při narození dítěte, svatbě, uzavření registrovaného partnerství, stěhování, úmrtí v rodině



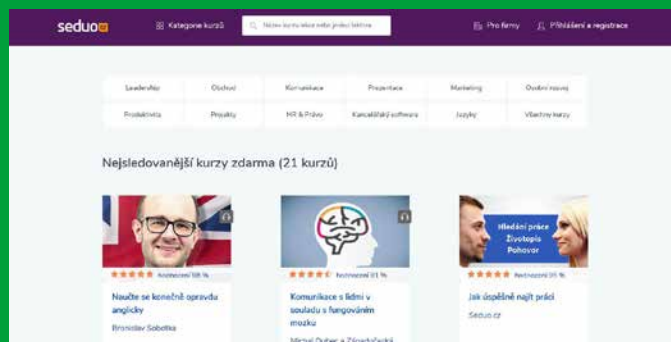
Zdraví

- Odpočinkové zóny na pracovištích
- Očkování proti chřipce a encefalitidě
- Podpora sportovních aktivit (pronájem tělocvičny, Olomoucký půlmaraton, Do práce na kole)
- Multisport Karta

Vlna inovací ve firemním vzdělávání

Velkým cílem bude zavedení firemního MOODLU, neboli softwaru pro tvorbu elektronických kurzů. První vlnou bude vytvoření kurzu na téma firemní kultury. V plánu je převést následně do online školení bezpečnosti práce a také část z nástupního dne nových zaměstnanců. Postupně budeme pokračovat na zpracování dalších kurzů. Cílem je, aby byl postupem času MOODLE využitelný pro všechny zaměstnance firmy. Na tomto projektu jsme na začátku.

V předchozích číslech jsme zmiňovali vzdělávací e-learningový portál Seduo, do kterého dostalo přístup několik našich kolegů.



Od března spouštíme dalších 33 licencí vyhrazených pro vedoucí zaměstnance. Můžete se těšit na novou rubriku, ve které budeme zmiňovat nejlepší studenty a kurzy na Seduo. Součástí života příštích týdnů bude také průzkum stavu firemní kultury mezi zaměstnanci. Zvažujeme jednoduchou on line formu skrze QR čtečky. QR čtečka je aplikace, která se dá zdarma stáhnout na mobil a ten, kdo má zájem se vyjádřit, tak to může udělat z klidu domova. Kampaň k tomu bude na TV a nástěnkách.

Lucie Šmoldasová



Chovejme se jako doma

Když odejdu z domu do práce, nechám rozsvíceno, když tam nikdo není?

Když není nikdo doma, hraje mi tam televizi?

Když nevařím, mám zapnutou plotýnku?

Když topím a nikdo není doma, nechávám otevřená okna?

Protéká mi doma WC a voda v kohoutku?

Energie nás ve firmě stojí měsíčně přes dva milióny korun. Některé úsporné technologie byly v posledních letech instalovány a další akce se plánují, ale je to i o našem přístupu. Buďme každý odpovědný za svou činnost a chovejme se v práci jako doma, pokud jste tedy odpověděli na otázky výše „ne“.

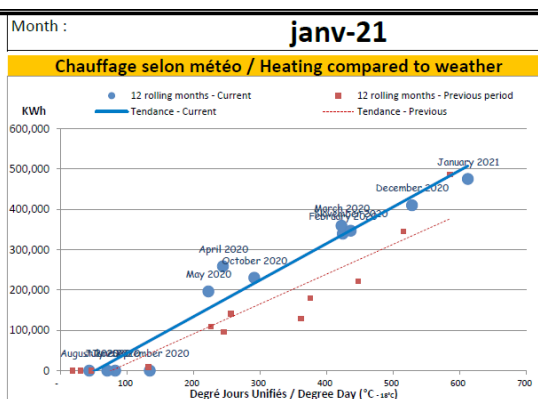
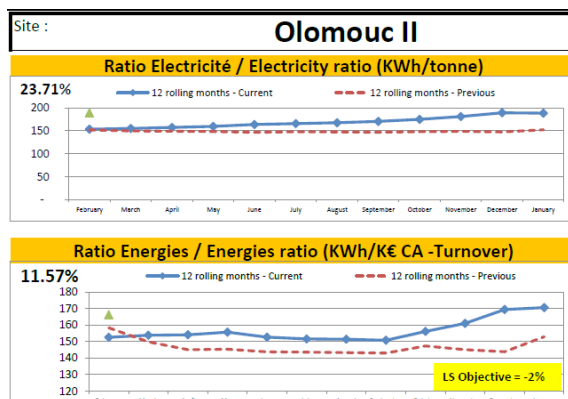
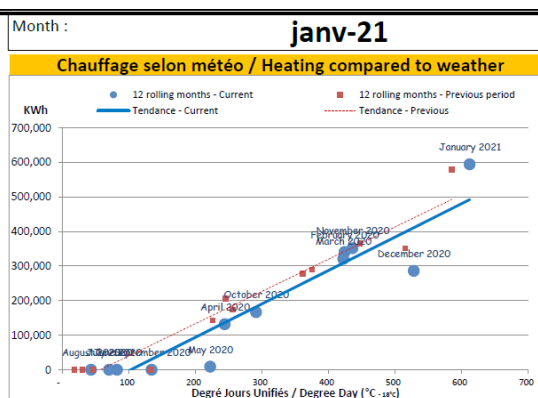
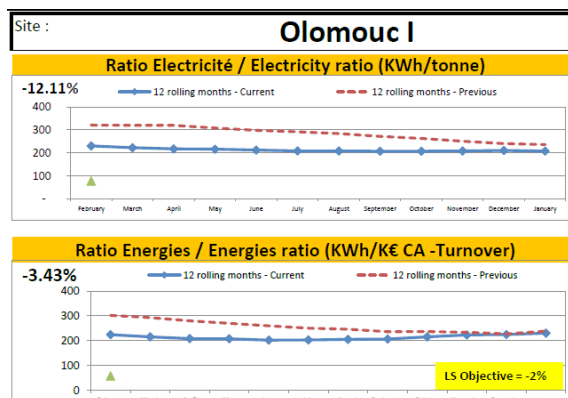
Vysvětlivky ke grafům:

Electricity ration – trend dvanácti měsíců spotřeby elektrické energie (kWh) na tunu výroby

Energies ratio – trend dvanácti měsíců spotřeby všech energií (kWh) na obrát (€)

Heating compared to weather – Spotřeba energií na vytápění ve vztahu k venkovní teplotě

Jan Blucha



Třídíme správně?

Na jednu stranu se nám může zdát, že odpad v M.L.S. třídíme dobře. Máme přece na halách spoustu kontejnerů na nejrůznější typy odpadů. Ale to nejdůležitější je, jak to třídíme.



Při pohledu na těchto pár fotek z kontejnerů v našich výrobních si asi každý všimne, že něco není v pořádku. Do kontejnerů na FÓLIE patří pouze čiré fólie, které jsou dále snadno recyklovatelné. Proto k nim nepatří barevné fólie, PET láhve a už vůbec ne nějaké hadice. Naopak do kontejneru na PET LÁHVE patří skutečně pouze PET láhve. Je to totiž jedna z velice dobře recyklovatelných složek plastového odpadu s širokým využitím. Z vytríděných PET láhví nejčastěji vznikají PET láhve nové, ale také koberce, pleny, spacáky, fleecové bundy a podobně.

Na pracovištích, kde zatím nejsou kontejnery čistě na PET láhve bude nejlepší, když tyto láhve vyhodíme do klasických směsných plastů, neboli žlutých košů či kontejnerů. Na halách velice kvalitně třídíme měď. Dále tu máme kontejnery na železo a ocel a na železné třísky. Jenže není kov jako kov. Ani k jednomu zmíněnému totiž nepatří plechovky od nápojů. U plechovek se jedná o tenkostěnný hliník, který je už i v České republice poslední dobou žádanou surovinou pro recyklaci. Vyrábí se z něj opět plechovky nové, nebo také potravinářská fólie, všem dobře známá jakolobal. Proto v nejbližších dnech vzniknou nové koše čistě na plechovky.

A když už jsme u těch odpadů, nedělejme si zbytečně nepořádek kde nemusíme. I ty nedopalky patří do koše.

Michaela Matysková



Rehabilitace a masáže

V únoru jsme znovu začali spolupracovat s firmou Zdravý podnik, která nabízí širokou škálu služeb v oblastech fyzioterapií a ergonomie. První spolupráce začala již v listopadu 2019, kdy jsme uspořádali pilotní projekt pro devět zaměstnanců, kteří si spolupráci s terapeutem velice chválili.

V současné době jsou fyzioterapie poskytovány pro 55 zaměstnanců převážně z navijárny. Cílem této služby je eliminace rizika vzniku nemocí z povolání z důvodu zvýšené lokální svalové zátěže, nebo polohové zátěže. Pomocí krátkých fyzioterapeutických cvičení je podporována regenerace přetěžovaných oblastí a tak se snižuje riziko vážného poškození.

Věříme, že nám Zdravý podnik pomůže zlepšit zdravotní stav našich zaměstnanců a že spolupráce bude pokračovat i nadále a rozšíříme tuto službu i na další pracoviště.

Pavel Špisar



Stabilita práce? Ano! Proč si to myslíme?

Blíží se konec fiskálu a s tím i určité bilancování. Shrnu to podstatné:

- Nábory do výroby – na závodě OLO2 probíhaly poslední rok každotýdenně nejen díky transferu z Cluje. Na závodě OLO1 jsme je obnovili až letos v únoru v souvislosti s vysokým počtem nových zakázek. Tak vysokým, že budeme muset od dubna přistoupit i k nepřetržitému provozu na impregnaci.
- Nábory do odborných úseků konstrukce, technologie, logistiky, servisu, financí představují v absolutním čísle plus 10 nových TH kolegů. Navýšení odborných kompetencí je pro firmu zásadní, máme z toho radost!
- Odměňování – těch průměrných 34tisíc Kč ke mzdě navíc, které máme v upoutávkách na práci nejen na sociálních sítích, se pro připomenutí skládá z: 3000 Kč plošná sociální podpora v covidu + 4000 tis odměny do mzdy v IV/20, 7000/9000 Kč mimořádná odměna v V/20, 6000 Kč týmový bonus v VII/20, 6000 Kč týmový bonus v X/20, 6000 Kč týmový bonus v I/21
- Firma pokud mohla, tak školila. Frustrující je, že hygienické podmínky dávají tolik omezení, že některá školení musíme opakovaně rušit, protože je nesmíme díky legislativě realizovat. I proto se akcelerovalo naše úsilí na převodu některých forem z externích na interní a do online prostředí tam, kde to je možné (viz článek na straně 10)
- Aktuálně probíhá kolektivní vyjednávání. Cílem obou stran je stabilitu firmy udržet stejně jako motivaci a loajalitu lidí a to nejen díky systému pobídek v sociálně oblasti a ve mzdě.

Doba je všelijaká a my se každý sám za sebe snažíme udržet své zdraví nejen fyzické, ale i duševní. Člověk může mít někdy pocit, že nevidí světlo na konci tunelu, co se týká vládních opatření a omezení našeho pocitu svobody. Mít práci a tedy peníze na život je pro náš pocit stability zásadní. Můžu za vedení říct, že se všemi silami snažíme o to, aby firma jela a my, její zaměstnanci, jsme se na ni mohli spolehnout, stejně jako se firma a její vlastníci spoléhá na nás. Pokud byste cítili potřebu podpory psychologické, obraťte se prosím přímo na mě. Pokud by vás bylo hodně, budu se snažit zorganizovat pomoc. Jsme tu pro vás!

Kateřina Latham



Nábor nových operátorů probíhal v létě ještě bez roušek

M.L.S. očima nových zaměstnanců

Nástup do nového zaměstnání je velmi náročná situace. Zeptali jsme se našich nových zaměstnanců, jak svůj příchod do společnosti M.L.S. Holice hodnotí. O své dojmy se s námi podělili:

Petra Machancová,

ve společnost od 4. ledna jako referent servisu

Veronika Riedlová,

ve společnosti od 4. ledna jako referent zákaznického servisu

Aleš Sobotka,

ve společnosti od 18. ledna jako manažer konstrukce

Václav Vogl,

ve společnosti od 4. ledna jako finanční kontrolor

Jiří Zapletal,

ve společnosti od 1. února jako manažer technologie

Kde jste pracoval/a předtím a jaký je největší rozdíl oproti práci v M.L.S. Holice?

P. M.: Pracovala jsem ve firmách SSI Schaefer a Tobwell s.r.o.. Největší rozdíl je v druhu produktu - předtím posuvné regálové systémy a prodej potravin. Dále v druhu práce - předtím spolupráce s projektovým vedoucím, správa zahraničních zakázek a zajištění logistiky nyní helpdesk/after sale servis.

V. R.: Dříve jsem pracovala v ExlService. Největší rozdíl je v pracovní době. Vzhledem k tomu, že jsme komunikovali se zákazníky z Ameriky, pracovali jsme hlavně v odpoledních hodinách, do 21.30. Je ale pravda, že do M.L.S. jsem nenastoupila přímo z Exl, ale po několika letech mateřské dovolené. A tady největší rozdíl vidím v tom, jaký je tu klid, to jsem dlouho nezažila. Nikdo tu nikoho nebije a nikdo se tu s nikým nehádá, prostě idylka.

A. S.: Konstrukce a strojařina mě provází od dětství a mám to štěstí, že je tato práce mým koníčkem. Přicházím z firmy Honeywell, kde jsem se postupně vypracoval z pozice technologa vývoje oprav na vedoucího oddělení konstrukce a výpočtů. Zabývali jsme se návrhem a výrobou dílců do leteckých motorů a APU. Práce v M.L.S je zaměřením velmi podobná, jen jsem vyměnil inch za mm a spolupráci s kolegy v USA za Francii.

V. V.: Jedná se o různé pracovní pozice takže i práce je zcela odlišná. Nicméně v předchozím zaměstnání - výroba prefabrikovaných ocelových budov - jsem řešil zajištění financování projektů. Jedním z projektů byla budova přímo do Olomouce, takže jsem využil příležitosti a zajel se podívat přímo na stavbu. V té době měla budova pouze sloupky, střešní a opláštění jedné delší strany. Tenkrát jsem ještě netušil, že v rámci jiného zaměstnání ji budu nazývat „MHV hala na OLO2“.

J. Z.: Před nástupem do M.L.S. Holice jsem pracoval v MEZ Stroje (Mohelnice) a poté v TRIMA spol. s.r.o. Turnov jako šéfkonstruktor jednoúčelových strojů a linek. V obou případech to byly malé firmy (cca 150 a 60 zaměstnanců), což sebou přinášelo na jedné straně v podstatě blízký osobní kontakt s velkou většinou kolegů, ale na druhé straně to znamenalo velké nároky na šířku záběru (nedělal jsem jen šéfkonstruktor, ale často také obchodníka, servisního technika, opraváře, elektrotechnika, SW technika atp. dle potřeby). Potěšilo mne, že úzký osobní kontakt a přátelská takřka rodinná atmosféra panuje také v M.L.S. Holice přestože jde o součást velké nadnárodní korporace.

Jaký byl pocit po prvním dnu v M.L.S. Holice?

P. M.: Celkový pocit byl velmi kladný, ze všech zaměstnanců a budoucích kolegů byla cítit přátelská atmosféra a měla jsem dojem, že jsou ve firmě spokojeni.

V. R.: Říkala jsem si, že jsem si zaměstnavatele vybrala dobře. Nyní už jsem o tom přesvědčena na 100%.

A. S.: Celý den proběhl velmi rychle stejně jako třeba první den v nové škole, internátu, atd. Samé školení, seznamování s firmou, produktem a novými kolegy. Ani jsem se nenadál, z rána byl večer a já ulehal příjemně unaven do postele těšíc se na nové výzvy a zážitky, které na mě čekají na nové pozici.

V. V.: Asi to lze vyjádřit slovy „spokojený bohem“. Hodně informací, školení, instrukcí, ale člověk je nadšený z nového působení.

J. Z.: První den proběhl ve školícím duchu v trochu hektické atmosféře s ohledem na navýšování stavu zaměstnanců z důvodu

nárůstu zakázek. První dojem ale veskrze pozitivní – vše bylo profesionálně zvládnuté.

Jak Vás přijali noví kolegové v M.L.S. Holice?

P. M.: Přijali mě přátelsky, z celého mužského kolektivu servisu mám zatím super dojem, v případě dotazů jsou všichni velmi vstřícní. P. Jonáš (*manažer úseku servisu, Petřín nadřazený*) se vždy ihned snažil/snaží zajistit přístupy do všech potřebných programů a složek Orleáns/Sillac, nutné pracovní potřeby, snaží se své podřízené motivovat a stmeluje kolektiv. Michal Kučera je velmi trpělivý a nápomocný školitel.

V. R.: Kolegové jsou naprosto skvělí. Myslím, že jsem do kolektivu zapadla. Otázkou je, co si myslí oni.

A. S.: I přes to, že jsou moji kolegové velmi časově vytíženi, tak si na mě udělali čas, řádně mě seznámili s chodem firmy a jednotlivých oddělení. Rád bych jim za jejich přístup při této příležitosti poděkoval.

V. V.: Kolektiv nejbližších kolegů je velmi příjemný a přátelský a doufám, že z druhé strany jsem stejně vnímán i já.

J. Z.: Musím všechny nové kolegy pochválit za velmi pozitivní přístup ke změně, která se mým příchodem udála a také za jejich podporu v průběhu mé aklimatizace v procesech M.L.S. Holice, které jsou pro mne v mnohém nové s ohledem na mé předchozí pracovní zkušenosti.

Co Vás v M.L.S. Holice nepříjemně zaskočilo? Co byste změnil/a?

P. M.: Zatím mě nic nepříjemně nezaskočilo.

V. R.: No musela jsem si trochu zvyknout na těch 10 min. k pracovní době navíc a zaokrouhlování na čtvrt hodiny. Stalo se mi, že jsem vyběhla o půlminutku dřív a hned z toho byla chybějící čtvrt hodinka. Ale už jsem si zvykla.

A. S.: Pro mě je velmi důležité fungovat jako jeden tým a táhnout za jeden provaz. Doba covidová nás donutila využívat možnosti práce z domu, uzavřela nás v kancelářích a s tím však i narostla komunikace prostřednictvím emailu. Já bych rád využil možnosti elektronických komunikačních nástrojů pro řešení problémů v rámci řešitelské skupiny namísto neosobní emailové komunikace.

V. V.: Jsem spokojený, takže odpověď na tento dotaz vynechám.

J. Z.: Aktuálně nemám žádný nepříjemný zážitek za čas, který jsem dosud v M.L.S. Holice strávil, mimo „pravidelné“ kontroly nosní mikroflóry. S ohledem na aktuální covidovou situaci se ale asi budu muset s některými lidmi seznamovat dvakrát (s rouškou a bez roušky) a možná budeme všichni potřebovat plastického chirurga (na odstávající uši od roušky).

Jaké největší překvapení jste zažil/a v M.L.S. Holice?

P. M.: Překvapil mě celkově kladný a proaktivní přístup zaměstnanců, systém TOPEK, tedy, že sama firma aktivně vybízí a umožňuje prostor k zlepšování.

V. R.: Asi právě to, jak jsou tu všichni milí a přátelští. I když jde o větší firmu, prostředí je takové rodinné.

A. S.: Velmi mile mě překvapila úroveň digitalizace elektronické dokumentace na dílně a technická různorodost vyráběných produktů v jednotlivých závodech.

V. V.: Očekával jsem všechno možné, ale nejvíc mě asi překvapilo potkat člověka, kterého znám od dětství a snad 15 let jsem ho neviděl.

J. Z.: Příjemně mě překvapilo, že si mne někteří lidé ať už přímo tady v M.L.S. Holice tak v LS ve Francii nebo IMI pamatují z naší předchozí spolupráce i před relativně hodně lety. Také mne velmi překvapila vysoká úroveň češtiny našich francouzských kolegů pracujících zde v Olomouci.

Jak Vám chutná v jídelně?

P. M.: Jídelnu navštěvuji jen sporadicky a nosím si obědy sama. Nicméně se domnívám, že jsou porce adekvátní.

V. R.: Já jsem hlavně ráda, že už nemusím sama vařit a vymýšlet, co bude zas k obědu.

A. S.: V době home office u předchozího zaměstnavatele jsem odebíral obědy od stejného dodavatele. Musím však říct, že jídlo zde v kantýně chutná o mnoho lépe, než doma z mikrovlnky.

V. V.: Když budu srovnávat zkušenosti z předchozích zaměstnání, tak mohu s klidem prohlásit, že naše současná kantýna je absolutní špička.

J. Z.: Více méně standart, osobně nemám problém si vybrat jídlo z aktuální nabídky.



Zleva: Václav Vogl, Jiří Zapletal, Petra Machancová a Aleš Sobotka

Vítejte v našich řadách



Od 4. 1. 2021 se do týmu SAV přidala **Veronika Riedlová**, která na pozici **referent zákaznického servisu** zodpovídá za záležitosti spojené s Brexitem. Postupně se bude věnovat dalším činnostem a posílí tak polyvalenci v rámci celého týmu SAV.



Na pozici **referent servisu** nastoupila 4. 1. 2021 **Petra Machancová**. V nové pozici má Petra za úkol zpracovávat a reagovat na požadavky našich zákazníků a zajišťovat potřebnou administrativu.



Od 4. 1. 2021 posílil ekonomické oddělení **Václav Vogl**. V pozici **finančního kontrolora** má na starost měsíční reporting účetních výsledků společnosti, přípravu plánů pro následující období, analýzu nákladů výrobků, sledování produktivity závodů a další činnosti.



S cílem nadále rozvíjet aktivity inženýringu a efektivně podporovat technické týmy v Sillac a Orléans posílil tým v Olomouci k 18. 1. 2021 **Aleš Sobotka**, který zastává pozici **manažera konstrukce**.



K 1. 2. 2021 do naší společnosti nastoupil **Jiří Zapletal**, který postupně přebírá zodpovědnost za veškeré technologické aktivity a v pozici **manažera technologie** se stává součástí managementu společnosti.

Interní převody:

Od prosince 2021 má na starost **vedení oddělení technologie OLO2 Petr Grohmann**. Petr v této funkci vystřídal Lubomíra Vrhu, který v naší společnosti skončil k poslednímu lednu 2021. Petr v naší společnosti začínal na pozici operátora a již od roku 2011 působil na oddělení technologie – nejprve jako dílenský technik, následně na pozici technologa.

Od 1. 1. 2021 je za **vedení skladů OLO2** zodpovědná **Marie Blatáková**, kde uplatní své zkušenosti a znalosti ze stejné pozice na OLO1. Nahradila takto Eduarda Dluhoše, který se rozhodl pokračovat ve své kariéře mimo M.L.S. Holice.

Od 1. 2. 2021 má **vedení skladů na OLO1** na starost **Vladislava Novotná**. Do té doby měla na starost přípravu zakázek pro tým Patrika Neumana. Vladislava využije opět své znalosti a zkušenosti ve vedení lidí, které získala mimo jiné vedením navijárny OLO2.

Tým **expedice OLO1** posílila od února 2021 **Kateřina Pospíšilová**. Přesunula se z oddělení logistiky OLO2. Předtím působila dlouhou dobu na oddělení logistiky OLO1. Kateřina má na starost zajišťování přepravy a administrativní zpracování hotových výrobků a materiálu v expedici.

Peter Ardouin se stal s cílem podpořit stabilizaci a zvýšit provozní výkon výroby dočasně **provozním manažerem**. Peter bude do léta 2022 přímo odpovědný za portfolio výrobních, technologických a logistických aktivit se svými přímo podřízenými kolegy, Patrikem Neumanem, Radimem Juříčkou, Jiřím Zapletem a budoucím novým manažerem logistiky.

Personální oddělení

Poukázky jako výhra

Tajenku křížovky nám pošlete nejpozději do 15. 4. 2021 na email: **olomoucredakce.ials@mail.nidec.com** nebo vhodte vyplněný odpovědní kupón do schránky u personálního oddělení.

Odpovědní kupón s výsledkem křížovky - Rotor č. 1/2021

Tajenka:

Jméno a příjmení:

Osobní číslo / Organizační středisko:



Výherci z minulého čísla

Gratulujeme výhercům za vylustění křížovky z Rotoru 4/2020, která zněla PANDEMIE CORONAVIRU FIRMU LETOS VÝZNAMNĚ NEZASÁHLA. Mezi 26 správnými odpověďmi jsme vylosovali tyto výherce:

František Handl, Jan Kukučka, Jarmila Marušincová

Všichni výherci obdrželi poukázku do Kauflandu v hodnotě 400Kč. Gratulujeme

-red-

Pomůcky: damr, polt, alt, BNA, fat	Odezva	1. díl tajenky	Ten i onen	Solmizační slabika	Kozácký náčelník		Statistická informace	Evropan	Ruský veletok	Dávka odváděná církvi	Lyžařská větrovka		Francouzský "chlup"	Jednání	Řecký ostrov	Způsobovat utrpení
Ohrazený lesní pozemek						Výnos z pole						Mezinárodní smlouva	Humno			
Záda						2. díl tajenky Nasávat										
Dcera Lášana				2x snížený tón Tučňolistá rostlina					Samotář Odborník na ovocné stromy							
Značka ampérzávitu			3. díl tajenky Přestat fungovat					Česky prozaik Italsky "motor"						Tahle Teplá a měkká látka		
Poslat z nebe						Namotávat Vyklápec vúz							Anglický "tučný" Zpěvný plák			
Chemický prvek Jm. norských králů						Baráček Dětský pozdrav						550 (římsky) SPZ Benešova		Teď		Mytím očistit
Mládě osla					Nechutný nápoj Slovenský "nikdo"						Dveřní zavírač Anglický "všechno"					
Louka				Opilý Tohle					Neznámý pisatel Název písmene "CH"							
Nafikati (nářec.)						4. díl tajenky										
Vytékání						Police						Prodlévat				



František Handl



Jan Kukučka



Jarmila Marušincová