ROTOR

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

02

2020

MLS v době koronaviru

Jaké jsou cíle na fiskální rok 2020

Noví zaměstnanci komentují svůj první den v práci

Nidec
All for dreams

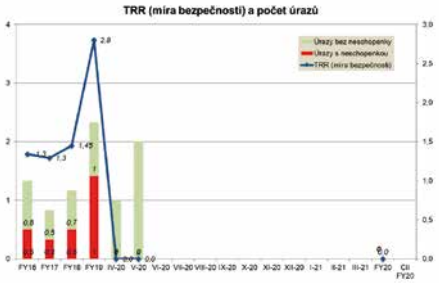
LEROY-SOMER™

Dobrovolníci z M.L.S. Holice pomáhali v době pandemie

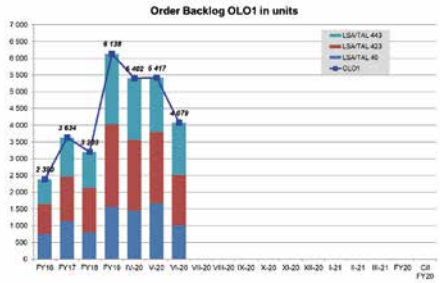
Z focení v nové hale

Ukazatele květen 2020

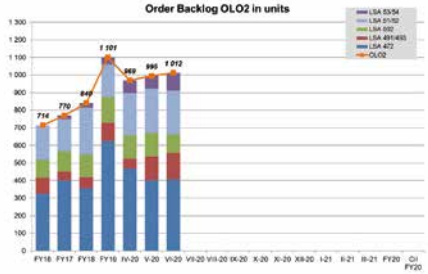
Bezpečnost práce



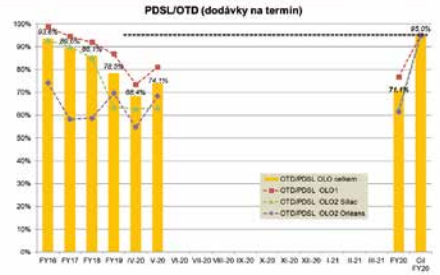
Zásoba zakázek OLO1



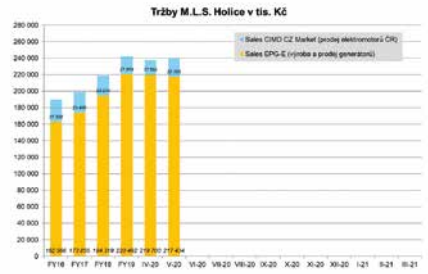
Zásoba zakázek OLO2



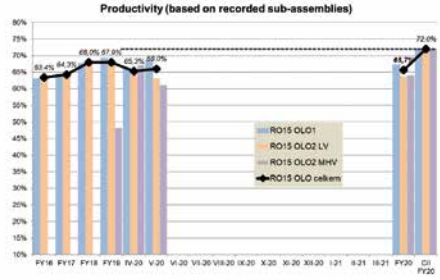
Dodávky na termín



Tržby



Produktivita



Úvodní slovo

Milé kolegyně, milí kolegové,
je za námi takřka celé první čtvrtletí nového fiskálního období FY20. Plánem pro tento fiskál je další růst naší firmy, co do objemu výroby a tím tržeb. Faktem je, že od začátku je naše společná cesta komplikovaná situací se zvládáním a následky COVID-19. Naštěstí jsme žádné přímé ohrožení onemocněním koronavirem nezaznamenali. Nicméně jako každého obyvatele či sociální skupinu nebo naopak podnikatelskou jednotku i M.L.S. Holice ohrožují důsledky boje s COVID-19. Zejména pak oslabení globální ekonomiky, která má vliv na naše zákazníky a následně naši firmu ve smyslu nižší poptávky po jejich výrobcích.
V náročných termínových podmínkách připravujeme například prototypy pro nového zákazníka MWM (součást koncernu Caterpillar, která v Německu vyrábí generátorové sety poháněné plynovými motory). Do budoucna od tohoto projektu očekáváme velmi výrazný objem zakázek pro řady LSA47 až LSA53. Dalším novým produktem je LSAH 42.3 – vodou chlazený generátor pro využití v rezidenčních výstavbách. Postupuje rovněž segment výroby MHV směrem k dalším více technicky náročným provedením generátorů. Zde chceme na konci roku začít vyrábět o stupeň větší generátor LSA56. Všechny tyto projekty povedou k rozšíření naší produktové palety a získání nových zákazníků.
Vedle toho máme řadu projektů pro zvýšení efektivity výroby. Pracujeme na investicích do robotizovaného svařování statorových paketů na OLO1. Připravujeme investici do druhého navíjecího stroje Trison pro velké kotvy LSA52-54. Chceme uvést do provozu navíječku AMT pro LSA44.3 200 kVA. Na montáži investujeme do nového soustruhu Doosan PUMA. Na OLO2 netrpělivě očekáváme dodání nového lisu na velké hřídele, který nahradí stávající zastaralé zařízení a přinese mnohem vyšší úroveň pro obsluhu, bezpečnost a rovněž zvýšení kvality. Soustředíme se na rozvoj produktivity ve výrobním procesu MHV.
Přesto, že následky boje s koronavirem dopadají i na naši firmu, jsem přesvědčen, že když správně, chytře a zodpovědně zabereme nyní, tak o to lepší můžeme mít pozici poté, co se globální ekonomika znovu nastartuje. Silnější pozici na trhu vůči jiným výrobcům a rovněž silnější pozici v rámci Nidec Leroy Somer. Obojí nám může v Olomouci přinést další růst a práci.
Děkuji vám za tuto společnou cestu.

Vladan Hlaváč

Nejlepší TOP5

Celý minulý fiskální rok soutěžily týmy výrobních TOP5 z OLO1 a OLO2 o nejlepší TOP5. Hodnotí se prevence bezpečnosti práce, kvalita výroby, úklidy a uspořádání pracovišť, denní odstraňování odchylek od 3Q6S.

Na jedničce zvítězil třikrát tým statorů budičů, jednou příprava. Na OLO2 patřilo třikrát prvenství týmu montáže LSA472 a jednou rotorářům. Právě příprava z OLO1 a tým rotorů z OLO2 zdramatizovaly situaci pro vyhodnocení, protože vyhrály poslední čtvrtletí minulého fiskálního roku.

I v tomto roce získaly vítězné týmy příspěvek na společnou večeři. O konečném vítězi za celý fiskál se vždy rozhoduje losováním z vítězných týmů za jednotlivá čtvrtletí. Letos byly vylosovány týmy montáže LSA472 a tým výroby statorů budičů. Blahopřejeme vítězným týmům a poděkování od vedení společnosti patří samozřejmě i všem ostatním, kteří v oblasti TOP5 pracují.

Miroslav Kočí

Nejlepší TOP5 na OLO1

Nejlepší TOP5 na OLO2

Shrnutí COVID-19

S pandemií nového koronaviru jsme se dostali do zcela nové celospolečenské situace, která nás provází od konce února letošního roku. Z pohledu fungování naší firmy jsme v se v prvé řadě snažili sledovat a zavést základní nařízení Vlády ČR a Ústředního krizového štábu.

Za nejnáročnější období můžeme považovat periodu od začátku března do konce dubna. Na začátku jsme zaznamenali podněty vše zastavit, dát všemu klid, poslat lidi domů a vyčkat, až se věci uklidní. Na tyto podněty jsme však nereagovali. Pokud firma neplní svou základní funkci a nevytváří hodnotu, je problém zachovat zaměstnanost. Naším cílem bylo naopak s přiměřenými bezpečnostními opatřeními zajistit fungování firmy, protože ta nás všechny živí.

K základním opatřením, která jsme přijali, patřilo vybavení zaměstnanců rouškami, zajištění dezinfekce do společných prostor, balíčky vitamínů pro zaměstnance a osobní dezinfekce. Vedle toho jsme zavedli čištění výdejních automatů a dodržování přiměřeného odstupu, nejen v prostorách jídelen.

I díky těmto opatřením a přes zvýšenou absenci v důsledku karantén a uzavření škol se nám podařilo firmu držet v chodu v okamžiku, kdy na dodání svých zakázek netrpělivě čekali naši zákazníci. Největším omezením pro chod firmy se nakonec jevil problém s nedostatkem materiálových komponent. A to zejména v důsledku vývoje pandemie ve Francii, odkud pochází řada našich dodavatelů. Ti na konci března a v dubnu své výroby částečně či plně odstavili (včetně našich sesterských fabrik v Sillacu a Orléans). V nejkritičtější okamžik jsme čelili situaci odstávek dvaceti našich partnerů s potenciálně šesti sty ohroženými materiálovými položkami.

Proto jsme se rozhodli vyhlásit odstávku týden před a týden po Velikonocích. Záměrem bylo ale zůstat maximálně flexibilní a v případě, že by se situace změnila, tak na ni rychle reagovat. To se nakonec vyplatilo, protože stejně rychle jak dodavatelé své provozy uzavírali, tak je i rychle restartovali se ztrátou v průměru jednoho týdne. My jsme ale rovněž nesložili ruce do klína. Paralelně jsme pracovali na tom, dostat do firmy co nejvíce komponent resp. řešit jejich náhrady a záměny tak, aby byl provoz výroby udržen maximálně v chodu. Díky velmi dobré práci kolegů v plánování výroby, logistiky a nákupu se cestu z tohoto problému podařilo nalézt a proto jsme zaznamenali jen velmi dílčí odstávky výrob.

Za důležité považuji, že jsme si udrželi racionální uvažování na základě faktů, nepodléhali panice a nové situaci se postavili čelem. Chtěl bych všem zaměstnancům poděkovat, že tuto situaci zvládli. I přes náročné provozní podmínky včetně vnímání intenzity nových informací, které v určitých okamžicích mohly být pro řadu lidí stresující.

Jaro 2020 pro nás bylo silnou zkouškou a tuto zkušenost musíme vyhodnotit a využít pro další posílení bezpečnosti. O to více můžeme na podobné situace být připraveni v budoucnu.

Vladan Hlaváč

Bleskovky

Tým prodejní podpory posílil od dubna Lukáš Vlček.

Lukáš bude pokračovat v přebírání dalších zodpovědností přicházejících od našich kolegů ze Sillacu. Nyní si osvojuje základní standardní postupy při práci s objednávkami tak, aby mohl postupně přebírat samostatné úkoly. Lukáš spolupracuje s Janou Musilovou, Radkem Czislinským, Tomášem Dostálem a samozřejmě i s ostatními odděleními napříč našimi olomouckými závody.

Vedením SAV aktivit v Olomouci byla od května pověřena Petra Brázdilová.

Petra dočasně zastoupí Lenku Bílkovou, která se v následujícím období bude věnovat mateřským povinnostem. Do týmu SAV nyní hledáme posilu, proto pokud umíte anglicky a nevadí Vám pracovat v dynamickém prostředí, kde je každý den jiný a rychlejší než ten minulý, dejte nám o sobě vědět.

Přeji všem hodně úspěchů a lehké zvládání nových povinností - pracovních i mateřských!

Jaroslav Pösel

Rotor

• Zpravodaj společnosti M.L.S. Holice, spol. s r. o. • Vydává: M.L.S. Holice, spol. s r. o., Sladkovského 149/43, 772 04 Olomouc, IČO 47674270 • Určeno pro interní potřebu • Neprodejné • Vychází čtvrtletně • Den vydání: 15. 6. 2020 • Redakční rada: Vladan Hlaváč, František Ulma, Radim Juřička, Kateřina Matlasová, Martin Pokorný, Jaroslav Pösel, Kateřina Latham, Patrik Neuman, Filip Suchánek • 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 •

MLS v době covidové

Rok 2020 se stal pro celý svět a ČR nevyjímaje rokem výjimečným. Covid-19 se začal skloňovat ve všech médiích. Zajištění zdraví se stalo prioritou. Společnosti všech zemí se musely učit vyrovnávat s pandemií, která znamená řadu omezení, nových situací a rozhodování na základě neúplných informací. Na osobní úrovni si zřejmě každý člověk prošel určitými stádii strachu o sebe, své blízké a uvědoměním vlastní zranitelnosti. Co konkrétně doba covidová a MLS?

13. 3. vyšlo první interní sdělení ředitele, ve kterém informoval o zavedení dotazníků, stažení lidí ze služebních cest, zrušení všech cest, návštěv, jednání, školení. 90 lidí se v následujícím týdnu ze dne na den ocitlo na homeoffice a zpočátku bylo doma zhruba 200 lidí ať už z důvodů karantén lokálních, po návratu ze zahraničí, nemocí či ošetřování členů rodiny. Záhy jsme zavedli měření teplot, protože horečka se ukázala jako jeden z hlavních příznaků nemoci. 20. 3. jsme začali zasílat do Nidecu denní hlášení situace. Vedení firmy se denně scházelo a řešilo zajištění materiálu, ochranných roušek, dezinfekce, kapacit, zakázek, bazálních záležitostí pro zajištění chodu firmy. Vedoucí měli možnosti vyzkoušet si řízení na dálku, lidé možnost pracovat z domu. IT muselo briskně zajistit techniku, vedoucí a HR komunikovat se zaměstnanci na překážkách a zajistit dobré podklady pro evidenci v docházce a hlavně podklady pro překážky. V situaci chaosu, denních vydávání mimořádných opatření vlády, nedostatku ochranných a dezinfekčních přípravků a s potenciálně vnímaným nebezpečím ohrožení vlastního zdraví a zhoršeného pracovního komfortu díky nošení roušek toto vše nebylo jednoduché. Jsme velice rádi, že doposud nemáme jediný případ onemocnění.

Jednoduché to není ani doposud. Ale už si zvykáme. A máme za to, že je třeba se pochválit. Co vyzdvihnout? **Osobní statečnost jednotlivců fyzicky přítomných, pracujících tak, aby se fabriky nezastavily. Osobní schopnosti každého člověka, který se v tom soukolí dějů snažil zajistit materiál, zakázky, přepravu, ochranu zdraví zaměstnanců a taky příjmy zaměstnanců. Určitě i ten fakt, že jsme na rozdíl od jiných firem nemuseli přerušit provoz. Unikátní je, že jsme od začátku nouzového stavu nabrali 44 nových kolegů.**

Naučili jsme se více využívat nové formy on line komunikace a zrychlujeme v přechodu na větší využití jiných forem práce a vzdělávání.

Vláda vydávala programy, jednoho z nich jsme se také zúčastnili. Antivirus v režimu A nám v březnu přinesl 84 tisíc korun. V dubnu jsme nic neuplatňovali a nebudeme pravděpodobně ani v květnu.

K dnešnímu dni (26. 5. 20) máme doma do deseti lidí na homeoffice, 21 lidí na OČR a 35 lidí v pracovní neschopnosti. Největší vliv na absence má hlídání dětí kvůli omezením ve školách. V porovnání s normální pracovní situací se již početně blížíme k normálu. S 30 lidmi jsme se bohužel v tomto období museli rozloučit. Věříme, že si lidé nyní budou zase práce vážit, protože trh práce se mění a u řady zaměstnavatelů se už pokles poptávky po jejich produktech projevil.

Vláda již opatření rozvolňuje, nadále však přetrvává potřeba být opatrní. Nepolevujme prosím v naší trpělivosti, disciplíně, ochraně zdraví, dodržujme všechna doporučení a nařízení tak, abychom ve zdraví pokračovali a touto pandemii v pořádku prošli.

Kateřina Latham

Vývoj zakázek

Od začátku května vnímáme oslabení poptávky na trhu, zejména u výkonově menších generátorů. Jde pochopitelně o důsledek pandemie nového koronaviru a opatření vlád, které utlumovaly ekonomiky jednotlivých zemí s cílem omezit šíření viru. Na trhu se tak vytváří negativní očekávání vývoje globální ekonomiky, na které reagují naši zákazníci snížením objemu nových zakázek.

Prakticky to pro naši firmu znamená, že objem kapacit, který jsme měli na OLO1 nastaven na 200+ ks/den není v souladu s novými zakázkami, jež jsou na úrovni aktuálně pouze cca 130 ks/den. Toto je i očekávání do dalších letních měsíců. Propad v podobném rozsahu vidíme i u řad LSA47/49/50 na OLO2, kde jsou zakázky na úrovni cca 11+2,5+2,5 ks/den. Na druhou stranu u řady LSA52 máme novou velkou zakázku 64 ks od MTU pro datové centrum společnosti Huawei. Vedle toho, řady LSA53 a LSA54, především v MHV provedení, rovněž rostou. Proto u výroby pro Orléans očekáváme odlišný vývoj než u výroby řad Sillac.

V konečném důsledku to znamená, že pro toto léto jsme se rozhodli nepracovat s dočasnými zaměstnanci v podobě brigádníků k překlenutí dovolených. To pro nás bude paradoxně provozní výhodou, protože zaučování brigádníků nám každý rok přináší řadu potíží a ztrát. Výroba na OLO1 by tedy měla být snížena na úroveň zhruba 140 ks/den využitím dovolených a rovněž plánujeme odstávku výroby ve druhém červencovém týdnu. Počítáme i s tím, že další odstávky v průběhu léta mohou následovat a budou průběžně oznamovány podle vývoje situace. Na OLO2 nakonec plnou odstávku ve výrobě Sillac organizovat nebudeme. Přizpůsobení kapacit budeme rovněž řešit individuálně a naopak musíme posílit kapacity výroby Orléans.

Flexibilita v tomto ohledu bude klíčový faktor úspěchu, protože aktuálně máme velmi omezené informace o budoucím vývoji poptávky, jelikož ani naši zákazníci nám nejsou schopni poskytnout jasnější výhled a očekávání.

Počítáme s přesunem části pracovníků z výroby menších generátorů směrem k velkým, tedy zejména do výroby MHV, kde poptávka má rostoucí tendenci.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že musíme bojovat o každou zakázku, přestože máme mnohdy řadu omezení. Že se například nepotkává termínový požadavek zákazníka s termínovými možnosti pořízení komponent, že narážíme na technické možnosti, že máme naplněný plán, že je někdy náročné přesouvat pracovníky mezi pracovišti s ohledem na chybějící zaškolení atd. atd.

Zakázky nejsou něco automatického. Přijdou k nám jen tehdy, pokud zákazník bude spokojený s tím, co mu nabízíme a dodáváme. Udržme si jej spokojeného. Jen tak se k nám po slabším období – jako je to aktuální – vrátí.

Vladan Hlaváč

Progress Plan FY20

Na konci března jsme uzavřeli fiskální rok FY19 a s dubnem vstoupili do nového období FY20. Jaké jsou hlavní směry rozvoje a jaké jsme si vytýčili cíle?

Zejména s ohledem na rozvoj výroby velkých generátorů směřujeme ke zvýšení tržeb z 2,6 na 3,1 mld. Kč. Vliv COVID-19 zejména ve druhém čtvrtletí fiskálu na plnění tohoto cíle bude mít nesporně vliv. Cíl výsledku hospodaření je provozní zisk 250 mil. Kč (7,9% z tržeb). Jeho naplnění se neobejde bez hledání a realizace dalších nákladových úspor. Ty mimo jiné mají kompenzovat negativní nákladové vlivy – zejména zvyšování ceny práce, mezd a nákupy některých dražších vstupních materiálů. Úspory hledáme jak na straně materiálu a dodavatelů, tak samozřejmě i interně v provozní produktivitě, designových změnách a optimalizaci režijních nákladů. Celkově cílíme na úsporu takřka 150 mil. Kč.

Vedle aktivní práce s dodavateli se více zaměřujeme na automatizaci našeho výrobního procesu, zlepšení organizace práce, disciplíny využívání pracovní doby a v té souvislosti optimalizaci norem práce. To vše má vést ke zlepšení produktivity, kterou chceme posunout ze 68% na minimálně 72%.

V oblasti kvality mířímě k udržení podílu vícenákladů na úrovni 0,3% z tržeb. Nebude to jednoduché, protože podíl výroby velkých strojů roste, což vytváří rizika vzniku dílčích neshod, které mohou znamenat výrazně větší objem nákladů než u malých alternátorů.

Z pohledu zákaznické spokojenosti jsme v minulém roce FY19 zaznamenali řadu potíží. Výsledky dodávek na čas se propadly na 79%. Mezi hlavní faktory tohoto vývoje patřily potíže s dodávkami elektromagnetických plechů po červnové povodni u našich partnerů v IMI, dále nedostatek výrobní kapacity pro zvládání nárůstu zakázek, potíže s dodávkami rotorů LSA/TAL047 ze Sillacu, dostupnost kvalifikovaného personálu při náběhu výroby MHV a v neposlední řadě dodávková situace v souvislosti s COVID-19.

V novém období musíme řadu věcí zlepšit a zabezpečit tak, abychom vliv určitých negativních situací na zákazníka nepřenášeli. Stabilizace plánování a v té souvislosti materiálová dostupnost na jedné straně a dostatečná výrobní kapacita mají podpořit růst dodávek na čas na úroveň 95%.

Kvalita dodávek, přes problémy u řady LSA52.3 (zkraty na statorech a budičích), měla v minulém období pozitivní tendenci. Tu chceme udržet i ve FY20 a posílit kvalitu výrobku po dodání (PPM neshod ze 397 na 380) i kvalitu v rámci záruční doby (z 2945 na 2800).

Rozvoj výroby velkých generátorů v M.L.S. Holice bude mottem i v dalším období. Nastavení finálního layoutu v nové hale na OLO2, přesun dočasného řešení výroby ze staré haly, start výroby generátorů LSA56 a rovněž pak zvýšení efektivity celého procesu od příjmu zakázky, přes technické vyjasnění, zaplánování až po odeslání. To jsou ty hlavní oblasti na které se zaměřujeme a budeme zaměřovat.

Nejen v této souvislosti je cílem pro FY20 rovněž dále rozvíjet naše inženýrské a designové kompetence. Proto posilujeme náš tým a začali jsme zpracovávat zakázky velkých strojů pro výrobu nejen v Olomouci, ale i v Orléans. Dále z Olomouce začínáme pracovat na technickém řešení nabídek generátorů pro vodní elektrárny a budeme se rovněž věnovat strukturálním pevnostním výpočtů pro výrobky z portfolia Orléans. U výrobků Sillac se budeme více podílet na vývoji nových řad a rovněž je cílem zabezpečit mnohem širší rozsah technických dotazů ze strany zákazníků či prodejních poboček. Tyto kompetence jsou na nás postupně přenášeny ze strany našich francouzských závodů.

Více zodpovědností přebíráme i v oblasti spojené s prodejem. Ať již ve smyslu zabezpečení administrace zákazníků pro německou prodejní pobočku ve Frankfurtu, nebo činnosti přenášené z týmů prodeje v Orléans a v budoucnu i Sillac.

Velmi důležitá, relativně nová oblast, je servis. V minulém roce jsme stabilizovali činnosti HelpDesku, které ve FY20 chceme prohloubit a díky kompetencím našich techniků zamýšlíme zabezpečovat zpracování náročnějších zákaznických dotazů, které se dříve řešily v odborných týmech ve Francii. Mimo to jsme začali pracovat na expertíze regulátorů vrácených od zákazníků a směřujeme k zajištění správy servisní databáze I.D.E.A.S. a řešení služby vzdáleného monitorování generátorů skrze softwarové řešení GenOSys. V neposlední řadě, v rámci dostupných provozních možností chceme nabízet záruční či pozáruční opravy generátorů.

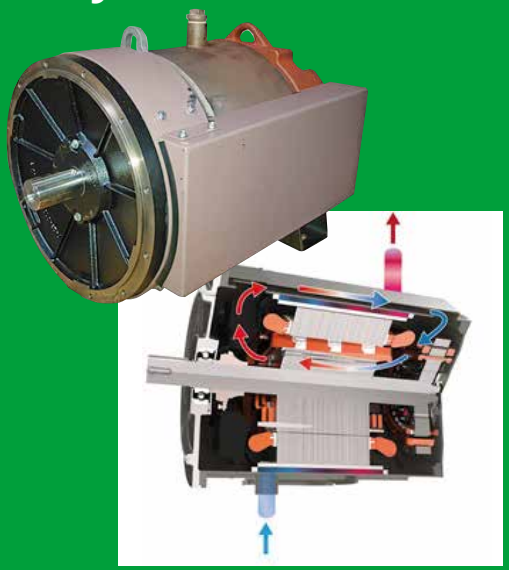
Na závěr chci vyzvednout nutnost se v novém fiskálním roce FY20 zaměřit na oblast bezpečnosti práce a eliminace pracovních úrazů. V minulém období jsme zaznamenali takřka dvojnásobný nárůst úrazovosti proti minulosti. Celkem 17 úrazů s neschopenkou je velmi špatný výsledek. Zčásti způsobený nedostatky v nastavení našich provozních procesů a zčásti nepozorností a nedisciplínou pracovníků ve smyslu dodržování pracovních postupů a používání ochranných pomůcek. Tyto nedostatky musíme odstranit a rizika úrazů snížit.

LSAH 423 neboli vodou chlazené alternátory

V naší pobočce LS v Sillacu již několik měsíců probíhá vývoj a montáž prototypů resp. prvních předsériových alternátorů LSAH 443, pro které z OLO1 dodáváme pakety statorů a rotorové komplety. Od března tohoto roku jsme i my zahájili aktivity na novém projektu LSAH 423, jedná se o tzv. vodou chlazené alternátory. Od standardních alternátorů se vyznačují několika odlišnostmi, jako je použití dvouplášťové kostry, která je napojena na vodní okruh, masivnější patka umístěna na zadním štítu, umístění svorkovnice v tzv. air boxu. Předností LSAH alternátorů je vyšší účinnost, snížení hladiny hluku a zvýšení životnosti provozu (až 20 000 hodin).

Alternátory LSAH 423 by se měly dodávat ve čtyřech výkonnostních provedeních (10/15/20/33 KWe). Pro nás to znamená nové délky rotorových a statorových paketů (95, 120 a 165 mm) a nový proces montáže z důvodu nemožnosti fixace statoru a kostry pomocí šroubů nebo svařováním. V průběhu května jsme poslali prvních 10 ks rotorů a statorových paketů do Sillacu, kde dojde v předsériových podmínkách ke kompletaci a dodání alternátorů do firmy Viessmann. Se sériovou výrobou na OLO1 se počítá od listopadu 2020. V roce 2021 plánujeme vyrobit cca 300 ks, maximem by měly být dodávky 600 ks ročně (od 2023).

Patrik Neuman



Expertíza regulátorů

V letošním roce chceme rozšířit kompetence na úseku servisu o provádění expertíz regulátorů. Leroy Somer nabízí širokou řadu samostatně prodejných regulačních jednotek, které slouží pro sledování a regulování parametrů stroje. V poslední době byl vývoj zaměřen především na digitální regulátory, kde tato technologie umožnuje monitorování širokého spektra parametrů pro efektivní regulaci a ochranu strojů před poškozením. Jedná se o regulátory typu D350, D550 a D700. Digitální regulátory jsou složitá elektronická zařízení a tak se zákazníci potýkají s problémy z důvodu špatného použití nebo závady na zařízení. Častou závadou je nestabilní napětí, které je způsobené špatným nastavením parametrů regulátoru v uživatelském prostředí EasyReg. Pravidelně se setkáváme s požadavky zákazníků na zjištění příčin těchto problémů.

Expertíza regulátoru se skládá ze 2 částí: tzv. statický test a zkouška se zátěží. Při statickém testu se provádí vizuální kontrola stavu regulátoru, měření všech elektrických obvodů multimetrem a kontrola nastavených parametrů. Pro účely provádění testu se zátěží jsme obnovili provoz nevyužité zkušebny z linky č.3 v prostoru bývalé „renovace" na hale 4J. Při tomto testu se sleduje reakce a schopnost regulátoru reagovat na změnu zvolených parametrů. V této chvíli máme v Olomouci na expertízu více než 30 regulátorů. Do této chvíle se expertíza regulátorů prováděla pouze v závodu v Orléans a ve výrobním závodě Les Agries. Převzetí této aktivity umožní pružnější reakci na potřeby našich zákazníků.

Help Desk team

Servis alternátorů v M.L.S. Holice

V souladu s rozvojem úseku servisu olomouckého závodu máme v plánu provádět údržbu a opravy alternátorů pro naše evropské zákazníky i obchodní pobočky. Pro proces oprav generátorů chceme co nejvíce využívat stávající výrobní proces a prostředky. To znamená, že expertíza, demontáž, čištění a přípravné práce proběhnou mimo výrobu. Následně připravené díly a komponenty budou převezeny k montáži do výroby. K těmto účelům využijeme prostory v závodu Olomouce 1 na hale 4J.

V nedávné době jsme provedli servis alternátoru pro našeho českého zákazníka společnost Gentec. Gentec je významným českým výrobcem kogeneračních, mikrokogeneračních a trigeneračních jednotek na zemní plyn, bioplyn a jiná paliva. Jednalo se o alternátor řady 47.2 vyrobený v roce 2011. Původní požadavek zákazníka byl provedení servisu „úroveň 1", který obnáší výměnu předního i zadního ložiska, externí očištění a finální zkoušku.

Po prvotní expertíze stavu stroje jsme zjistili několik závad, například spálený varistor a zapojení diod. Na základě těchto závad a zjištěného stavu stroje jsme zákazníkovi doporučili výměnu diod a varistoru a provedení servisu úrovně 2, který obsahuje navíc čištění vinutí, aplikaci ochrany vinutí „DOLPH" pro zvýšení odolnosti vinutí a obnovu finálního nástřiku. Zákazník ocenil naše připomínky a návrh akceptoval.

Dnes ještě nemáme zcela připravené pracoviště s potřebným vybavením a přípravky, proto demontáž a čištění stroje trvaly delší čas, kdy jsme za běhu zajišťovali a půjčovali si potřebné vybavení. Největší problém představuje silné vnitřní a externí znečištění strojů a komponentů, které po desítkách let provozu ve ztížených podmínkách jde opravdu těžko odstranit. Doufáme, že v následujících měsících budeme získáme další zakázky na opravu našich alternátorů.

HelpDesk team

Dobří holubi se vracejí

V tomto případě se opravdu nejedná o žádný příběh z protialkoholní léčebny, natočený Dušanem Kleinem v roce 1988, ale použil jsem výstižný název, který přiměřeně popisuje situaci kolem RT naviječek pro produktovou řadu TAL a LSA 47.2. Po cca roční přestávce se nám na závod OLO2 vrátila odpovědnost za výrobu a dodávky právě těchto rotorů, které pro nás vyráběl a následně dodával v době nedostatečných kapacit partnerský závod ve Francii na strojích dodaných z Olomouce. Naviječky rotorů, které dorazily ze Sillacu, se nám podařilo upravit, vyměnit některé plastové komponenty za robustní kovové a urychleně rozjet výrobu řady LSA a od 25. května jsme začali s řadou TAL. Nyní tedy část vyrábíme u nás a část stále dodávají francouzští partneři, což je nesmírně náročné na administrativu a řízení celého procesu. Aktuálně již na řadě LSA doháníme i skluzy našich francouzských kolegů, kteří z důvodu pandemie COVID-19 měli částečnou odstávku výroby. Ohledně tohoto projektu bych rád poděkoval týmu technologie, logistiky a speciálně Marii Kárné za příkladné nasazení v aktuální nelehké situaci.

Radim Juřička

Nová navíječka AMT RW 400

V loňském zářijovém čísle ROTORu jsme přinesli první informaci o plánované modernizaci na rotorech, a to zajištěním nové navíječky, kterou pro nás stavěla indická firma AMT. Od této doby uplynul nějaký měsíc a na konci března 2020 jsme konečně navíječku dostali do Olomouce. Navíječka byla složena a pro potřeby nastavení, rozjezdu a testování nainstalována na halu 4C. Začátkem května byly dodány kompletní navíjecí přípravky pro řadu 443 z Číny a přípravek s jehlami pro návin jednotlivých vrstev rotoru od lokálního dodavatele firmy FONAP.

Díky zkušenostem Radka Suchánka a podpoře údržby došlo k poměrně rychlému uvedení navíječky do testovacího provozu včetně drobných úprav a spasování přípravků. V současné době probíhá odladňování procesu navíjení pro každou délku paketu s cílem předání stroje do výroby v průběhu června 2020.

Patrik Neuman

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

zdravím vás všechny v tomto neveselém čase, který přináší spoustu negativních, ale i pozitivních situací. Z těch negativních je samotný boj se zákeřným virem a spousta nepopulárních nařízení, pozitivní je soudržnost a kolegialita mezi lidmi. Samozřejmě se ukázaly i ty záporné charaktery, ale o tom je život. Děkuji vám všem, kteří jste toto náročné období zvládli jak v pracovním, tak i v osobním životě.

Začíná určité rozvolňování a částečný návrat do klasického života. S tím souvisí další problematika - stoupající nezaměstnanost, převážně z nedostatku zakázek. Jen v Olomouckém kraji jsou hlášena hromadná propouštění, na jejíchž konci je zrušení 1074 pracovních míst. Mezi postižené firmy patří např. Unex, Meopta, Honeywell, Panav nebo Siemens. Podobná situace se promítne i do automobilového průmyslu v celé ČR. Vážme si proto toho, že naše firma funguje a i přes potíže s materiálem chodíme do práce a vyrábíme.

I v této nelehké době se nám podařilo ukončit kolektivní vyjednávání na rok 2020. Za odbory se vyjednávání zúčastnili Ivan Přibyl, Marie Blaťáková, Monika Zapletalová, Pavel Schneider a Lubomír Kašpir, za vedení společnosti Vladan Hlaváč a Kateřina Latham. Jednali jsme od konce ledna 2020 a těsně před ukončením jsme museli vyjednávání kvůli koronaviru přerušit. K jednacímu stolu jsme se opět vrátili v druhé polovině dubna a 4. 5. 2020 bylo jednání ukončeno. Bylo to opět náročné, ale na druhou stranu věcné a konstruktivní. S výsledky jste již byli seznámeni, ale přesto mi dovolte pár poznámek. K navýšení norem: každoročním tématem kolektivního vyjednávání je dodržování a využití pracovní doby. Máme k dispozici data ze čteček na pracovištích, provádí se kontroly na pracovištích a mnohdy vidíme velké rezervy. Není pro mě nic příjemného toto poslouchat. Zajímavé je, že nikdo ze zaměstnanců za mnou nepřišel a nezeptal se, proč se normy navyšují.

Pozitivní je, že kolektivní smlouva je uzavřená na další tři roky, a nezmění se zásadní věci (odstupné, BOZP, různé překážky na straně zaměstnance…). Přidání v průměru 5%, bonus ve výplatě za duben ve výši 7 000,- Kč, ve výplatě za květen 9 000,- nebo 7 000,- Kč, čtvrtletní bonus ve výši 6 000,- Kč, příspěvek na důchodové připojištění až 1 000,- Kč / měsíčně a další benefity…. Čtvrtletní bonus, který není založen na produktivitě, ale na hospodářských výsledcích firmy. Je to spravedlivější a transparentnější. A nyní otázka: je to vše málo? Najdou se lidé, převážně neodboráři, kteří štvou kolektiv a permanentně si na něco stěžují a věčně nadávají. Jsou to převážně lidé, kteří pro druhé nikdy nic neudělali. Nikdo z nich nepřijde osobně, o to je podlejší nadávání po šatnách a podobně. Mrzí mě, že většina zaměstnanců veškeré výhody bere jako naprostou samozřejmost. Odbory se absolutně nemají za co stydět a s výsledky jsem naprosto spokojen. Dovolte mi, abych oběma stranám poděkoval za velký kus dobré práce, věcnost a vstřícnost při kolektivním vyjednávání.

Koronavirus se samozřejmě dotkl i činnosti naší organizace. Měli jsme naplánovány zájezdy, které se však nemohou uskutečnit. Pokud to situace dovolí, uskutečnili bychom alespoň jeden zájezd na podzim. Rozhodli jsme se také, že v průběhu června rozdáme odborářům poukázky v hodnotě 600,- Kč jako malý příspěvek na dovolenou. Budete informováni na nástěnkách.

Přeji vám pokud možno krásnou a klidnou dovolenou, dětem prodloužené prázdniny a nám všem hlavně zdraví. Ať se co nejdříve vrátíme do normálního života, na který jsme byli zvyklí.

Ivan Přibyl

Dostupnost materiálu v době pandemie

Pandemie COVID-19 nás zastihla a různým způsobem ovlivnila všechny. Z pohledu logistiky našeho závodu byla klíčová otázka zabezpečení materiálu pro maximální plynulost výroby. Reakcí na očekávanou nestandardní situaci u našich dodavatelů bylo vytvoření seznamu „materiálů v ohrožení“. Ve spolupráci s IT oddělením jsme u každého materiálu nasimulovali vývoj stavu skladu za předpokladu, že od dodavatelů nedostaneme již žádnou dodávku. Tento seznam s více než 600 položkami zásobovači pravidelně procházeli a položku po položce zjišťovali aktuální situaci u dodavatele, stavy všech skladů včetně provozních a hledali potenciální řešení. Pracovali jsme s několika možnostmi:

- objednání u alternativního dodavatele, pokud existoval a nebyl zastižen COVIDem
- prověření a eventuální využití skladových zásob v našich sesterských závodech
- záměna materiálu za ekvivalent, který byl k dispozici nebo šel nakoupit u fungujícího dodavatele,
- a samozřejmě ve spolupráci s plánovači přesuny ve výrobním plánu tak, abychom vyráběli dostupné zakázky a ty nedostupné posunuli na „potom“

Slovo „potom“ je klíčové, protože nebylo jasné, jak dlouho a jakým směrem se situace bude vyvíjet.

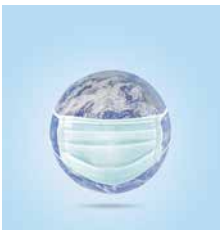
I nyní, když čtete tyto řádky, hledáme stále alternativní řešení pro regulátory R120 a 180 od indických dodavatelů, kde je situace stále nepřehledná a dodávky (a transport do Evropy) jsou stále velký problém.

Děkuji všem z týmu logistiky a nákupu za houževnatost, vytrvalost a nápady, jak různé situace řešit, IT oddělení za podporu a výrobě za trpělivost a podporu v prostředí s neustále se měnícím plánem a změnami v rozpiskách. To, že dopad na plynulost výroby v našich závodech byl relativně malý, je hlavně vaše zásluha. Díky!

Jaroslav Pösel

Oběhové hospodářství v domácí praxi

aneb Co nás naučila opatření v důsledku epidemie COVID-19



Oběhové hospodářství neboli cirkulární ekonomika je založena na základním principu, že odpad je zdroj a suroviny kolují v dlouhotrvajících cyklech. Odpady již tedy nepředstavují něco, čeho se společnost chce zbavit, ale jsou zdrojem, znovu využitelným produktem, materiálem, energií, jejichž využitím šetříme primární suroviny a tím i životní prostředí, a současně získáváme nová pracovní místa v recyklačním a “reuse“ průmyslu (česky bychom anglický termín “reuse“ přeložili jako „znovupoužití“). Lidé si sice i před koronavirovou krizí pomalu začínali uvědomovat, že není možné do nekonečna vyrábět způsobem, který zdroje pouze čerpá a na konci je vyhazuje jako nevyužitý odpad, ale o konkrétních opatřeních zavádějících cirkulární ekonomiku do praxe se pouze (a dlouze) jednalo převážně na politické úrovni obcí, krajů, států, EU i celého světa.

V důsledku opatření vyvolaných epidemií COVID-19 jsme však chtě nechtě najednou začali fungovat v principech oběhového hospodářství téměř všichni, a to na primární úrovni – tj. na „domácí linii“. Ze dne na den bylo nutné pořídit sobě i svým blízkým roušky – a tak jsme sáhli po nepoužívaném povlečení, prostěradle, utěrce, šátku, prostě po čemkoli, co bylo po ruce, a z našich nepoužívaných textilií se rázem staly znovuvyužitelné materiály. Nemohli jsme ven ani do většiny obchodů, a tak se mnozí z nás pustili do oprav a renovací nábytku a bytového vybavení, na zahrádkách jsme zaseli i semínka, o nichž už jsme ani netušili, kde jsme je vzali, děti nám vyrostly z oblečení, a tak jsme vytáhli ze skříní látky, na které už pomalu sedal prach, a začali šít… Pokud nám nějaký spotřebič přestal fungovat, pokusili jsme se jej spravit, nebo narychlo sehnat někoho, kdo to dokáže, protože koupit si okamžitě spotřebič nový nebylo najednou nejjednodušším řešením. Abychom se nevystavovali nebezpečí nákazy, omezili jsme i nákupy potravin, a tak se dojídaly zásoby, vařilo se z toho, co zrovna bylo, a jak nám to chutnalo!

Vzhledem k tomu, že na dodací lhůty e-shopů náhle nebylo spolehnutí, začali mnozí z nás využívat alternativních řešení k uspokojování svých potřeb, takže jsme si šli například vypůjčit věci od souseda či je zakoupili operativně od někoho, kdo je už nepotřeboval a inzeroval je na některém z internetových bazarů. Tím jsme mimovolně naplňovali ideál cirkulární ekonomiky, jenž stojí na přechodu k obnovitelným zdrojům, přičemž je kladen důraz na ekodesign výrobků tak, aby byly opravitelné, modulární nebo již vyrobeny z druhotných surovin, a aby po celou dobu jejich životního cyklu docházelo k jejich maximálnímu využití, například díky posunu od vlastnictví k pronájmu, je-li to možné…

Oběhové hospodářství je koncept, který umí lépe pracovat nejen s cennými materiály, ale využívá také sdílených služeb a nových modelů spotřeby, které snižují tlak na primární zdroje. A protože vládní opatření vyvolaná epidemií koronaviru zásadním způsobem znesnadnila náš přístup k primárnímu spotřebnímu artiklu, najednou jsme si tento koncept měli možnost vyzkoušet v běžné domácí každodenní realitě. Je samozřejmé, že růst spotřeby táhne ekonomiku, takže její úplné omezení by bylo ve svém důsledku kontraproduktivní, zkusme však nezapomenout na to dobré, co nás „doba koronavirová“ naučila. Třeba že ne všechno se musí hned vyhodit, protože jednou se třeba bude hodit. A pokud ne mně, tak někomu jinému. Změna musí proběhnout především v našich hlavách…

Marián Pokorný

Audit výsledků za fiskální rok 2019

V březnu jsme ukončili hospodářský rok 2019 trvající od 1. dubna 2019 do 31. března 2020. Povinností každé společnosti naší velikosti je nechat zkontrolovat vykázané výsledky nezávislým auditorem. Proto u nás auditorská společnost PwC prováděla jeden týden v dubnu a druhý týden v květnu audit hospodářských výsledků.

Výsledkem auditu bude zpráva auditora potvrzující správnost naší účetní závěrky za fiskální rok 2019.

Na fotce ze závěrečné schůzky jsou se zástupci naší společnosti auditoři PwC Petr Mališ a Martin Babinec.

Filip Suchánek

LED osvětlení výrobních prostor a skladů

V posledních měsících probíhala rekonstrukce osvětlení na obou výrobních závodech. Nyní máme jednotný systém osvětlení na všech halách včetně MHV prostor. Cílem rekonstrukce osvětlení bylo snížit spotřebu elektrické energie použitím průmyslových LED svítidel s řízeným osvětlením. Proto docházelo v čase k různým nastavením, což se neobešlo bez krátkodobých potíží při nastavování světel. Osvětlení je řízeno v závislosti na hladině okolního denního přísvitu a přítomnosti osob ve sledovaném prostoru (pracovišti). Po opuštění daného pracoviště osvětlení automaticky zhasne po předem nastaveném čase. Bude zde možnost vzdáleně nastavovat různé scénáře jako například pohotovostní osvětlení mimo pracovní dobu a až po nastavování intenzity osvětlení pro jednotlivé prostory. Předpokládaná úspora na elektrické energii je přes jeden a půl milionů korun za osvětlení ročně.

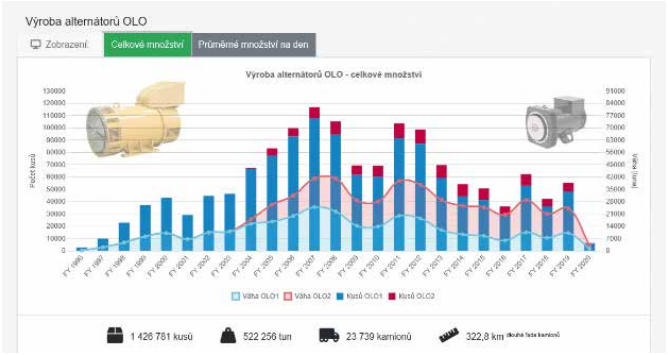
Jan Blucha

Vývoj Webového informačního systému

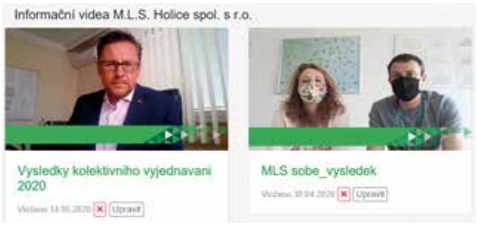
Ke konci minulého roku jsme Vám poprvé představili programový výstup v novém modernějším kabátě, který se využil pro evidenci osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP). Od té doby uběhlo jen pár měsíců a počet výstupů v této pro uživatele příjemnější grafické podobě výrazně narostl.

Jako další bylo zpracováno on-line sledování stavu zakázek pro montážní linky na OLO1. Dříve bylo třeba ručně zadávat údaje do excel souboru přepisováním dat z více míst v Caché. Nyní se grafický výstup vytvoří plně automaticky.

Další oblastí je sada reportů se sledováním důležitých ukazatelů pro vedoucí pracovníky. Jedná se automatické zobrazení aktuální zásoby zakázek a jejich průměrný denní přírůstek, zobrazení produktivity, plnění dodacích lhůt, stav zásob a jejich obrátka atd.



Byla vytvořena také sada informací pro zaměstnance. Jedná se o zobrazeni aktuální organizační struktury, telefonního seznamu a dalších dokumentů a prezentací dříve složitěji dostupných přes Všeobecné informace v Info MLS v Caché. Pandemická opatření při COVID-19 nás také přivedla k zrealizování informačních videí, pomocí kterých mohl ředitel společnosti informovat zaměstnance o aktuální situaci.



Samozřejmě i nadále budeme pokračovat v rozšiřování Webového informačního systému. Budou přibývat další důležité reporty pro řízení firmy a další informace pro zaměstnance. Připravujeme také i pro OLO2 sledování stavu zakázek a velký balík automatických grafických zobrazení efektivity zařízení ve firmě (OEE).

Cílem rozvoje Webového informačního systému je odbourání ruční administrativy spojené s tvorbou výše uvedených výstupů a tvořit je automaticky v příjemnější grafické podobě.

František Ulma

FY19 z pohledu pracovních úrazů

Měsícem březnem nám skončil fiskální rok 2019 a tento rok, co se týče úrazovosti, byl nejhorším za posledních pár let. Oproti předchozímu roku narostl počet pracovních úrazů o 13 a celkem se tak stalo 27 pracovních úrazů! Což je v porovnání s minulými léty alarmující číslo!

Kde se stala chyba, co selhalo? Připomeňme si některé úrazy:

- Pád kotvy – zlomenina malíčku,
- Při očkování kabelů došlo ke zlomenině palce z důvodu špatného ovládacího pedálu,
- Pád šablony pro navíjejí cívek a tím způsobená zlomenina malíčku,
- Pohmoždění kotníku pomocí VZV, který byl odpojován obsluhou od nabíjecí stanice,
- Ustřihnutí špičky prstu při čistění senzoru stroje pro stříhání pásky pro lepení H papírů,
- Natažení svalstva při nedodržování pracovních postupů,
- Pád matice o váze 2,5kg na nohu pracovníka svařovny a zlomení nártních kůstek.

Co s tím? Uvědomte si prosím, že bezpečnost není jen o papírových pokynech a nařízeních. Je především o přístupu nás všech, a to bez rozdílu. Nikoli laxností a přehlížením problémů, ale aktivním přístupem můžeme zlepšit pracoviště a bezpečnost na něm. Nebuďte proto lhostejní k sobě a svým spolupracovníkům. Snažte se být aktivní a nenechat se odradit prvním nepochopením nebo neúspěchem. Zdraví máme přeci jen jedno a tak k němu i přistupujme.

Pavel Spisar

Zlepšovací návrhy

V posledním čtvrtletí minulého fiskálního roku byly podány pouze 3 zlepšovací návrhy. Vzhledem k tomu, že se odměnou 5000 Kč oceňují první tři zlepšovací návrhy (a 300 Kč poukázkou prvních 10), tak finanční odměnu 5000 Kč získaly všechny 3 zlepšovací návrhy. Jedním z nich je zlepšovák Martina Drmoly, kdy jeho zlepšení šetří seřizovací čas izolovacího stroje.

Zároveň byl vyhlášen nejlepší zlepšovatel za celý loňský rok. Stala se jím Lenka Poláchová z přípravy OLO1. Její zlepšovací návrhy za minulý fiskální rok získaly v součtu nejvíce bodů a patří jí tedy finanční odměna 10 000 Kč. „Většinou se snažím si práci co nejvíce zjednodušit a to nejen sobě, ale i svým spolupracovníkům," říká Lenka. „Každodenní práce na normy není v naší společnosti jednoduchá a jsem přesvědčena, že každá ušetřená práce nebo zlepšení bezpečnosti práce je pro mě a mé kolegy důležité. Také myslím na nové spolupracovníky, kteří nastupují. Jsou zahrnuti množstvím informací a zlepšení ve formě zjednodušení náročnosti na přemýšlení, jim práci také usnadňuje. I když je pro mě vítězství spíše překvapením, finanční odměna je příjemný bonus. Proto, když bych zase na nějaký zlepšovací návrh přišla, budu ZN i v tomto roce podávat."

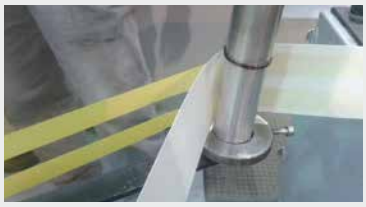
Všem dvaceti dvěma zlepšovatelům, kteří se do hnutí ZN v minulém roce zapojili, děkujeme a věříme, že i v letošním roce bude řada dalších pracovníků přispívat k vývoji naší společnosti. Je to jeden z mnoha způsobů, jak můžeme ovlivnit nastavený čtvrtletní týmový bonus 6000 Kč na pracovníka v tomto fiskálním roce za splnění cílů provozního zisku.

Miroslav Kočí

Lenka Poláchová

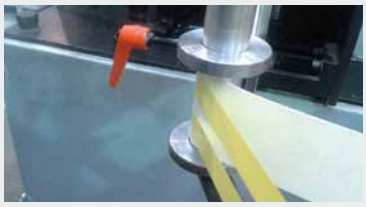
Nejlepší realizace

středisko:
VYR MLS1 – p. Drmola
datum realizace:
17. 1. 2020



Před

Po



Problémy, které jsme měli.

Při nastavování izolační lepenky u izolovacího stroje na kotvy budiče LSA443 vždy docházelo k delšímu času seřízení

Řešení, které jsme navrhli.

Navrhnul jsem nastavitelný přípravek, který vymezuje (podle šířky lepenky) její přesný pohyb

Výsledek, kterého jsme dosáhli.

Využitím nastavitelného přípravku jsme dosáhli zkrácení seřizovacího času o cca 4 hodiny za měsíc.

Čas bilancí (nejen v oblasti rozvoje lidí)...

Život je nekonečné proudění. Každý den vznikají nové situace, činnosti, výzvy, úkoly. Mysl má díky svému založení tendenci stále běžet kupředu a vidět to doposud nedokončené. Je pro nás těžké zastavit se a pochválit se za to, co jsme dokázali. Proto jsme ve firmě zavedli pravidelné sdílení úspěchů na poradách a formou infomailů, které jsme rozšířili i na oddychové zóny.

Když skončí obchodní rok, bilancujeme. Managementy hodnotí plnění cílů a nastavují cíle nové, probíhají setkávání s kolegy u ročních hodnotících rozhovorů. Nejinak tomu je i u nás. Úspěchy se oceňují také finančně, vyplácíme roční odměny a valorizujeme mzdy. V červnu se potkáme v NH hotelu a shrneme to nejdůležitější z FY19 a nové projekty a úkoly pro FY20. Prezentace s detaily bude k dispozici.

Já bych se nyní ráda zastavila u jednoho z dlouhodobých klíčových cílů, kterým je **rozvoj kompetencí našich zaměstnanců**. Jsem hrdá na to, že se nám poslední roky daří realizovat investice do rozvoje a vzdělávání ať už z našich prostředků či díky financím z EU. V FY19 to bylo například při průměrném počtu 703 zaměstnanců v průměru **20 hodin času a 4 tisíce Kč na 1 zaměstnance**. Detaily najdete v mé části prezentace pro zaměstnance v červnu. Co z široké rozvojové palety vybrat? Více jak **40 lidí** prošlo akademií měkkých dovedností **SOFA a polovina z nich posunuje sebe a firmu díky svým projektům. Třída elektrikářů silnoproudařů** z řad kolegů z výroby, kvality a údržby už by nyní končila, pandemie však zastavila výuku. Poslední modul zvládnou na podzim a pak zúročí své úsilí a zvýšenou kvalifikaci. **Téměř 90 studentů cizích jazyků**

Akademie měkkých dovedností SOFA

výrazně navýšilo zejména úroveň angličtiny a v kurzech nechybí ani zájemci z výroby. Projekt Cluj znamenal **roční nasazení 30 klíčových lidí při přenosu know-how nové výroby**. I my personalisté jsme se učili v praxi např. problematiku zaměstnávání v EU a zajišťování souladu s legislativou. Naše kolegy z IT oddělení jsme podpořili v jejich odbornosti a vedoucí ve znalostech zákoníku práce. Odborný jazyk HR toto vše pojmenovává jako **knowledge management**, tedy řízení znalostí.

Čerstvá studie Trendy v oblasti lidského kapitálu 2020 v ČR i ve světě (Deloitte, 5/2020) říká, že se firmy začínají primárně soustředit na tři hlavní trendy. Těmi jsou **smysl práce, perspektiva současné situace a jak ji nevnímat jako hrozbu nýbrž jako příležitost a pak potenciál a způsob, jak na maximum využít schopností lidí, připravit je na dynamické změny a vytvořit kulturu, kde je předávání znalostí nedílnou součástí práce či jak se připravit na užší soužití s technologiemi, které budou součástí týmů**.

Pokrok nezastavíme a vždy je lepší tempo udávat a být na špici než dýchat na paty těm lepším. Pasivita se projeví ve výsledcích, v konkurenceschopnosti a tedy i ve financích. Už se těším, jak vás v příštím vydání časopisu seznámím s tím, jak chceme posunout úroveň vzájemného učení, jaké formy vzdělávání pro vás nově plánujeme a kam bychom se rádi v rámci automatizace a nových technologií dostali.

Kateřina Latham

Školení vedoucích

Online SOFA

SOFA akademie probíhala doposud mimo firmu v rozsahu dvou tréninkových dní na dané téma. Každé téma vždy obsahuje znalostní část a praktický nácvik dovedností.

Účastníci SOFA z řad TH měli možnost poprvé si vyzkoušet online formu. Samostudium znalostí v tématu Manažerské dovednosti proběhlo v e-learningovém prostředí Moodle a na něj hned navázal webinář. Co to je? Webinář je živě vysílaná přednáška přes internet (v našem případě aplikaci Teams, která je součástí MS Office) s možností diskuze s lektorem a pokládáním dotazů.

Dovednost se musí trénovat ve skupině lidí. My druhý tréninkový den plánujeme na červen.

Tímto způsobem budeme designovat formu příštích akademií u TH zaměstnanců. Proč? Znalost se dá nastudovat, ověřit testem a není k tomu potřeba druhých. Nákladově má tato forma také pozitivní dopad, ušetříme jednodenní náklad za hotel a zkrácený čas studia, což konkrétně u skupiny 12-ti lidí a půl dne jejich ušetřeného času, představuje 30 000 Kč a to není málo! Kolegům bylo doporučeno, aby tuto on-line část absolvovali v klidném prostředí, ideálně při práci z domu.

Samozřejmě nás zajímalo, jak kolegové novou podobu SOFy vnímali, a tak jsme se jich zeptali na jejich dojmy.

1) Jaká pozitiva vnímáte na kombinované formě vzdělávání (přes Moodle a Teams)?

Katka Vlčková: Teams jsou super, docela mě to baví. Používali jsme to aktivně již při práci z domu v průběhu pandemie a byla bych moc ráda, kdyby to tak mohlo zůstat i nadále. Aktuálně jsou Teams uživatelsky pro Citrix uživatele komplikované, a navíc v rámci korporace jej nepoužívají všichni. Ale bylo by super mít online nástroj pro rychlé dotazy a firemní chat. Moodle mi úplně nesedí, ale zvládla jsem to. Všechny „-„ byly řečeny online.

Vašek Hampl: Mohu se kdykoliv vrátit k tématům, které mi nebyly jasné nebo si chci něco dohledat. Zvolím si vlastní tempo a čas výuky.

Michal Riedl: Tato forma není závislá na firemní IT technice, mohu ji použít i se svým soukromým PC. Samozřejmě je to náchylné na kvalitu internetového připojení, ale obsahuje to dost metod pro zajištění nejlepší možné kvality při daném připojení.

2) Bylo něco, co vás rušilo? Problémy s technikou?

Katka Vlčková: Ani ne. Jen spojení se mi jednou přerušilo a nedařilo se mi dostat zpět, ale pak se to chytlo a šlo to v pořádku.

Vašek Hampl: Technika pracovala bez problémů, ale pokud jste připojení v práci a u sebe v kanceláři, tak nemáte moc klidu! ☺

Michal Riedl: Nic jsem nezpozoroval.

3) Využíváte ve svém pracovním/příp. soukromém životě aplikace, on line spojení? Jaké a kdy?

Katka Vlčková: Ano, používám Skype, Whatsup, Facetime a Messenger, převážně na videohovory s rodinou a na sdílený chat/fotochat s rodinou. Jsme více v kontaktu a víme vše v reálném čase. Pracovně používám Webex na sdílení videa a hovory, a ten se teď pro mě taky hodně zlepšil.

Vašek Hampl: Občas hovory přes Skype.

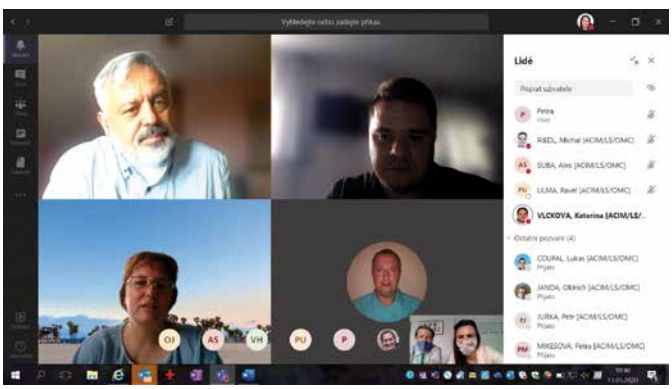
Michal Riedl: Poměrně hojně jej využívám. Jednak pracovně skrze Teams/Webex, pak ale také soukromě skrze FaceTime.

4) Máte nějaká doporučení na příště?

Katka Vlčková: Pouze pro to samostudium bych uvítala větší časový rámec, bylo to teď pro mě hodně na rychlo.

Vašek Hampl: Najít si nějaký klidný tichý kout a kvalitním připojením! ☺

Michal Riedl: Nepoužívat NIDEC síť. Pokud mám firemní notebook tak nezapínat VPN a využívat přímo jen své připojení na internet. Pohlídat si zdroje světla v místnosti ☺ a práci se ztlumením mikrofonu. Základním pravidlem je že pokud zrovna nemluvím mikrofon musím mít ztlumený.



Webinář

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:

Eliška Gatnerová,
ve společnosti od 1. února jako personalista
Radim Juřička,
ve společnosti od 4. března jako vedoucí výroby OLO2
Ondřej Koudelka,
ve společnosti od 1. května jako konstruktér
Marian Pokorný,
ve společnosti od 21. dubna jako ekolog
Martin Schneider,
ve společnosti od 1. března jako mistr montáže OLO2
Jan Slovík,
ve společnosti od 1. dubna jako konstruktér – výpočtář
Pavel Vacek,
ve společnosti od 1. dubna jako konstruktér
Lukáš Vlček,
ve společnosti od 1. dubna jako referent zákaznického servisu

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

E. G.: Jelikož jsem stále studentka, je to mé první zaměstnání na plný úvazek. I tak mám rozmanité pracovní zkušenosti od práce číšnice, průvodce v jeskyních až po práci v USA. Před nástupem jsem zde rok a půl působila jako brigádnice na personálním oddělení a musím se přiznat, že jsem zaznamenala změny jednak co se charakteru a obsahu práce týče, ale i přístupu kolegů vůči mně.

Zleva: Lukáš Vlček, Marián Pokorný a Ondřej Koudelka

R. J.: Vyráběl jsem vakuové pumpy a tedy vakuum. Tady se vyrábí alternátory, tedy energie. Oba produkty mají stator a rotor, jsou obecně velmi podobné. Rozdíl je dobrá parta lidí, co mají skutečně společný cíl a chtějí posunout věci dál.

O. K.: Moje první zaměstnání bylo konstruktér ve firmě Meopta v Přerově. Největší rozdíl vidím v samotné výrobě, kdy jsem vyměnil práci na menších přístrojích s optikou za mnohem větší elektrické stroje.

M. P.: Na pozici firemního ekologa a koordinátora BOZP a PO ve společnosti vyrábějící velké vstřikovací formy a interiérové plastové díly pro automobilový průmysl. Rozdíl oproti předchozí pracovní pozici pociťuji zejména v existenci dvou vzdálenějších samostatných výrobních provozů. A bohužel taky v absenci čtyřnohého chlupatého asistenta (kočka jménem Mazlík - spolehlivý lovec myší ve firemním areálu a každodenně neskutečně uklidňující element v kanceláři).

M. S.: Posledních 7 let jsem pracoval ve firmě Honeywell Aerospace, kde jsem se podílel na výrobě součástek do leteckých motorů. Za největší rozdíl tedy považuji přechod z leteckého průmyslu, do průmyslu elektrotechnického. Je to ovšem změna, na kterou jsem se těšil a kterou jsem chtěl.

J. S.: Pracoval jsem jako výpočtář ve společnosti, která se zabývá výrobou leteckých motorů.

P. V.: Pracoval jsem v společnosti SIEMENS v závodu Mohelnice jako konstruktér za mechanickou část. Závod se zabýval výrobou elektromotorů. Největší rozdíl je ve velkosti výsledného produktu. V závodu M.L.S Holice jsem se setkal s mnohém většími stroji.

L. V.: Dříve jsem pracoval v mezinárodní logistické společnosti EGT Express. Největší rozdíl spatřuji v tom, že v M.L.S. se vytváří plány na dlouhou dobu dopředu, kdežto v EGT jsme museli, vzhledem k povaze práce, vše řešit z minuty na minutu.

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

E. G.: Pocit to byl velmi vřelý, kolegové na personálním mě krásně přivítali. Od MLSu jsem si dala pauzu na státnice a moc ráda jsem se zase vracela.

R. J.: Plný očekávání asi a taky rozhodně gastro test místní kantýny, jelikož naraženo jsem měl až na den později. Uff, vše dobře dopadlo, stále jsme zde.

O. K.: Pocity byly smíšené, jak nervozita z potřeby poprat se s velkým množstvím nových informací, tak samozřejmě i obavy, jestli byla změna zaměstnání dobrým krokem za stávající situace. To pomohl vyrovnat dobrý dojem z nového kolektivu a přístup vedoucího.

M. P.: Vzhledem k tomu, že jsme se všichni vzájemně představovali v rouškách, měl jsem pocit, že vůbec nevím, jak kdo vypadá, a že ty osoby nepoznám, což u některých platí doposud :-)

M. S.: První pocit byl, že jsem tady správně. A že se mohu podílet na dalším rozvoji této firmy.

J. S.: Vzhledem k nouzovému stavu, který platil také ve společnosti M.L.S. Holice byly mé začátky složité. Všechno se řešilo přes online schůzky a také zaškolování probíhá online s kolegy v Orleáns. Ihned po návratu do kanceláře jsem byl vřele přijat celým kolektivem.

P. V.: První den v práci hodnotím velmi pozitivně. Hned při příchodu jsem cítil rodinnou atmosféru. Drtivá většina si zaměstnanců si tyká. Nadchl mě výborný oběd s polévkou.

L. V.: První oficiální den byl 1. 4., tímto dnem mi začal téměř měsíční home office, dostal jsem spoustu materiálů ke studiu, kterým jsem moc nerozuměl. Takže první pocity byly smíšené a převažovala nejistota a obavy z budoucnosti. Mé obavy se však rozptýlily po prvním skutečně oficiálním dnu v M.L.S. na konci dubna, kdy si mě vzal pod svá ochranná křídla kolega Radek a začal mi představovat svět alternátorů.

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

E. G.: Musím se přiznat, že moji kolegové na oddělení jsou moje kotva. Hlavně kvůli této skvělé partě, co drží vždy při sobě a podporuje se, jsem sem nastoupila. Prostě přesně moje krevní skupina.

R. J.: Jako na prvním rande řekl bych. Ostych rychle opadl a uvidíme co dál...

O. K.: V kanceláři se sešla dobrá parta, všichni jsou ochotní a zatím jim nedošla trpělivost s mými dotazy. Mám za sebou i první teambuilding, kdy mě chlapi pozvali na fotbálek po práci, kde jsem je mohl oslnit svým „výkonem" a to především přihrávkami do autu.

M. P.: Skvěle (i pod rouškou), v kanclu už jsem jako doma :-)

M. S.: Za sebe si troufám říci, že velice dobře. Ale tohle je spíše otázka na mé kolegy.

J. S.: Kolegové mě přijali dobře, zatím mi vždy pomohli a poradili.

P. V.: To vám nepovím, ale vypadá to, že dobře. Všichni si v kanceláři tykáme a většinou tu panuje pohodová atmosféra.
L. V.: Myslím si, že máme dobrý kolektiv, zatím mi odpovídají na všechny mé otázky se svatou trpělivostí a za to jim patří dík.
Co Vás v M.L.S. Holice nepříjemně zaskočilo? Co byste změnil/a?
E. G.: Jednou mě nazval kolega vílou čistilkou, takže je jasné, že mám problém s čistotou ve firmě. Ale budou to spíše moje vysoké nároky. Pro mě má koronavirus jedno zásadní plus – zavedl desinfekce, které doufám, že už zůstanou.
R. J.: Nepříjemně opravdu nic. Co bych rád změnil, toho je hodně, ale vždy začínám u sebe, i když manželka říká, že je to marný boj.
O. K.: Zaskočila mě poměrně složitá administrativa kolem řízení technické dokumentace. Což je ale dáno tím, že jde o práci v nadnárodní společnosti.
M. P.: Dřevění kostlivci ve skříni :-) A kdyby to bylo v moci naší společnosti, tak kvalitu příjezdové komunikace na ulici Sladkovského, která mimo jiné spojuje oba výrobní závody M.L.S. Holice.
M. S.: Negativně zatím nic a doufám, že mě ani dlouho nic nezaskočí. Takže bych nic neměnil. Počítám ovšem, že s postupem času se nějaké drobnosti najdou. Na to jsem tu zatím krátkou dobu.
J. S.: Nejvíce mě překvapilo množství dokumentace, která je zpracována ve francouzštině.
P. V.: Zaskočila mě technická dokumentace ve francouzštině.
L. V.: Nejvíce mě zaskočila informace, že jsou zakázány kraťase, tím přišly vniveč mé zimní tréninky lýtek v posilovně.
Jaké největší překvapení jste zažil/a v M.L.S. Holice?
E. G.: Velmi mile mě překvapila pohotovost, se kterou jsme se vypořádali se situací koronaviru. Rychlé zavedení home office, spolupráce s IT oddělením, na které je prostě spoleh, svépomocné šití roušek...
R. J.: Opět nemůžu říct ,že jsem byl překvapen. Věděl jsem, co mě čeká a do čeho jdu.
O. K.: Překvapila mě práce s francouzštinou, nicméně to beru jako výzvu naučit se i něco málo v dalším jazyce.

Zleva: Eliška Gatnerová, Radim Juřička, Martin Schneider, Jan Slovík a Pavel Vacek

M. P.: Že jsme s nynějším kolegou z kanceláře před lety oba pracovali v jedné firmě také ve stejné kanceláři, vzájemně známe své bývalé spolupracovníky, ale nikdy jsme se dosud osobně nepotkali (až nyní v M.L.S. Holice).
M. S.: Mile mě překvapilo, jak se firma stará o své zaměstnance, zvlášť v této těžké době koronavirové krize.
J. S.: Příjemně mě překvapilo, jak blízko do kanceláře to je z parkoviště na závodě Olo2.
P. V.: Největší překvapení pro mě bylo druhé kolo pohovoru, kde jsem se obhajoval před českým a francouzským managementem. Celý pohovor byl v angličtině. Byla to pro mě obrovská zkušenost a jsem za ní rád.
L. V.: Překvapilo mě množství lidí, co zde pracuje, každý den potkávám nové tváře, nebo je možné, že potkávám ty samé. S rouškami na tváři se těžko rozeznávají obličeje, takže jsem z toho doteď zmatený.
Jak Vám chutná v jídelně?
E. G.: Na výběr jídel si nemohu stěžovat, jsem velice vybíravá a jen málokdy si nevyberu. Čistota jídelny už je věc druhá.
R. J.: +2kg je odpověď!
O. K.: Když porovnám Farmak a Aramark v Meoptě, tak je tu sice o něco menší výběr, ale za to solidní porce. Chuťově zatím nemám výtky, uvidím po delší době až protočím víc jídel. Jako příjemný bonus beru ovoce jako desert.
M. P.: Moje žena vaří líp, ale já sním všechno :-)
M. S.: Dámy se při výdeji jídla na mě vždy usmívají. Takže mi chutná.
J. S.: V jídelně mi chutná, zatím jsem si nemusel nikdy přinést svůj oběd, vždy jsem si dokázal z dané nabídky jídel vybrat.
P. V.: S jídelnou jsem naprosto spokojen, ještě se mi nestalo, že bych oběd nesnědl. Obědy jsou výborné.
L. V.: Jakožto fanoušek gastronomie raných 90. let si nemůžu stěžovat. Bohužel stále čekám na klasiky typu katův šleh nebo kuřecí plátek s broskví. Nicméně každodenní kombinace UHO, rýže a plátku masa mi vždy prozáří pracovní den.

Vítejte v našich řadách

Od 1. března posílil tým mistrů na OLO2 **Martin Schneider**. V pozici mistra montáže pro Sillac alternátory nahradil Aleše Šubu, který byl převeden na pozici mistra zodpovědného za výrobu MHV alternátorů.

4. března nastoupil do naší společnosti **Radim Juřička**, který zastává pozici vedoucího výroby OLO2, ve které nahradil Jiřího Hrabala a převzal tak zodpovědnost za kompletní vedení úseku výroby včetně všech souvisejících technologických aktivit a zabezpečení kvality produkce.

Od 1. dubna působí na pozici konstruktéra na OLO2 **Pavel Vacek**. S růstem aktivit spojených s převodem výroby je zodpovědný za zakázky s tím spojené. Rovněž zpracovává zakázky pro Orléans.

Od stejného data zastává pozici referenta zákaznického servisu **Lukáš Vlček**. Lukáš posílil oddělení prodejní podpory a bude pokračovat v přebírání dalších zodpovědností přicházejících ze zákaznického servisu ze Sillac.

Pokračování na str. 14

Pokračování ze str. 13

Poukázky jako výhra

Tajenku křížovky nám pošlete nejpozději do 15. 7. 2020 na email: **olomoucredakce.ials@mail.nidec.com** nebo vhoďte vyplněný odpovědní kupón do schránky u personálního oddělení.

Pomůcky: mean, SNO, SKV	Špižírna	Mléčná kořalka	Žabí citoslovce	Staročeské zájmeno	Malý límec		Ustýlat	Podoba	Umění	Výpočetní technika (zkr.)	Patřící líně	Bušiti (o srdci)	Alkan s 2 uhlíky	Divoká
Psovitá šelma						Tvůrce stavby / Prasátko								
1. díl tajenky														
Amatérská atletická asociace (zkr.)				Míšenec bělocha a černošky / Dolétnutí						Představený kláštera / Špice (mn. č.)				
Iniciály zpěváka Korna			Středověká mince / Poschodí (mn. č.)						Poháněná / Části obličejů					
Začnout								Obyvatel Británie / Pozitiva					**4. díl tajenky**	Obyvatel Áše
	Patřící prvnímu muži	Domácky Alois / **2. díl tajenky**					Pamětní kniha / Nešlechtěný							
Domácky Antal						Podnosy / Pomůcka do vlasů						Obchodní škola (zkr.) / Drahý kov		
Cukrářský výrobek					Suroviny k výrobě piva / Zbabělec						SPZ Žďáru n. Sázavou / Pracovat sekerou			
Druh pepře				Množství prachu v ovzduší / Osolená						Chobotnatec / Kočkodan. opice				
Hlas kozy			Úmrtí (mn. č.) / Domácky Olga						Anglicky "znamenat" / Opěrná zeď					Napomínat
Zbavený vousů								Málem ne / Studentská ubytovna						
Jícny ptáků							Zhotovená z kakaa / Kost páteře							
Do čela sčesané vlasy						Oborat / Intoxikace						Evropan / Mužské jméno		
	Slovensky "jiná" / Praním očistit				Mrak / Kód letiště Santa Katarina						Kus ledovce / Zbytečně			
Symetrála				Duševní napětí / Chaplinova manželka						Foukat / Čalounický steh				
Palác kultury (zkr.)			Lem / Vazal						Vření / Vzorec oxidu cínatého				Spojka souřadicí	Poděkování
Dávat do rámu								Zpěvný pták / Závodní klub (zkr.)						
Sarmat					**3. díl tajenky**									
1000 kg					Pijan									

Odpovědní kupón s výsledkem křížovky - Rotor č. 2/2020

Tajenka:

Jméno a příjmení:

Osobní číslo / Organizační středisko:

Výherci z minulého čísla

Gratulujeme výhercům za vyluštění křížovky z Rotoru 1/2020, která zněla BLÍŽÍME SE KE KONCI FISKÁLNÍHO ROKU. Mezi správnými odpověďmi jsme vylosovali tyto výherce:

Petr Zápařka , Jan Kukučka a Jindřiška Remiašová

Všichni výherci obdrželi dvě 3D poukázky do multikina Premiere Cinemas v OC Šantovka Olomouc.

-red-

Petr Zápařka

Jan Kukučka

Jindřiška Remiašová

Od dubna nastoupil na pozici konstruktér-výpočtář **Jan Slovík**. Jan má na starost strukturální pevnostní výpočty (FEA Engineering) velkých alternátorů z portfolia Orléans.

21. dubna nastoupil do naší společnosti na pozici podnikového ekologa **Marián Pokorný**. Marián nahradil Radmilu Kapičákovou, která se brzy bude naplno věnovat rodičovským povinnostem. Marián je zodpovědný za koordinaci činností souvisejících s ekologií a úzce spolupracuje s Pavlem Spisarem v oblasti BOZP a PO.

1. května nastoupil do týmu konstrukce OLO1 na pozici konstruktéra **Ondřej Koudelka**. Jeho pozice, která je zaměřena na alternátory z výrobního portfolia Sillac, vznikla v souvislosti s přesunem kompetencí k nám do Olomouce a budování silnějšího konstruktérského zázemí přímo v našich závodech.

V souvislosti s rozšiřováním servisních aktivit oddělení zákaznického servisu nastoupil od 1. května **Jiří Michalčák**. V rámci své pozice servisního technika bude provádět servisní zásahy, opravy, instalace a uvádění do provozu našich generátorů u zákazníků po celém světě.

Interní převody:

Z důvodů očekávané dlouhodobé nepřítomnosti Lenky Bílkové, která se bude brzy věnovat rodičovským povinnostem, byla v průběhu května pověřena vedením SAV aktivit v Olomouci Petra Brázdilová.

Personální oddělení