



Jak dopadlo
kolektivní
vyjednávání?

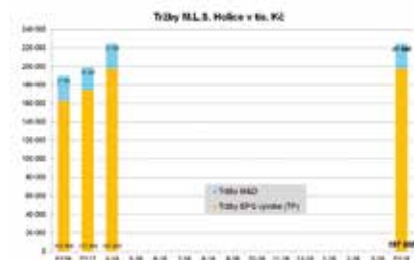
Nidec má
nového
prezidenta

Tajemství
japonského
úspěchu

Nezapomenutelný
Jarda Drdák
ve vzpomínkách kolegů

Ukazatele duben 2018

Tržby



Zásoba zakázek OLO1



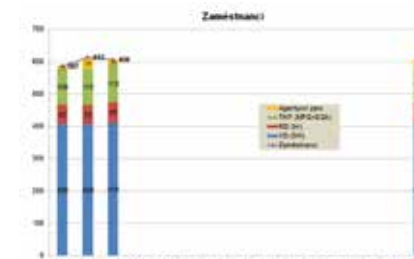
Kvalita (PPM ze záruky)



Dodávky na termín



Zaměstnanci



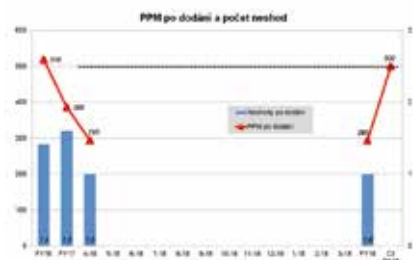
Bezpečnost práce



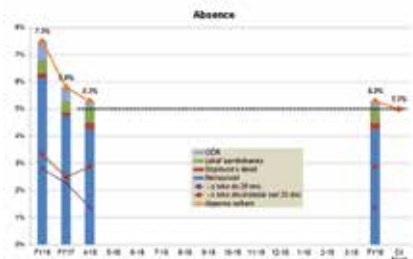
Zásoba zakázek OLO2



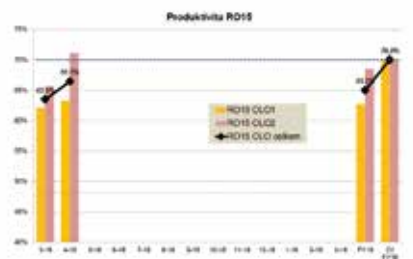
Kvalita (PPM po dodání)



Absence



Produktivita RO15



Úvodní slovo

Vážené kolegyně, vážení kolegové,
zahájili jsme nový fiskální (nebo chcete-li obchodní) rok 2018. V souladu se standardy Nidec nové fiskální období začíná 1. dubnem a končí 30. březnem. V tomto rytmu jsme již fungovali posledních 12 měsíců s jednou zásadní výjimkou. Tou bylo statutární účetnictví a výkaznictví ekonomických výsledků pro potřeby daňové (příznání k dani z příjmů právnických osob). Zde jsme ve specifickém účetním období 1. 10. 2017 až 31. 3. 2018 realizovali přechod od původního fiskálního roku Emerson (říjen-září) na Nidec (duben-březen). Proto jsme za posledních 6 měsíců museli dvakrát provádět inventuru zásob, dvakrát uzavírat účetnictví na konci období a dvakrát realizovat audit statutárního účetnictví společností PwC.

Vedle toho kolegové v úseku financí mají v řešení spousty dalších větších či menších změn, které s sebou nese přechod od jednoho vlastníka ke druhému. Jednou z nich je aktuální změna banky a přechod od Deutsche Bank k bance MUFG, která je největší bankou v Japonsku a poskytuje služby všem součástí společnosti Nidec, tedy nově i Leroy Somer resp. M.L.S. Holice.

Některé z úkolů mají značnou setrvačnost a na první pohled trvají dlouho. Nicméně s ohledem na velikost celé transakce, kdy Nidec kupoval Leroy Somer od Emersonu za 1,2 mld. dolarů, je třeba věnovat pozornost řadě nutných detailů a legislativních požadavků. Těmito kroky se nicméně stáváme plnohodnotnou součástí korporace Nidec, čímž se uzavírá celá procedura přechodu od Emersonu. Skrze výsledky našich provozních aktivit prokazujeme, že Nidec investoval na správném místě a v Olomouci má opěrný bod pro návratnost své investice.

Věřím, že Nidec budeme o významu naší výrobní lokality přesvědčovat i v novém fiskálním roce FY18. Čeká nás v něm řada nových úkolů, ale rovněž navázání na rozjeté akce z fiskálu FY17. Očekáváme, že objem našich aktivit naroste o více než 10% zvýšením tržeb z 2,2 na 2,5 mld. Kč. Musíme zlepšit stabilitu našeho provozu, která by se měla projevit na vyšší produktivitě a dodávkách na čas zákazníkům ve více než 95% případech. K tomu by měly vést akce v oblasti automatizace či robotizace našich vnitřních procesů. Vedle toho musíme pokračovat na akcích přesměrování některých nákupů do Asie přesunem od lokálních českých dodavatelů, kteří nám nejsou schopni nabídnout solidní dodávkovou spolehlivost skrze dostatečné kapacity a v mnoha případech začínají být cenově nezajímaví. S tím souvisí úkoly redukce a optimalizace nákladů a zlepšení ziskovosti. V neposlední řadě musí být jednou z našich klíčových priorit udržení kvality, kterou jsme za fiskál FY17 hodnotili velmi pozitivně.

Těším se na spolupráci s vámi!

Vladan Hlaváč

Interní přesuny

Od 1. 3. 2018 byl z výroby OLO2 převeden na oddělení výrobní konstrukce Sillac **Jiří Hlavinka**. Nahradí ve funkci referenta technické podpory konstrukce Libora Hampla, který z naší společnosti odešel na konci loňského roku. Jiří na oddělení konstrukce vypomáhal již od ledna 2018. Mimo jiné zajišťuje činnosti spojené s vytvářením a přepisem technických dat do systémů M.L.S. Holice a koordinuje data k rozpiskám materiálů.

K 1. 4. 2018 byl převeden z oddělení kvality výrobku OLO2 na oddělení servisu IT **Martin Záhora**. Na IT oddělení vypomáhal a zaučoval se již od listopadu 2017. Nyní působí ve funkci servisního technika IT, kde má na starost zajištění funkčního provozu IT infrastruktury, realizaci požadavků uživatelů či práci na vývojových a investičních akcích.

Od 1. 5. 2018 působí na oddělení výrobní technologie OLO1 **Francois-Xavier Lefevre**, coby vedoucí tohoto oddělení. V této funkci zajišťuje aplikaci technologických procesů ve vazbě na podporu výrobního programu společnosti včetně tvorby technologických postupů a zařízení, optimalizace technologických systémů a postupů.

Personální oddělení

Nejlepší TOP5 FY 2017

Nejlepších výsledků v TOP5 za poslední čtvrtletí fiskálního roku 2017 dosáhly týmy TOP5 statorů budičů – mistr Jan Štancel a montáže LSA472 –mistr Aleš Šuba. Oběma týmům gratulujeme.

Miroslav Kočí



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. 5. 2018 • Redakční rada: Vladan Hlaváč, František Ulma, Jiří Hrabal, Kateřina Matlasová, Martin Pokorný, Jaroslav Pösel, Kateřina Ondráčková, 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

Nový prezident Nidec



Zakladatel a dosavadní prezident společnosti Nidec Shigenobu Nagamori jmenoval svého nástupce, který by měl do budoucna převzít vedení korporace. Je jím **Hiroyuki Yoshimoto**, který u Nidecu doposud působil jako úspěšný šéf divize AMEC, dodávající produkty pro sektor Automotive. Shigenobu Nagamori bude nadále působit jako hlavní představitel Nidecu a bude postupně předávat zodpovědnosti na svého nástupce Hiroyuki Yoshimota.

Z dosavadních informací vyplývá, že se Hiroyuki Yoshimoto výrazně zajímá o aktivity v divizi ACIM, kam patří i výroba alternátorů. Tento zájem potvrzuje i jeho plánovaná návštěva v centrále Leroy Somer v Angoulême, která by se měla uskutečnit ve druhé polovině května.

Vladan Hlaváč

Kolektivní vyjednávání

Letošní jednání o zaměstnaneckých podmínkách mělo dohromady sedm kol. Od první schůzky v prosinci minulého roku až po letošní 13. březen, kdy bylo vyjednávání ukončeno. Na straně ZO OS KOVO se jednání účastnili Ivan Přibyl, Monika Zapletalová, Marie Blatáková, Pavel Schneider a Luboš Kašpír. Stranu zaměstnavatele zastupovali vedoucí úseku personalistiky Kateřina Ondráčková a ředitel společnosti Vladan Hlaváč. Obsahem jednání byla sociální oblast (sociální fond), oddíl B kolektivní smlouvy a mzdový vývoj, oddíl F. Samotná kolektivní smlouva z roku 2017 má tříletou platnost až do konce roku 2019, proto letos její obsah nebyl až na malé výjimky projednáván.

Mezi nejzásadnější výsledky celého jednání patří 11%-ní nárůst finančních prostředků v sociálním fondu, v němž zaměstnavatel nabízí řadu možností příspěvků pro zaměstnance mimo mzdu. Navýšení fondu vychází zejména z větších výdajů na penzijní připojištění, o jehož využití projevila vyšší počet zaměstnanců než v minulosti. Cílem letošního kolektivního vyjednávání bylo také zjednodušit, zpřehlednit a daňově sladit zaměstnanecké benefity. Proto byly vyřazeny benefity, o které není dlouhodobě zájem, a zrušeny nevýhodné benefity podlehající zákonným odvodům. Naopak byl zařazen nový univerzálnější benefit Ticket Benefits Card nahrazující Multipoukázky. Věříme, že pro zaměstnance bude zajímavý rovněž jednorázový příspěvek na penzijní připojištění. Podrobnosti o celkové nabídce benefitů jsou k dispozici na letácích ve vestibulech obou závodů, displejích a nástěnkách.

Debata o mzdovém vývoji navázala na výsledky roku 2017, kdy průměrná hrubá mzda v M.L.S. Holice narostla o 15,6% proti roku 2016, což při inflaci 2,5% znamenalo zvýšení reálné hrubé mzdy o 13,1%! Tento výsledek hodnotíme jako **nárůst výrazně převyšující** průměr mzdového vývoje v regionu. Průměrná hrubá měsíční mzda v M.L.S. Holice za rok 2017 dosáhla úrovně 31 121 Kč, z toho v přímé dělnické profesi 26 205 Kč. Průměr za Olomoucký kraj ze všech příjmových kategorií přitom činí 26 372 Kč. Tyto výsledky potvrzují velmi solidní nastavení mezd v naší společnosti a konkurenceschopnou pozici na trhu práce

v místě, kde působíme. Tyto závěry jsme si navíc potvrdili skrze mzdové průzkumy společností KornFerry/HayGroup a Grafton, do kterých jsme přispívali informacemi o mzdách v naší společnosti a díky tomu zjistili postavení vůči jiným společnostem na trhu.

Cílem pro následující období bylo udržet toto postavení. Výsledek kolektivního vyjednávání v otázce mezd tomu jde napřed. Mezi oběma stranami došlo ke shodě na **nárůstu tarifních mezd pro rok 2018 v průměru o 6%:**

Mzdy zaměstnanců v dělnických profesích (přímí/režijní)
Plošný nárůst: +4 Kč do hodinového tarifu (nejnižší tarif z 96,- na 100 Kč/hod.)

Individuální valorizace: +2,6% v průměru

Mzdy zaměstnanců v THP profesích

Plošný nárůst: +2%

Plošný nárůst prémie: +2% (ze 13% na 15%)

Individuální valorizace: +2% v průměru

Zástupci obou stran se při jednání dohodli na změně valorizačního období. Nově bude mzdová valorizace v souladu s obdobím fiskálního roku. Nové mzdy jsou tedy platné od 1. dubna. Vedle vývoje tarifních mezd byla předmětem jednání dohoda na nenárokové složce mzdy, tedy týmovém výkonnostním bonusu. Ten bude založen podobně jako v minulém roce na posunu v produktivitě výroby s cílem dosáhnout na konci roku na úroveň 70%. Výplata zaměstnanci bude založena na podmínce naplnění časového fondu (100% výplaty při časovém fondu >97%, 50% výplaty při 95-97%, 0% při <95%). Hodnocení a výplata budou po čtvrtletích, přičemž při naplnění výsledků si zaměstnanec může za celý rok dosáhnout až na částku 14 400 Kč (nárůst o 400 Kč proti minulému roku).

Kolektivní vyjednávání pro rok 2018 nebylo jednoduchou záležitostí. Přesto respektive právě proto se podařilo dosáhnout rozumného konsenzu, který nabízí potvrzení solidních podmínek zaměstnání u M.L.S. Holice a vedle toho nabízí perspektivu pro další rozvoj společnosti.

Vladan Hlaváč

Organizační změny obchodní jednotky alternátorů v Evropě

K 1. dubnu došlo k dílčí reorganizaci a změně odpovědností v evropské části obchodní jednotky alternátorů (EPG-E EMEA). S cílem být blíže trhu, adaptovat provozní procesy na aktuální požadavky, zlepšit rychlost v rozhodování a posílit ziskovost došlo k rozdělení organizace na dvě dílčí obchodní jednotky: Nízké napětí (LV), za které bude zodpovídat Elie Al Kara, a Střední a vysoké napětí (MV/HV) se zodpovědností u Antoine Vitoux.

V tomto kontextu bude vytvořený oddělený reporting a výkaznictví (P & L), aby bylo možné ve větším detailu a transparentně sledovat a rozvíjet výsledky v obou oblastech. V souladu s rozdělením celkových businessových aktivit, došlo i ke změně v zodpovědnostech za provozní aktivity (Operations), které nově přísluší Jérôme Bleneau, řediteli Operations LV (Sillac, Olomouc LSA40-LSA50) a Mickaelu Demionovi, řediteli Operations MV/HV (Orléans, Cluj, Olomouc LSA51-LSA54). Gilles Secalot se jako ředitel pro provoz a trvalé zlepšování bude nadále věnovat globálním aktivitám, zejména v oblasti automatizace a řízení provozních ukazatelů (KPI). Ředitel M.L.S. Holice Vladan Hlaváč nově reportuje Mickaelu Demionovi. Díky rozsahu aktivit v Olomouci se zde setkávají výrobci původně pocházející ze Sillacu a z Orléans a v těchto dvou kanálech fungují i businessové/zakázkové toky. Proto v tomto ohledu bude důležitá koordinace témat na globální úrovni mezi Jérôme Bleneau, Mickaelem Demionem a Gillesem Secalotem a jejich přebírání a koordinace na lokální úrovni managementem M.L.S. Holice.



Vlevo Gilles Secalot, Mickael Demion a Jérôme Bleneau na návštěvě v Olomouci

Škatule hýbejte se na pracovištích rotory, budiče, příprava a kotvy zahájeny

Již v roce 2017 plánovaná akce na nové uspořádání pracovišť na navijárně OLO1 byla přesunuta na FY2018 a zahájena 5. 4. 2018. Prvním úsekem, který se dočká optimálnějšího uspořádání, bude výroba rotorů. Následně budeme provádět úpravu na budičích, přípravě a posledním krokem budou přesuny a nové uspořádání na pracovišti kotev. Akce je velice náročná především na koordinaci všech aktivně se podílejících stran, ale také na velkou toleranci zaměstnanců pracujících na okolních pracovištích z důvodu hluku a zápachu například při řezání betonu a kovových konstrukcí. Proč toto celé děláme? Přínosem nového uspořádání (layout) by mělo být zpřehlednění a bezpečné uspořádání pracovišť resp. technologií na navijárně OLO1, očekáváme snížení manipulace na pracovištích (např.

Před



instalací regálového systému na dopravu trnů mezi skrucování a svařování), a tím i snížení fyzické zátěže, výrazné omezení manipulace s paletami (budou instalovány další dopravníkové pásy) a v neposlední řadě zkrácení výrobních toků. Na úspěšnou realizaci celého projektu dohlíží Rudolf Matečka.

Plán aktivit je naplánován do 4 etap:

Etapa 1 – Hala 12 B – rotory, termín dokončení 6. 5. 2018

Etapa 2 – Hala 12 B – budiče, termín dokončení 10. 6. 2018

Etapy 3 – Hala 12G – příprava, termín dokončení 17. 6. 2018

Etapa 4 – Hala 12 A – kotvy, termín realizace 16. 9. 2018

Finální termín dokončení je plánován na konec září 2018.

Patrik Neuman

Po



Nejlepší realizace

Jako nejlepší zlepšovatelé za poslední čtvrtletí FY 2017 byli vyhodnoceni Lukáš Steiger (ZN viz foto), Miroslav Vejvoda, Zdeněk Doubravský, Vlastimil Gregor a Michal Mihalík.

Zároveň byl vyhodnocen nejlepší zlepšovatel za FY2017 - je jím Petr Maška. Celkově bylo zrealizováno 35 zlepšovacích návrhů, děkujeme tedy všem zlepšovatelům za jejich práci v oblasti úspor nákladů, zvyšování kvality či bezpečnosti práce.

Miroslav Kočí

Nejlepší realizace

středisko:
OLO1
– Lukáš Steiger
datum realizace:
březen 2018



Problémy, které jsme měli.

Při navíjení kotev budiče LSA443 se trhal drát z důvodu, že spadával mimo prostor kladky.

Řešení, které jsme navrhli.

Udělal se úprava kladky tak, aby drát z kladky nevyjížděl a upravil se silon, který vede těsně kolem kladky a zamezuje možnosti, aby drát z kladky sklouzával.

Výsledek, kterého jsme dosáhli.

Odstranilo se přetřhávání drátu při navíjení, úspora cca 180 000 Kč/rok.

Logistika OLO2 - Orléans

Specifika zakázek pro Orléans asi není potřeba dlouze popisovat. Alternátory pro konkrétní projekty s často měnící se specifikací alternátoru a relativně krátkou dobou dodání vyžadují odlišný přístup k zajištění materiálu než „sériová“ výroba pro Sillac. Zastoupení alternátorů s novou rozpiskou se v příchozích zakázkách zvýšil na 27% (v předchozím fiskálu 19%), tedy téměř každá třetí konfigurace se vyrábí poprvé.

Naše schopnost dodat na čas byla v minulém fiskálním roce na úrovni 58,2% a to především z důvodu dostupnosti materiálu. Prvním krokem ke zlepšení byla stabilizace dodavatelského řetězce - o přesunu od dodavatele Kienle Spiess k Bourgeois jsem psal v minulém Rotoru.

Nyní jsme navázali druhým krokem, a to změnou organizace práce v oddělení logistiky OLO2.

Za objednáni klíčového komponentu – kostry statoru – je nyní zodpovědná Jindřiška Pikartová. A nejen za čisté objednání, ale nově také za kontrolu kapacitního vytížení dodavatelů a stanovení priorit dle změn ve výrobním plánu. To je proces, který jsme v minulosti neměli z kapacitních důvodů možnost dělat na 100%. Jindřiščinu zkušenosti získané před odchodem na mateřskou dovolenou nám umožnily rychlou změnu a nastavení spolupráce s Janou Zahradníkovou, která zajišťuje zpracování zakázek a komunikaci s kolegy z Orléans. Tímto posunem zodpovědnosti jsme získali silnější vazbu mezi plánem výroby a dostupností kostry a zároveň se může Roman Dziuban intenzivněji věnovat práci s dodavateli ostatních problematických materiálů. Efektivita těchto změn v kombinaci s novým dodavatelským řetězcem se nyní projevuje stabilnějším přísunem koster pro výrobu.



Nahoře Roman Dziuban a Jindřiška Pikartová
dole Jana Zahradníková

S a m o z ř e j m ě tímto naše úsilí nekončí. Dalšími kritickými materiály jsou nadále štíty a hřídele a na ty se chceme zaměřit nyní.

Jaroslav Pösel

Logistika OLO1

Vývoj a příchod zakázek hlavně pro malé alternátory vyráběné na OLO1 je již delší dobu silně nestabilní. Zakázky chodí ve vlnách a požadovány jsou krátké dodací lhůty. Mohu zmínit případ březnových zakázek - 578 alternátorů pro nového zákazníka Bahmani, 200 kusů 2-ložiskových alternátorů pro USA a v neposlední řadě 220 párů statorů a rotorů pro Vietnam. To vše požadováno před koncem měsíce, narychlo byly měněny priority a výrobní plány...

Na takovéto situace je nutné reagovat dostatečnou připraveností jak z pohledu flexibility výroby, tak z pohledu dostupnosti materiálu. A proto jsou zcela nezbytné informace o očekávaných zakázkách, předpokladech výroby a dlouhodobější výhledy od zákazníků. Toto bylo jedno z témat, které jsme diskutovali s Jeromem Bleneau, ředitelem výrobního závodu v Sillacu při jeho návštěvě v Olomouci v polovině dubna. Výsledkem tohoto jednání byla dohoda o užší spolupráci oddělení logistiky OLO1 s kolegy v Sillacu. Budou organizovány týdenní telekonference, kde budeme konzultovat jak aktuálně příchozí zakázky a jejich priority, tak dlouhodobější výhledy a nastavení kapacit na 2-3 měsíce dopředu.

Jsem si jistý, že je to krok, který nám zajistí více informací potřebných pro zabezpečení výrobních kapacit, nastavení objednávacích koeficientů a skladových zásob, a my budeme lépe zvládat kolísající přísun nových zakázek.

Jaroslav Pösel

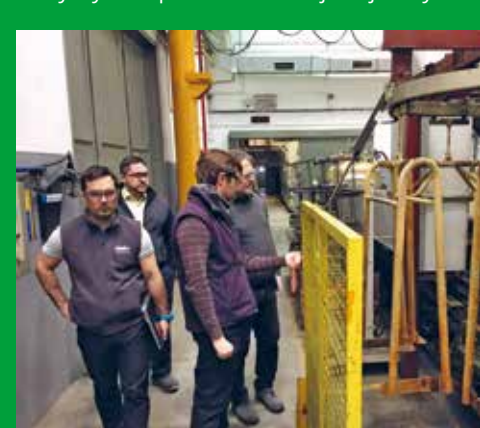
TEKSAN Turecko

V podzimním čísle Rotoru jsme vás informovali o návštěvě turecké společnosti TEKSAN, která je dvojkou na tureckém trhu generátorových setů. V té době probíhalo intenzivní vyjednávání o případné budoucí spolupráci. Výsledek tohoto úsilí se dostavil na začátku dubna, kdy TEKSAN objednal prvních 307 alternátorů v řadách TAL040/42/44/46/47/49 a LSA50. Tímto se nám podařilo získat zakázky proti konkurenci Marrelli a CGT, od kterých TEKSAN alternátory kupoval doposud. Solidními cenami, krátkou dodací lhůtou a stabilní kvalitou bojujeme o další rozvoj spolupráce s tímto novým partnerem!

Vladan Hlaváč

Certifikát ISO 9001

Letos na začátku března proběhl v celé společnosti Leroy Somer dlouho očekávaný recertifikační audit ISO9001:2015 podle nové revize, který byl zaměřen na naplnění normy v oblasti řízení společnosti a managementu rizik. Výrobní závod M.L.S. Holicce byl vybrán pro tento audit jako jediný zástupce EPG v Evropě.



Vyplatilo se nám, že jsme připravě na audit věnovali velkou pozornost. Po téměř pěti vyčerpávajících dnech, které u nás auditor Zdeněk Beránek ze společnosti DNG-GL strávil, jsme si vyslechli to nejlepší hodnocení: „Nemáte

žádnou neshodu vůči požadavkům normy.“ Následovala čtyři doporučení ke zlepšení v oblasti životního prostředí.

V polovině dubna proběhl poslední audit této recertifikace – v závodu v Číně. Při závěrečném setkání hlavního auditora se zástupci Leroy Somer na konci dubna v Angouleme byly revidovány všechny neshody ze všech závodů, pozorování a body pro zlepšení. Jako silný pozitivní bod byl zmíněn systém trvalého zlepšování TOP5. Hlavní auditor doporučí společnost Leroy Somer k certifikaci a pokud vše půjde hladce, nový certifikát na další 3 roky bychom měli obdržet v měsíci červnu.

Oldřich Jonáš



Elektronické zobrazování dokumentace na pracovištích ve výrobě

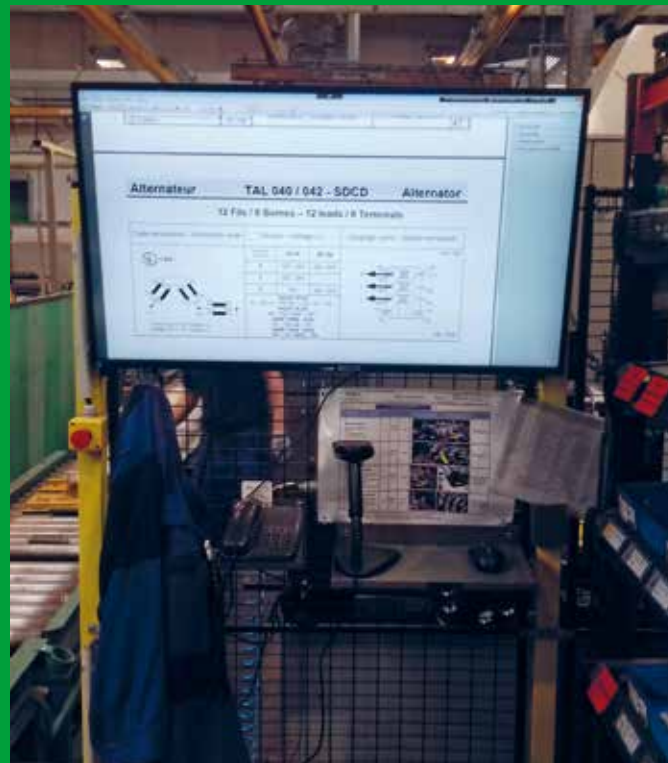
Na konci FY17 se realizoval nový projekt elektronického zobrazování výrobní dokumentace na montážních linkách na OLO1. Cílem projektu bylo vytvořit online zobrazování elektrických schémat a výrobních výkresů na montáži pomocí programu Cache pro pracoviště zapojování a dokompletace na všech třech linkách.

Ke stávajícím Citrix a dotykovým klientům byla nově použita technologie Signage. Ta poskytuje zařízení, která obsahují vše

potřebné již v sobě a oproti obyčejnému monitoru není potřeba externího PC. Signage zařízení jsou o velikostech úhlopříčky 81 nebo 109 cm.

K pohodlnému ovládání se používá bezdrátová myš a čtečka čárových kódů. K samotnému vyhledávání dokumentace se používá program Cache, který by v budoucnu měl umožnit zobrazování specifikace zákazníků apod.

Martin Záhora



Zobrazení menu v programu Cache

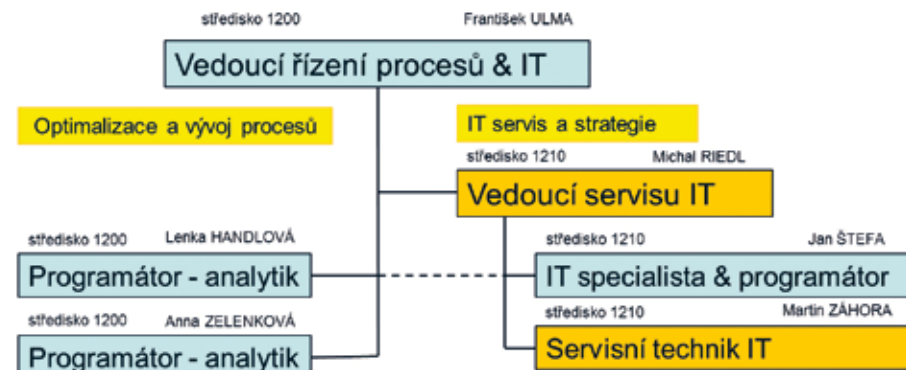


Organizační změna v úseku řízení procesů & IT

S nástupem nové posily oddělení IT Michala Riedla, který nahradil Jaroslava Danielidise, byla provedena změna v organizaci tohoto úseku.

Úsek je od 1. dubna rozdělen na dvě větve. První se zabývá hlavně optimalizací a vývojem procesů s využitím informačního systému CACHE. Součástí této větve jsou programátoři-analytici Lenka Handlová a Anna Zelenková pod vedením Františka Ulmy. Druhá větev je zaměřena na servis IT a jeho vývoj. Zodpovědný za tuto větev je Michal Riedl jako vedoucí servisu IT. Dalšími členy tohoto týmu jsou Jan Štefa, který zastává funkci servisního technika a také programátora, a nový člen týmu Martin Záhora, který zajišťuje servis IT. Servis IT bylo třeba s růstem zavádění informačních technologií posílit, abychom zabezpečili rychlý servis při výpadcích a poruchách a také abychom mohli zrychlit další plánované implementace IT do výrobních provozů.

František Ulma



Plán rozvoje

Výsledky naší společnosti za uplynulý fiskální rok a představení hlavních cílů a úkolů pro nový fiskál bude předmětem prezentace Plánu rozvoje FY18, která se chystá v následujících týdnech. Na prezentaci budou pozváni klíčoví zaměstnanci napříč firmou. Představený materiál bude následně k dispozici u úsekových vedoucích. Zde si jej mohou vyžádat všichni zaměstnanci, kteří mají zájem nastudovat si jakékoliv detaily z rozboru, jak dopadly výsledky M.L.S. Holicce za fiskální rok FY17 a co nás čeká ve fiskálním období FY18.

Vladan Hlaváč

Rekordní BOZP ve fiskálním roce 2017

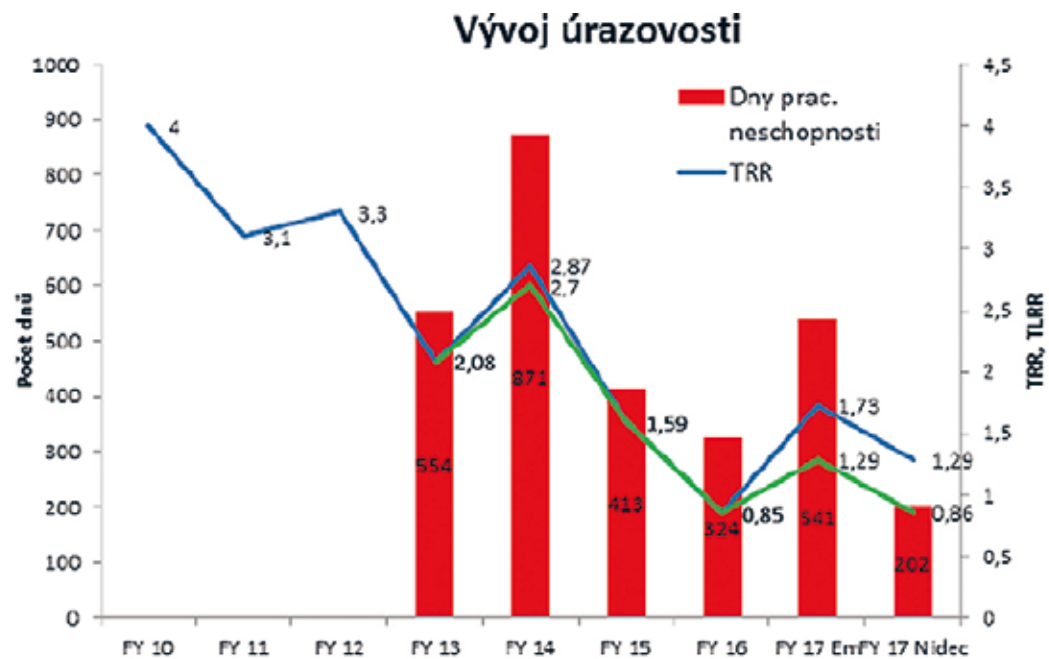


Máme za sebou fiskální rok 2017 a dovolte, abychom si zrevidovali stav bezpečnosti práce na našich pracovištích. V tomto roce jsme měli historicky nejmenší počet pracovních úrazů s pracovní neschopností za rok, a to celkem pouhých 5 úrazů. I když tento výsledek je velice pozitivní, je potřeba v tomto úsilí vytrvat a počet úrazů ještě snížit. Nebezpečí a riziko při práci je pořád kolem nás. Určitě si vzpomenete na smrtelný úraz, který se stal před Vánocemi v Orléans, kdy řidič vysokozdvizného vozíku nedodržel základní bezpečnostní pravidla. Proto musíme být důslední v dodržování základních pravidel, které máme ve firmě nastaveny. Další ukazatel, který sledujeme ve spojení s úrazem, je doba, kterou zraněný zaměstnanec stráví v pracovní neschopnosti spojené s úrazem. I v tomto ohledu byl minulý rok rekordní (202 dnů s pracovní neschopností). Vše je dobře vidět na přiloženém grafu, kde TLRR je koeficient úrazovosti, do kterého se počítají pouze úrazy s pracovní neschopností. V TRR jsou započítány absenční úrazy a například poranění, kde je potřeba odborné vyšetření u lékaře (zašití jizvy stehy). Díky vývoji úrazovosti je vidět, že v oblasti BOZP jsme toho udělali poměrně hodně napříč celou společností od zaměstnanců ve výrobních prostorech, přes údržbu, mistry až po vedoucí jednotlivých úseků. Důkazem toho nám také může být počet realizovaných karet bezpečnosti z TOP5 na jednotlivých praco-

vištích. Na tomto příkladu je zřejmé, že stav našich pracovišť nám není lhostejný. Je potřeba si uvědomit, že bezpečnost není založena pouze na pravidlech, předpisech, které je potřeba dodržovat, nebo cílech společnosti, ale je hlavně důležité přijmout myšlenku, že bezpečnost lze neustále zlepšovat. Jenom tímto přístupem nás všech k problematice bezpečnosti práce se nám společně podaří snížit pravděpodobnost vzniku pracovního úrazu na minimum a dosáhnout tak zdravého a bezpečného pracovního prostředí.

V minulém vydání Rotoru jsem psal o Misi NULA, kdy budeme vyhodnocovat každý tým TOP5 mimo THP oddělení, kde se za poslední fiskální rok nestal žádný absenční pracovní úraz. Plakety s drobným dárkem pro každého zaměstnance dostanou skoro všechny TOP5. Výše zmíněných pět úrazů se stalo na čtyřech TOP5 týmech, ale to automaticky neznamená, že by na těchto pracovištích přistupovali k otázce bezpečnosti hůře než jinde. Bohužel se tam úraz stal, ale na druhou stranu jsme se z příčin úrazu mohli všichni poučit a předejít podobnému zranění v budoucnu. Věřím, že společnými silami jednou dojdeme k tomu, že ve firmě budeme slavit rok bez úrazu. Proto děkuji všem zaměstnancům, kteří se podílejí na každodenním zlepšování podmínek na našich pracovištích.

Jan Blucha



Návštěva firmy Doosan

Zástupci firmy Doosan, s. r. o. z Dobříše, která od nás nakupuje generátory přes svou dceřinou společnost Air Power, s. r. o., navštívili závod OLO1. Cílem návštěvy bylo představit zástupcům firmy Doosan naše výrobní prostory a seznámit je s novinkami týkajícími se našich generátorů. Setkali se také s kolegy z naší konstrukce Pavlem Drobníčkem a Zdeňkem Šromem, kteří odpovídali na technické dotazy ke specifikacím našich výrobků. Z firmy Doosan se návštěvy zúčastnili Tanguy Calvez (Product manager), Jaromír Nysl (Electric Design Engineer) a Kamil Mrštňný (Engineering Team leader) - na fotkách první tři zleva. Za M.L.S. Holice se návštěvy zúčastnili Thierry Fabre (Sales manažer), Vladan Hlaváč, Jaroslav Posel a Radek Cizlinský (pracovník zákaznického servisu). Od pracovníků firmy Doosan jsme na konci návštěvy obdrželi pozitivní zpětnou vazbu a probíraná témata návštěvy i samotná návštěva byla hodnocena velmi kladně.

Radek Cizlinský



Tajemství japonského úspěchu - KATA

Není vůbec náhoda, že japonské firmy jsou ve světě úspěšné. Každý z nás jistě zná nějakou světovou japonskou značku. Proč tedy zrovna Japonsko? Tohle vás jistě tak jako i mě už někdy napadlo. Proto bych vám rád v několika následujících článcích vysvětlil, proč je Japonsko jednou z průmyslových velmocí a jaké je kouzlo japonského úspěchu.

Než se podíváme do Japonska, je nutné zmínit jistou paralelu s naší zemí. V roce 1922, kdy Japonsko je zemí zemědělců, rybářů a ninjů, vznikly jedny z nejproduktivnějších metod řízení výrobního procesu právě u nás. Tomáš Baťa přichází se svým systémem řízení samostatných dílen a dalšími metodami později uvedenými po celém světě, díky kterým dokázal v době poválečné krize snížit své ceny výrobků skokem o polovinu. V této době vznikala jedna z nejproduktivnějších firem své doby a do Zlína se sjížděly delegace z celého světa, aby kopírovaly Baťův výrobní systém.

Po druhé světové válce bylo Japonsko v troskách a za necelých dvacet let poté produktivita japonských automobilek již převyšovala ty americké. Japonské firmy jsou na vzestupu a dobývají

svět. Jednu věc mají společnou a tou je obrovská produktivita výroby. Dokáží vyrábět za kratší časy s nižšími výrobními náklady než jejich konkurenti. Když jdeme po stopách těchto úspěchů, dostaneme se ke slovíčkům, jako jsou LEAN, KATA, Kaizen, SMED, Kanban, 5S, POKA-YOKE, TPM a další. Jedná se o nástroje řízení výroby a kvality, které nejvíce proslavila automobilka Toyota.

Na cestě k japonskému úspěchu stojí jako první KATA. Jedná se o systematické vedení lidí k výjimečným výsledkům. Toto slovo pochází z označení základních forem pohybu bojových umění, které se po celé generace dědí z mistra na žáka. Mohli bychom ho přirovnat k výchově olympijských vítězů. Specializovaná příprava od útlého věku, několik druhů trenérů, psychologů, doktorů, prostě profesionální tým. Tyto postupy jsou přeneseny do japonských firem. Představme si, že každého zaměstnance systematicky vedeme k výjimečným výsledkům pomocí pravidelného a neustálého tréninku. Toto vedení je osobní zodpovědnost každého vedoucího (mistra/trenéra).

Při vedení KATA je důležité umět pokládat otázky a porozumět problému do hloubky. Používáme k tomu metodu 5 x PROČ. Jedná se o sérii otázek k hledání kořenové příčiny vzniku a detekce problému. Díky poznání problémů budete schopni správně určit, co vám brání k dosažení cílového stavu ve vašem osobním rozvoji.

KATA je schopnost posouvat se vpřed k cílovému stavu přes nejasnou oblast problémů prostřednictvím citlivého vnímání a vhodného reagování na aktuální podmínky pomocí otázky PROČ? Pokud používáme jen vysvětlení pomocí JAK, nepochopíme pravou podstatu problému a v šedé zóně problémů se doslova ztratíme.



Malé cvičení KATA pro vás: zkuste si například na vaší TOP5 definovat cílový stav k řešení nějaké situace ve výrobě. Nepište, co je za problém, ale jak byste chtěli, aby daná situace, výrobní postup vypadal. Dále použijte metodu 5 x PROČ. Definujte, jaké překážky vám brání dosáhnout cílového stavu. Vždy se tažte pomocí PROČ? Abyste se ujistili, že všichni rozumí podstatě problému a cílového stavu, kterého chcete dosáhnout.

Na závěr krátké shrnutí KATA do jedné věty: „To, co odlišuje úspěšné od neúspěšných, je právě vytrvalost dělat každodenně malé kroky vpřed.“

Lukáš Coufal



Pohled na Tokyó

Zaměstnávání kolegů ze srbského banátu



Češko Selo (v překladu Česká ves) je vesnice v Srbském banátu, kde žije nejvíc Čechů v Srbsku.

U příležitosti výsledků kolektivního vyjednávání jsme vám sdělovali náš záměr začít zaměstnávat cizince, malou skupinku o deseti lidech. V dnešní době je zaměstnávání cizinců běžná praxe řady firem s různými výsledky. Vždy záleží hodně na mentalitě národa. Co se týká připravenosti prostředí ze strany firmy, zkušenosti těch, kterým se to povedlo, mluví hlavně o osobním přístupu a přijetí nejbližšími kolegy a nadří-

zenými. My jsme se rozhodli pro Srby proto, že jejich předkové přišli z oblasti dnešních Čech, Moravy a Slovenska, a proto, že jsme tam přes Českou besedu navázali osobnější kontakt. Jižané jsou vztahově založení a my věříme, že díky genům a jejich naturelu, chuti pracovat a jejich osobní neradostné situaci v Srbsku to bude oboustranně dobrý krok. Srbsko je jedna ze tří zemí v Evropě, kde je největší odliv lidí za prací do zahraničí. Zemi se nedaří dobře. V současné době mají noví budoucí kolegové domluveny pohovory na ambasádách (koncem května) za účelem získání zaměstnanecké karty. Jejich příjezd se předpokládá v srpnu. Je to legislativní proces, do kterého v této fázi zasahovat nijak nemůžeme. V této věci vás nadále budeme informovat.

Kateřina Ondráčková

Odbory



Vážené kolegyně, vážení kolegové, od minulého vydání Rotoru se udála další řada akcí, o kterých bych vás rád informoval. První z nich bylo určitě kolektivní vyjednávání, které se těšilo velké pozornosti. Bylo zahájeno v prosinci a ukončeno po sedmi schůzkách v polovině března. V letošním roce jsme se s vedením společnosti shodli na dost zásadním bodě, a to že dodatky ke kolektivní smlouvě budou platit od 1. 4. 2018 do 31. 3. 2019, abychom se sladili s fiskálním rokem Nidecu. To znamená, že se v budoucnu již nebude vyjednávat zpětně, ale opravdu na termíny. Ještě se vrátím k samotnému jednání. Za vedení společnosti se zúčastnili Vladan Hlaváč a Kateřina Ondráčková, za ZV ZO OS KOVO Ivan Příbyl, Marie Blatáková, Monika Zapletalová, Pavel Schneider a Lubomír Kašpír. Oběma týmům chci poděkovat za přístup k jednání, které bylo místy vypjaté a neprobíhalo úplně jednoduše. A nyní k výsledkům: velké emoce vyvolal týmový bonus. Není určitě lehké v někte-

rých situacích podmínky splnit, ale jsme v tom všichni a proto se snažme, abychom si sáhli na slušné peníze. Pokud by splnění týmového bonusu nebylo reálné, odbory by s ním nesouhlasily. A je třeba si uvědomit, že vám v dnešní době nedá nikdo nic zadarmo. Další vlna nevole se zvedla kvůli mzdovému nárůstu. V průměru 6% nás řadí mezi lepší firmy, o čemž svědčí i přiložená tabulka. V konečném výsledku rádi zapomínáme třeba na sociální oblast, kde byl sociální fond navýšený téměř o 400 000 Kč. Za výsledky si stojím, a i když nedosahujeme nárůstu mezd jako např. v automobilovém průmyslu nebo v jiných regionech, výsledek je velmi slušný. Za každým jednáním je spousta práce v rámci příprav, účastí na jednáních a následujících porad. To není výmluva, to je tvrdý fakt. Chci jen vzkázat těm, kteří si myslí, že se na těchto jednáních jen popijí káva a pojdají se chlebičky, pojdte příště s námi a podpořte nás.

Přehled o sjednaném mzdovém nárůstu v PKS v jednotlivých KS OS KOVO

KS kraje	Počet uzavřených PKS	Sjednaný mzdový nárůst						
		bez sjednání nárůstu	0%	do 3,0 %	od 3,0 do 5,9 %	od 6,0 do 7,9 %	od 8,0 do 9,9 %	10,0 % a více
Praha	4	2			1	1		
Středočeský	17	4		2	4	3	2	2
Jihočeský	30	2		2	10	9	7	
Plzeňský	33	3		6	12	5	3	4
Ústecký a Liberecký	29	9		1	11	6	1	1
Hradecký a Pardubický	34	2			11	8	7	6
Jihomoravský	26	7		4	8	6	1	
Olomoucký	36	4		2	24	3	2	1
Moravskoslezský	48	3		3	20	7	10	5
Zlínský	42	2		1	8	19	7	5
Vysočina	37	6		2	10	6	8	5
Celkem	336	44	0	23	119	73	48	29
Podíl v %	100,0	13,1	0,0	6,8	35,4	21,7	14,3	8,6

Druhou důležitou akcí, která v podstatě navazuje na výše uvedené vyjednávání, je Výroční konference delegátů ZO OS KOVO. Ta se uskutečnila v pátek 23. března tradičně ve Slovanském domě. Velkou radost mám z vysoké účasti, velký podíl na ní mají odboráři z OLO2, kde proběhla velká propagace konference a oproti minulým rokům přišlo o 26 delegátů více.

Naopak zklamáním bylo, že 27 nahlášených delegátů, pro které bylo připraveno občerstvení a hlavní jídlo, nepřišlo. Je to škoda, protože jsme přišli o nemalé finanční prostředky, které jsme mohli použít jinde. Tato akce nás stojí spoustu peněz a nezainedbatelnou část našeho rozpočtu. Co se týče samotné Konference, hodnotím ji jako úspěšnou akci. Osvědčila se diskuze formou písemných dotazů, na které reagovalo vedení společnosti. V druhé části konference nám k tanci hrál DJ Lubik a my jsme si určitě alespoň trochu odpočinuli od běžných starostí a odreagovali se. Děkuji všem účastníkům konference, hostům za jejich účast a příspěvky a hlavně těm, kteří se na této akci organizačně podíleli. Co nás dále čeká? Závodní výbor připravuje další dvě tradiční akce, což je výlet zaměřený na technickou tematiku a druhý zájezd pro děti. O podrobnostech zájezdů budete informováni prostřednictvím nástěnek a členů ZV. Závěrem vám chci popřát mnoho pohody v krásném jarním období, poděkovat vám všem za důvěru a spolupráci a těším se na účast na našich akcích.

Ivan Příbyl



Mysleme na přírodu, ona nám to vrátí

Jak všichni víme, od loňského března jsme součástí japonské korporace Nidec. Co už se ví méně je, že jsme se zavázali k plnění Politiky životního prostředí, která se s příchodem nového vlastníka a novely normy 14001 změnila. Co je jejím obsahem? Budeme se snažit snižovat spotřebu energií, nakládat lépe s odpady a chemickými látkami. V oblasti ekologie to nejsou v naší firmě žádná neznámá témata. Ale s touto politikou dostaly punc ještě větší důležitosti. Během roku nás navštívil hlavní energetik Leroy Somer Antoine Fontaneau, se kterým se podařilo nastavit akční plán plný úsporných akcí. Některé z nich se podařilo již realizovat, např. vypínání kompresorů na víkend, úspory v oblasti vytápění. Ekonomická úspora zatím činí bezmála 500 000 Kč a pro životní prostředí je to přínos nevyčíslitelný. Výroba elektřiny je zcela závislá na fosilních palivech, která produkují velké množství škodlivých látek, zejména oxid uhličitý. Jak lépe nakládat s odpady? Litera zákona nám říká, že bychom v prvé řadě měli odpadům předcházet. Zamysleme se nad tím, co vyhazujeme? Není možné odpad přetvořit na surovinu? Nelze jej recyklovat? Nebo jej jiným způsobem využít? Jsem ráda, že se těmito otázkami zabývají i kolegové ve výrobě. Sami navrhl, jak bychom mohli nakládat s lepenkovým prokládovým materiálem ze satorových plechů, aby se z něj nestal odpad. Jednám se s dodavatelem, aby si papírový proklad bral zpět a znovu ho pro nás využil. Ale nerecyklujeme jenom papír, dále jsou to fólie, PET lahve, vázací pásky, kovy. Recyklace je u nás zajištěna na výbornou. Odpad je možné taky energeticky nebo jinak využít. Tento bod v zákoně také splňujeme. Komunální odpad, který vzniká z kanceláří, jídelny a ze svačinových místností, je převážen do spalovny a vzniklé teplo se využívá na chod samotné spalovny. Dřevo prodáváme firmě Drcení Olomouc, s r. o., která naše zničené palety a bedny drtí a míchá s tmavým dřevem. Z této směsi vyrábí dřevní štěpku, kterou využívají kompostárny, a také se používá na výrobu peletek, jenž jsou dnes stále více populární pro svou výhřevnost srovnatelnou s hnědým uhlím. Třídění má

smysl, odpad tak dostává nový život a neskončí tak zbytečně na skládce. Tam bohužel končí náš impregnační lak, který dle akreditované laboratoře nemá žádnou nebezpečnou vlastnost. Nicméně končí zde zbytečně přes 80 tun možného využitelného materiálu ročně. Impregnační lak není výhřevný, ale využití by mohl najít například ve stavebnictví, kde by se mohl přimíchávat jako užitečné pojivo do asfaltu. Třetím bodem v politice ŽP je nakládání s chemickými látkami a směsmi. V této problematice se nám podařilo udělat také krok dopředu. Všechny bezpečnostní listy chemických látek a směsí se nacházejí ve výrobě na dvou místech, na OLO1 na míchárně barev, na OLO2 před finální zkušebnou. Nově je také můžete najít přiřazené ke každé kartě chemické látky nebo směsi v Cache a v neposlední řadě na podnikové síti v Registru chemických látek a směsí. V tomto „čtivém“, ale důležitém dokumentu je napsáno, jaké má daná chemická látka nebo směs vlastností, zda-li je žíravá, karcinogenní, mutagenní, výbušná apod. či také může být bez jakékoliv nebezpečné vlastnosti. Dále pak jak danou látku skladovat, hasit, jak se chovat v případě havárie atd., ale a co je nejdůležitější, jaké při styku s ní máme nosit osobní ochranné pracovní pomůcky. Tyto informace ve zkrácené verzi můžeme nalézt také na obalu nebezpečné látky. I tady je možnost se polepšit. Je totiž problém dojednat u francouzských dodavatelů, aby nám dodávali nebezpečnou látku s českou etiketou, ale věřím, že se to našemu nákupu podaří. Polepšit bychom se také mohli v množství chemických látek a směsí, kterých máme v Registru 243, což není málo. A proto bývá úspěchem, když se se nám podaří nějakou tu „archiválii“, které si roky nikdo nevšímá ve skladu vypátrat a vyhodit.

Radmila Pešatová



Jaký doposud byl a jaký bude rok výročí M.L.S. Holice?



Vloni jsme začali pracovat na budování naší značky. Nejen pro svět za plotem naší firmy, ale i pro ten náš vnitřní. Přemýšleli jsme hodně nad tím, kde jsme, co chceme, co je důležité, jaké máme možnosti, co nám tady chybí. Přemýšleli jsme i nad trojicí názvů – M.L.S. Holice, Leroy Somer a Nidec, jak to uchopit, co to ta naše značka vlastně je? Nakonec jsme udělali rozhodnutí, spočítali finance a vydali se tvořit. Začali jsme prakticky z nuly. Máme za to, že výsledky jsou opravdu vidět. Čas předvánoční byl spojen zejména s oslavami (pekly se perníčky, pořádal vánoční rockový večírek, proběhla soutěž o nejlepší foto). Nový rok jsme přivítali tříkrálovým příchtem a na konci měsíce rozdali našim dětem balíčky za vysvědčení. V Rotoru jsme také otevřeli seriál o Japonsku. Únor přinesl mimo jiné koláčky štěstí u příležitosti státního svátku Japonska a sportovní vyžití pro naše lyžaře. V březnu jsme naše ženy potěšily krásnou voňavou růží u příležitosti Mezinárodního dne žen. A některé z nich své kolegy zase potěšily kreativními výtvary spojenými s velikonoční tematikou. Nejvíce jsme však všichni udělali radost rodině, pro kterou jsme mezi sebou vybrali téměř 25 tisíc korun. Věříme, že to může být pěkná tradice do budoucna. S jarem jsme pro vás v duchu hesla (nejen) „v dubnu zhubnu“ zorganizovali multisportkarty, o které jste měli zájem a sami byste si je zřídit nemohli. Květen bude ve znamení celorepublikové soutěže podporující zdravější životní prostředí, tedy „Do

práce na kole“. V červnu podpoříme naše běžce půlmaratonce a zároveň tím přispějeme Centru Hájek, které provozuje denní stacionář pro děti do 15 let a centrum intenzivní léčebné rehabilitace. Prázdniny znamenají odpočinek, pobyt v přírodě, s rodinou, dovolené. Pro nás budou hlavně o přípravě velké oslavy, která se uskuteční 15. září odpoledne na OLO2 a na kterou vás srdečně zveme. Dětský den pořádaný tradičně na přelomu května a června letos spojíme právě s oslavou a dnem otevřených dveří. Poté bychom rádi zvolnili a na té vlně, na které surfujeme už řadu měsíců, klouzali o něco pomaleji. Nejsou to totiž jen výše uvedené akce a aktivity, které jsme vymýšleli a organizovali. Kromě toho dnes máme už etablovaný Facebook se 130 followery, nové webové stránky www.mls.cz, řadu materiálů ve vlastní grafice. Upoutávku na naši firmu můžete vidět na dvou autobusech, které jezdí po Olomouci. Mohli jste a nadále si o nás budete moci přečíst také v tisku – v Olomouckých listech, Olomouckém deníku, v internetové Olomoucké drbně. Za rok jsme zvládli dohnat zpoždění v propagaci společnosti, které jsme v minulých letech nabrali. Je za tím spousta práce, která nás těší, a jsme rádi, že Olomoučané pomalu začínají jméno M.L.S. Holice znát.

Kateřina Ondráčková, Kateřina Matlasová



Vzpomínka na Jardu

Dupání na chodbě a hlaholení: „Bonjour Monsieur!“ „Ahoj, naše krasotinko!“ Gutten Tag, Herr Direktor!“ „Není problém, zařídí-me!“ To byl Jarda Drdák. Dobrá duše fabriky s charakteristickým knírem a v triku s břichem. Nevěřím, že už tady s námi není, určitě se někde za rohem schovává a bude se smát, jaký udělal dobrý vtíp. Jardo, už vykukni, je nám tady bez Tebe smutno!

Ing. Jaroslav Drdák



Jarda se narodil 27. dubna 1956 v Olomouci, kde prožil celý svůj život. Vyrůstal pouze s maminkou a dvěma mladšími bratry. Po základní škole pokračoval ve studiu na Střední průmyslové škole elektrotechnické v Mohelnici a už během studia pracoval brigádně v Moravských železárnách v Olomouci. Po maturitě nastoupil na Vysoké učení technické v Brně, kde v oboru silnoproudá elektrotechnika v roce 1980 získal titul inženýr. Po promoci musel narukovat na roční základní vojenskou službu do slovenského Zvolenu a sloužil tady jako velitel čety.

Celý svůj profesní život zasvětil pouze jedinému zaměstnavateli: hned po skončení vojny nastoupil v roce 1981 do podniku MEZ Olomouc jako vedoucí úseku technologie a na této pozici strávil plných 28 let. Od roku 2009 pak vedl oddělení hospodářské správy. Jeho osobní život tak přímočarý nebyl, první manželství, ve kterém se narodily dvě děti – dcera Monika a syn Radim, mu nevyšlo. Oženil se podruhé a se svojí ženou Miluškou strávil už celý zbytek života. Radoval se ze svých vnoučat, miloval společné víkendy s celou rodinou na chalupě v Řimicích. Chaloupka byla po

rodině Jardovou největší láskou, trávil tam všechen volný čas. Zveleboval ji, opečovával a zval návštěvy – několikrát tady proběhlo i sportovní utkání technického úseku firmy. Moc se těšil, že se v důchodu do Řimic přestěhuje...

Jarda byl velkým hokejovým fanouškem HC Olomouc, nevynechal žádné domácí utkání. Každé ráno po zápase přicházel s úsměvem kondolovat nebo naopak blahopřát kolegům, kteří fandili týmu soupeře. Měl rád rockovou muziku, na které vyrostl. Mezi jeho nejoblíbenější skupiny patřili Black Sabbath, Queen, Pink Floyd, Deep Purple. Když vystupovala některá z kapel v Čechách, všichni jsme o tom věděli, Jarda se těšil na koncert jako kluk a nikdy si ho nenechal ujít.

Jak Jarda žil, tak i pracoval, byl energický, kamarádský, upřímný, všude ho bylo plno. Vždycky v dobré náladě, samá legrace. Kolegové ho měli rádi a zároveň si ho vážili. Byl velmi oblíbený, dokázal poradit a pomoci, vyřešit problém. Víc než vedoucí, byl kamarád, přímý a spravedlivý, nezapomenutelný, nenahraditelný.

Ing. Jaroslav Drdák zemřel náhle a nečekaně dne 13. března 2018 ve věku nedožitých 62 let.

Kateřina Matlasová

Je mi vždy hodně smutno, když nás opouští přítel, známý nebo kolega ještě plný energie, elánu a plánů do budoucna. Jardu jsem znal jako kolegu přes 30 let. Vždy ho vidím plného úsměvu v jeho chvatném kroku a s nějakou legrační poznámkou na rtech. Vždy kolem sebe rozdával dobrou náladu i v mnohdy nelehkých situacích. Vážím si ho jako odborníka i jako pracovitého upřímného člověka s drobnými mouchami, které máme každý. Jeho zkušenosti, které za ta léta v naší firmě nasbíral, budou jeho kolegům dlouho chybět. A nejen jeho odborné zkušenosti, ale i jeho týmový duch. Vždy se snažil být nejen dobrým šéfem, ale i kolegou a kamarádem pro své podřízené často s přesahem i do jejich soukromého života. Bylo mnoho akcí mimo firmu, které pro své podřízené a kolegy organizoval nebo se jich účastnil.

Nikdy také nezapomenu, jak si budoval svou chaloupku na důchod, jak o ní básnil a jak se na ni těšil....

A ještě se musím přiznat, že v posledních měsících jsem s Jardou také řešil ty pracovní záležitosti s přesahem do soukromí. Kuli jsme spolu pikle, které budu muset teď dotáhnout do konce sám. I když to bude trochu se zpožděním, Jardo, slibuji, že to dotáhnou...

František Ulma

Jarda byl pro mě jako táta, od kterého jsem mohl čekat radu a pomoc. Za tu dobu, co jsme spolu seděli v kanceláři a poslouchali Radio Beat, jsem se hodně od Jardy naučil. Mezi mé nezapomenutelné vzpomínky patří to, že od začátku mého studia na vysoké škole Jarda nastavil pravidlo, že spolu oslavíme každou moji úspěšně zvládnutou zkoušku. A jako vždycky držel slovo, po celé tři roky si po každé mojí zkoušce našel čas a pozval mě na pivo. A platil ho! Co nám záviděla celá budova, byly naše společné páteční snídáně, kdy Jarda rozhodl, kdo co má donést, a udělal nám všem skvělou teplou snídani. Vůně se nesla po celé chodbě a zvláště kolegové z nákupu chodili nakukovat, co máme dobrého.

Petr Duša



Jarda...Jarča...Jaroušek

Každý den ráno jsme se potkali na dvoře podniku, on obcházel rajon, já letěla do práce a po pozdravu v posledním čtvrt roku bylo číslo a dovětek: „.....už to mám za pár!“ Tak se těšil na ten důchod, jak opustí město a bude na své chaloupce, kterou si s takovým nadšením a pílí vybudoval...

Znála jsem ho snad celý život ... Co tu pracuji, vždy měl stejný pohled na lidi – ten lidský, ať byl na postě TOP vedení nebo středního managementu. Vždy bral nás všechny za spolupracovníky, byl to chlap, co své práci rozuměl, a také u něho nic nebylo nemožné - vyvalil na mě ta svá kukadla a divil se, co si zase vymýšlím. Po chvilce zakýval hlavou - hned se chytnul myšlenky a řekl - tak by to nebylo špatné, co říkáš?... za minutku domluvení a to platilo bez e-mailů, ústně ... a ještě mezi tím si mě otestoval, jestli vím, co to zrovna hraje v tom rádiu za skupinu s dodatkem: “Měla bys to vědět taky, už cosi pamatuješ.”

Ale hlavně byl jeden z mála, co měl stále oči otevřené, mně se zdálo někdy, až moc

- Jaruško, co tam děláte s těma kárama, zase jste to pokazili?
- Ty máš tady v kanclu přetopeno!
- Ty máš otevřené okno? A v zimě?
- Ti tvoji kluci tam zase nabořili vrata!
- Víš co „nás“ to stojí peněz?
- Zase jsem vám zhasínal v hangáru!

Někdy jsem byla našťavaná, ale vždy jsem věděla - byla to jeho práce, kterou dělal se srdíčkem, rád. Nebyl lhotejný k tomu, co se kolem děje. A nakonec to velké srdce Jardu na celé čáře zradilo, tak to bývá, máme plno práce, plánů a v tom shonu zapomínáme, že jsme jen a jen zranitelní lidé.

Jaruška Ulicová



Při posledním rozloučení se mi při poslechu hudby vybavila vzpomínka, kdy jsem byl u Jardy na návštěvě v Řimicích, kde si opravoval chalupu. Těšil se na stravený důchod na chalupě, zahradě a altánku, který si na zahradě vybudoval. Při práci si rád pouštěl rockovou muziku a pouštěl si tehdy skladby, které jsem potom slyšel v krematoriu. Jardu jsem znal 31 let, ráno jsme často chodili spolu z parkoviště do práce a nyní se dívám na prázdné parkovací místo. Škoda, že jsme se museli s Jardou loučit tak brzy.

Miroslav Kočí

Na úseku hospodářské správy byl zažitý takový rituál, že se jednou do měsíce podávala snídáně, kterou připravil pokaždé někdo jiný. Pořád jsme vymýšleli něco nového, abychom jeden druhého překonali - míchaná vejčička s klobásou, bramboráky, jaternice, tlačěnka. Korunu tomu nasadil Pavel Ulma, který úseku donesl pečené koleno, byla to moc dobrá mňamka. Každým rokem jsme pořádali vánoční večírek, měli jsme je společně s ekonomickým úsekem. Byly to krásné nezapomenutelné chvíle. Nebylo to pouze o pití a jídle, vymýšleli jsme srandovní soutěžní hry. Tolik smíchu, radosti, co jsme s Jardou zažili, nezažil snad nikdo jiný. Každý vítěz dostal hodnotnou výhru - lampu, starou barevnou televizi, sadu osušek, výrobky z mýdla, upomínkové předměty. Jardo, moc děkujeme za vše, co jsi pro nás udělal.

Pavel Schneider

**Noví
zaměstnanci
v M.L.S. Holice**



**Patrik
Neuman**
Vedoucí
výroby OLO1



**Michal
Riedl**
Vedoucí
oddělení servisu IT

Poukázky jako výhra

Tajenku křížovky nám pošlete nejpozději do 15. 6. 2018 na email:
olomoucredakce.ials@mail.nidec.com nebo vhodte vyplněný
odpovědní kupón do schránky u personálního oddělení.

Pomůcky: atento, Evos, Opa, stra, aroše	Brav	1. díl tajenky	Čistiti metením		Primáti	Značka kosmetiky	Jednotka délky	Vrch u Bělehradu	2. díl tajenky	Pohád- ková saň
Základní číslovka				Postavení mimo hru						
Na jaké místo				Pokažený tvar Cenný papír						
Opoře- bovatí jízdu						Slaná mi- nerál. voda				
Příbuzná (famil.)					Podbradek					
	Maminka				4. díl tajenky					
	Hýkavec						Staročes. záměno			Část ochranné zbroje
Moravské město								Sportovní klub (zkr.)		
Socialist. tělovýchov. internacio- nála (zkr.)				Druh ka- retní hry Uzenina				Vlastní Otovi		
Značka elektron- volutu			Záškodník Jméno herečky Hajské							
Domácky Ludmila					Slovensky "užitky"					
	Poplést	Pobídka Blouditi			Opuchati					
Úbytek						Model značky vozu Ford Tělovědec		Obecní úřad (zkr.) Slovensky "oka"		Říčka
3. díl tajenky								Světový pohár (zkr.) Výzva		
Německy "dědeček"				Papoušek soví SPZ Znojma						
Tahle			Rozdělávat oheň v peci Název poloměru							
Portugal- sky "pozorný"								Ozvěna		
Označení náklad. vozidel				Iniciály zpěvka Mláčka			Primitivní zbraň			

Odpovědní kupón s výsledkem křížovky - Rotor č. 2/2018

Tajenka:

Jméno a příjmení:

Osobní číslo / Organizační středisko:



Výherci z minulého čísla

Gratulujeme výhercům za vylustění křížovky z Rotoru 1/2018, která zněla NOVÝ
PREZIDENT EPG BYL NA NÁVŠTĚVĚ V OLOMOUCI. Mezi 28-mi správnými odpo-
věďmi jsme vylosovali tyto výherce:

Františka Všeticku, Pavla Kappela a Hanu Vyroubalovou.

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

4 OTÁZKY NA ZÁVĚR PRO PETRU BRÁZDILOVOU, JANA KAPLUNA A HANU VYROUBALOVOU



**Petra
Brázdilová**



**Jan
Kaplun**



**Hana
Vyroubalová**

**Jak dlouho pracujete v M.L.S. Holice,
na jaké pozici a co jsou vaše hlavní činnos-
ti a zodpovědnost?**

PB: V ML Su jsem od ledna 2015, kdy jsem
začala jako výpomoc na oddělení nákupu
při implementaci ERP systému Oracle. Poté
jsem přešla na SAV, kde jsem měla na starost
hlavně intercompany objednávky (tzn. výroba
pro naše sesterské závody). Momentálně stá-
le pracuji na tomto oddělení, kde velmi úzce
spolupracuji s kolegy z Orleánu. Mou hlavní
náplní je tvorba nabídek na náhradní díly
pro alternátory LSA 50.1 a výše, komunikace
se zákazníky a jejich technická podpora.

JK: V M.L.S. Holice pracuji od roku 1973, na-
stoupil jsem na středisko navijárny, kde jsem
pracoval 2 roky. Po dvou letech jsem nastou-
pil na elektroúdržbu jako provozní elektrikář,
kde pracuji dodnes. Mám na starosti udržo-
vání chodu strojů a vylepšování jejich kvality.

HV: V M.L.S. pracuji od srpna 1999 – 19 let.
Pracuji na vtařovací stroji a nyní se zaučuji
na přípravě.

Co máte na vaší práci rádi, co vás baví?

PB: Různorodost a tak trochu detektivní prá-
ce, kterou obnáší pátrání po správném dílu,
který zákazník požaduje. Často se setkávám
s altíky, které jsou staré více než 20-30 let,
takže jsou starší než já.

JK: Na mé práci mě baví její různorodost
a někdy i komplikované zákroky při oprá-
vách.

HV: Kolektiv. Ráda se učím nové věci.

**Co jste dělali v roce 1993 – v době,
kdy vznikla společnost M.L.S. Holice?**

PB: To vím, naprosto přesně, chodila jsem
do první třídy a začala se tak připravovat
na práci pro ML S.

JK: V roce 1993 jsem byl na elektroúdržbě,
kde jsem byl k dispozici francouzskému tech-
nikovi při zavádění nových strojů a technolo-
gií.

HV: Pracovala jsem ve společnosti Čokoládov-
ny Zora Olomouc.

**Co byste popřáli naší společnosti do dal-
ších 25-ti let?**

PB: Hodně zakázek, žádné výrazné krize, spo-
kojené zaměstnance a minimálně dalších 25
let fungování.

JK: Naší společnosti bych popřál do dalších
let hodně kvalitních pracovníků, kteří jsou
v oboru elektro, abych mohl, jak jsem byl po
léta zvyklý, pracovat s lidmi, co mají pře-
hled o naší výrobě.

HV: Hodně spokojených zákazníků, zakázek
a zdravou firmu.

-red-

-red-