



FRITZMEIER
Vyškov

SVĚT KABIN

č. 2/2011

Časopis pro zaměstnance firmy Fritzmeier s.r.o.

www.fritzmeier.cz

Výroba nového typu kabiny KALMAR
CAPELLA pro firmu CARGOTEC



Kabina před lakováním



Lakovna – po KTL



Kompletní kabina



Rozpracovaná kabina
na montáži

FRITZMEIER



Editorial



Vážení čtenáři, vážení zaměstnanci,

vítám vás u čtení zimního čísla našeho firemního časopisu. V druhém pololetí letošního roku jsme pokračovali v avizovaném trendu zvyšování kmenového stavu našich zaměstnanců, který bude i v následujících měsících pokračovat. Jak už si určitě mnozí z vás všimli, Poslanecká sněmovna schválila

novelu Zákoníku práce, která přinese několik změn do pracovního práva. Jedna z nejzajímavějších novinek bude ta, že zaměstnavatel bude mít možnost dát zaměstnanci výpověď pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v době prvních 21 dnů trvání pracovní neschopnosti. Shodou okolností vás nyní vaši vedoucí seznamují s novou směrnicí, která umožňuje zaměstnavateli kontrolovat práce neschopného zaměstnance na adrese, kterou uvede v neschopence. V příštím roce plánujeme provádět namátkové kontroly převážně vlastními silami, to ale neznamená, že nebudeme využívat i spolupráce s OSSZ. Doufám, že se při kontrolní činnosti setkáme s dodržováním těchto pravidel a nebudeme muset nově získaných pravomocí využívat.

V letošním závěrečném čísle jsme si pro vás, kromě nejnovějších informací o dění ve firmě, připravili představení dalšího člena skupiny Fritzmeier, a to společnost Fritzmeier Engineering z Rumunska. Zvláštní prostor jsme opět vyčlenili novým postupům a metodám, které v naší firmě úspěšně zavádíme. Opět se bude jednat o pokroky v metodě 5S a nově i seznámení s novými optimalizačními projekty, které jsme začali úspěšně aplikovat ve výrobě. Jak se již stalo tradicí, nebude chybět v našem časopisu ani křížovka o ceny.

Na závěr mi dovolu, abych vám, s blížícím se koncem roku 2011, popřál pěkné vánoce plné vzájemného porozumění a příjemných překvapení, bohatou vánoční nadílku a hlavně hodně zdraví a osobních úspěchů v novém roce.

Ing. Aleš Dobrovolný

Vedoucí personálního a mzdového oddělení

Obsah

- 2 Editorial
- 3 Slovo jednatele
- 4 Představujeme
- 5 Metoda 5S
- 6 Lean projekty – štíhlá výroba
- 7 Volný čas a významná jubilea
- 8 Školení, blahopřání

REDAKCE

Členové redakční rady:

Ing. Aleš Dobrovolný, Kateřina Filípková

Vydáno ve Vyškově dne 8.12.2011

Vydává: Fritzmeier s.r.o., Tovární č.p. 592/3, 682 14 Vyškov

Náklad: 560 kusů

Tisk a grafická úprava: Marketing4you s.r.o.

Registrováno Ministerstvem kultury pod číslem: MK ČR E 18538

Časopis Svět kabin vychází dvakrát ročně a je distribuován zdarma.

Vytvářejte firemní časopis s námi.

Uvítáme, když se zapojíte do tvorby našeho firemního časopisu. Vaše připomínky, náměty či zlepšení napište a odevzdejte na personálním oddělení. Za vaše příspěvky Vám předem děkujeme.

Slovo jednatele

Vážení spolupracovníci, ani v tomto čísle našeho firemního časopisu neporuším již letitou tradici a na tomto místě vás budu, jako obvykle, informovat o nejdůležitějších aspektech jak dosavadního, tak budoucího vývoje naší společnosti.

Jak je již zvykem, začnu tím, čeho pozitivního se nám v uplynulém období společně podařilo dosáhnout. Za nejdůležitější parametr lze v této oblasti považovat další navyšování objemu výroby. Při pohledu na graf vývoje měsíčních obrátů můžeme společně konstatovat, že předpoklady, zmíněné v minulém čísle časopisu, se beze zbytku splnily. Měsíční obraty v průběhu tohoto roku nadále stoupaly a v říjnu dosáhly hodnoty přes 100 mil. Kč (znamená to, že pokud bude listopad a prosinec obrátově bez podstatných změn, roční obrát 1 miliarda korun nám uteče skutečně jen „o vlasek“). Oproti původnímu očekávání zde sehrálo větší roli zejména velmi razantní zvýšení objednávek stávajících zákazníků jako CATERPILLAR, TEREX a NACCO, přičemž očekávané objemy zakázek na nové výrobky pro firmy DYNAPAC, CARGOTEC a FENDT se posunuly na začátek příštího roku. Na druhé straně můžeme hovořit taky trochu o štěstí, neboť zvládnout všechno dohromady by se nám podařilo jen velmi těžko. Nicméně i tak se dá říct, že jsme, co se týče objemu výroby, dosáhli předkrizových čísel.

A ani čísla, hovořící o dalším vývoji, nevypadají zatím nijak špatně. Pokud můžeme věřit predikcím zaslánými nám našimi zákazníky, není třeba počítat se zásadně negativním vývojem. Na základě těchto údajů se předpokládá, že po krátkém (ale pro toto období typickém) poklesu v I.Q roku 2012, se situace opět stabilizuje. Stále zde ovšem zůstává velký otazník, jak s těmito čísly „zamíchá“ stávající vývoj v Evropské unii. Nicméně i v případě, že by na situaci v naší branži měla určitý negativní vliv, umožní nám to alespoň v klidu a bez stresu zahájit výrobu nových kabin DYNAPAC, CARGOTEC a FENDT (doposud vyráběných jako ověřovací série ve Fritzmeier Systems). Podle mého soudu dojde k situaci, kdy celkový pokles objemu zakázek, ovlivněný celkovou hospodář-

skou situací v Evropě, bude vyrovnáván náběhem výše zmíněných výrob. Nicméně i zde můžeme využít skutečnosti, že část kapacit pokrýváme agenturními pracovníky a prakticky ihned realizovat pružnost tohoto institutu na trhu práce.

Každému zaměstnanci naší společnosti je zřejmé, že práce zde nepatří k nejjednodušším. Avšak domnívám se, že je taktéž odpovídajícím zaplacená. Vždyť hrubá průměrná mzda v dělnických profesích nadále vzrostla a nyní se pohybuje na hodnotě kolem 145,- Kč za hodinu. To nás naplňuje optimismem při náboru dalších uchazečů o zaměstnání, který plánujeme pro další období. Předpokládáme, že v prvním pololetí příštího roku bychom přijali další zaměstnance, a to kromě již neustále opakovaných svářečů, zámečníků a lakýrníků, taktéž i obsluhu CNC strojů a vysokozdvíhových vozíků, čímž nahradíme jak agenturní pracovníky, tak i práci o sobotách a přes svátky. Zároveň budeme posilovat náš tým i na pozicích předáků, mistrů, techniků, produktmanagerů a pracovníků logistiky. V rámci obsazení těchto pozic budeme taktéž hledat i ve vlastních řadách, s nabídkou dalšího kariérního růstu pro naše kmenové zaměstnance. Zatím však musíme nedostatek kvalifikovaných pracovníků pokrývat zvýšeným pracovním úsilím, odrážející se ve větším množství přesčasových hodin. A za toto enormní úsilí bych vám, vážení spolupracovníci, chtěl obzvláště poděkovat.

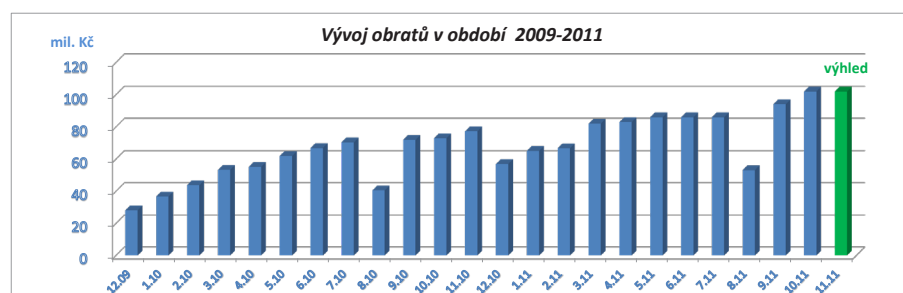
Abychom však mohli očekávaný nápor zvládnout, je třeba se neustále zlepšovat. V současné době jsou v naší firmě 3 základní proudy směřující ke zvýšení jakosti, efektivity a organizace práce. Jedná se o zavádění vyšších standardů zajištění a sledování kvality, zavádění nových efektivních procesů a náš sta-

rý známý a ve firmě i v poslední době velmi oblíbený projekt 5S. Projektům efektivity a 5S jsou věnovány v tomto čísle zvláštní články. V každém případě platí, že ten, kdo nepřijme naši základní filozofii „neustálých a nikdy nekončících změn k lepšímu“, v našem týmu obstojí jen velmi, velmi těžko.

Na podporu těchto projektů také investujeme. Jedná se zejména o vybavení pracovišť, školení jednotlivých pracovníků nebo i celých pracovních týmů, přehlednější uložení pracovních pomůcek nebo i zřízení a vybavení dalšího měrného střediska. Ani klasické investice nepřišly zkrátka. Jako příklad je možno uvést speciální pilu od firmy NEU na dořezávání ohnutých profilů či další ohýbačky speciálních profilů od firmy INDUMASCH. Za další posun směrem k sofistikovaným technologiím lze považovat projekt RFID (Radio Frequency Identification) znamenající, že každý důležitý nástroj, přípravek či šablona budou mít svůj čip, který umožní kdykoliv identifikovat jejich polohu a optimalizovat tak jejich skladování. V rámci unifikace software zavádíme, pro všechny firmy v koncernu, společný měřicí systém POLYWORKS.

Nesmím opominout i úspěch, spočívající v obhajobě certifikátů managementu řízení dle ISO 9001:2008 a ISO 14001:2004. Všem, kteří se na této obhajobě úspěšně podíleli tímto děkuji a konstatuji, že na ně nebude při výplatě benefitů na konci roku zapomenuto. Závěrem bych vám všem, vážení spolupracovníci, chtěl poděkovat za celoroční spolupráci a popřát vám šťastné a klidné prožití svátků vánočních a šťastné vykročení do nového roku 2012. Do něj vám přeji hlavně hodně zdraví a osobních i pracovních úspěchů.

Luboš Vozdecký - jednatel společnosti



Představujeme



FRITZMEIER
Engineering

V tomto vydání rubriky „představujeme“ se naše pozornost zaměřila na další část koncernu FRITZMEIER Group, a tou je firma FRITZMEIER Engineering. Hlavní sídlo firmy je v Rumunsku ve městě Sibiu (dříve známo také pod názvem Hermannstadt). Sibiu leží blízko geografického středu Rumunska a má mírné kontinentální

podnebí. Město bylo založeno v roce 1190. Postupem času se stalo hlavním městem transylvánských Sasů. Řídil se odtud obchod mezi Transylvánií a Valašskem. Pro představu - špeditérské nákladní vozy musí v dnešní době urazit z Rumunska do Vyškova okolo 900 km.

Firma byla založena v srpnu 2002. V první etapě bylo hlavním záměrem vytvořit vývojové centrum, a poté i vlastní výrobní závod na produkci oken a dveří do kabin vyráběných koncernem FRITZMEIER. Počet zaměstnanců se s rozvojem firmy postupně zvyšoval. V roce 2006 zaměstnával závod 27 zaměstnanců v roce 2011 již přes 130 zaměstnanců (z toho 40 v oddělení konstrukce a 90 ve výrobě). V současné době se výrobní i konstruktérská činnost odehrává v administrativní budově o rozloze 240 m² a ve výrobní hale o rozloze 900 m². Obrat firmy se v roce 2010 pohyboval přes 4 miliony EUR. Mezi největší zákazníky této firmy se řadí společnosti z koncernu jako např. FRITZMEIER Composite, náš závod FRITZMEIER Vyškov, FRITZMEIER Motherson (Indie), TIM (Francie) a na přímo také jeden z našich největších zákazníků, firma CATERPILLAR.



Firma disponuje standardním strojovým zařízením jako jsou dvojité kotoučové pily, ohýbačka profilů MEWAG, RASI a INDUMASCH, frézovací přístroje MATEC, svařovací robot atd. Dále se zde nachází pracoviště pro svařování, broušení, leštění a montáž.



Hlavním výrobním programem firmy FRITZMEIER Engineering je výroba dveří a okenních rámců z hliníkových profilů. Profily jsou nakoupeny v dlouhých tyčích a jako první krok nařezány na příslušné díly. Poté jsou do nich vyfrézovány jednotlivé technologické otvory, popř. jsou ohýbány na obdobných ohýbacích strojích, jako máme zde ve firmě. Následně jsou tyto jednotlivé díly svařeny speciální technologií do sebe a vytvoří tak rám okna či dveří. Dále pak následuje zaslání

k externímu lakování. Jakmile jsou rámy nalakovány, přichází na řadu montáž. Jedná se v podstatě o vlepování lišt, skel, těsnění a madel, zámků či klik tak, až vznikne nám známý produkt např. okno nebo dveře pro kabinu Kubota MB 23, která se vyrábí v našem závodě.

FRITZMEIER Engineering je unikátním podnikem v rámci skupiny. Stejně tak jako my disponujeme technologií ohýbání, oni jsou jedinou firmou v koncernu, která je schopna „ve velkém“ vyrábět z hliníku. A nejen proto je to firma s budoucností, což dokazují i plány na její rozvoj. Předpokládá se, že během příštího roku by měla být přistavěna další hala, která umožní další zvýšení objemu produkce.

Ing. Aleš Dobrovolný
vedoucí personálního a mzdového oddělení



Metoda 5S

Vážení spolupracovníci,

v minulých vydáních našeho firemního časopisu jsem vás postupně informoval o metodě 5S a krocích, které podnikáme k jejímu zavedení v podmínkách našeho závodu. Předpokládám, že základní zásady metody jsou vám nyní již dobře známy. Naším cílem je však i nadále metodu 5S rozvíjet a zlepšovat. Už nyní jsou zřejmé kladné výsledky spojené s úspěšným postupným rozvojem 5S v podniku. Pozitivního hodnocení se nám tak dostává např. ze strany našich zákazníků, kteří k nám jezdí na kontrolní audity nebo ze strany vedení koncernu. A za tyto úspěchy vám všem patří velký dík.



Pracoviště ohraňovacích lisů

Na podporu rozvoje metody 5S v naší společnosti byl pro vás, naše zaměstnance, v minulosti vyhlášen i speciální motivační program. Ten vám umožňuje při aktivním a angažovaném přístupu prosazování metody 5S, čerpat odměnu v podobě Unišek+ a dále se zúčastnit neformálního společenského setkání.

S velkým potěšením konstatuji, že na tuto motivační odměnu již dosáhlo přes 40 spolupracovníků (lasery, lepicí robot, svařovací boxy Hanomag WA200, Malá lakovna atd.). A protože jsme si jako vedení společnosti vědomi nutnosti podporovat i nadále vaši iniciativu v udržování a rozvoji myšlenek 5S, rozhodli jsme se prodloužit platnost motivačního programu, který byl původně přijat na období do konce tohoto kalendářního roku, a to na dobu neurčitou. Máte tak i nadále reálnou šanci být odměněni, proto neváhejte a tuto příležitost zkuste využít.

Jako klíčový nástroj při implementaci zásad 5S se ukázal být institut 5S auditů. Za období srpen až říjen roku 2011 bylo provedeno celkem 45 auditů 5S, které prakticky pokryly všechna pracoviště závodu. Při vyhodnocování funkčnosti pracovišť se využívá hodnotící škála od stupně A (nejlepší) po stupeň



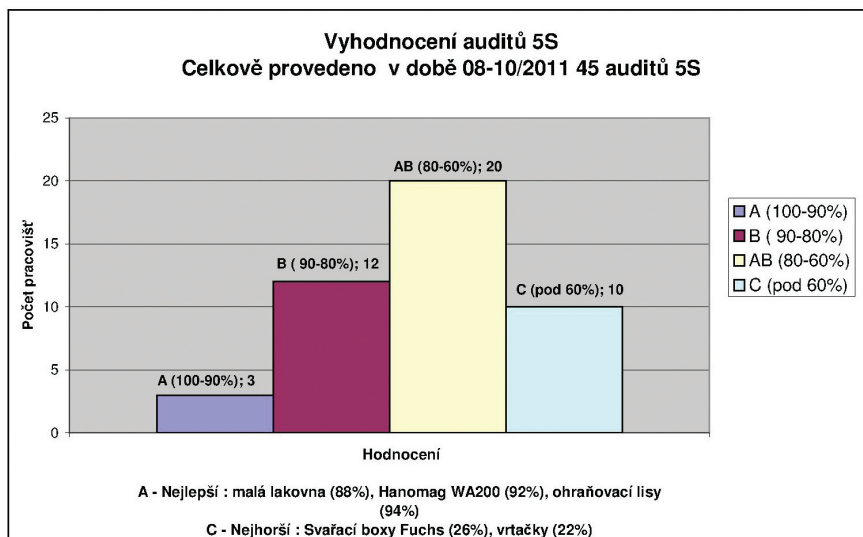
Pracoviště Hanomag WA200

C (nejhorší). Na přiloženém grafu je dobře vidět, že převaha hodnocení se zatím pohybuje v té horší části spektra. Jako nejlepší pracoviště se projevilo středisko Malá lakovna, svařovací boxy skupiny Hanomag WA200 a středisko ohraňovacích lisů. Na opačném konci hodnocení to byla skupina svařovacích boxů Fuchs a středisko vrtaček na přípravě.

Výsledky auditů ukazují, že je stále co zlepšovat, proto se v jejich provádění bude i nadále pokračovat. Závěry z těchto auditů budou nově zveřejňovány i na infotabulích auditovaných pracovišť a především se dále zvýší dozorová činnost spojená s řešením odchylek, které jsou při auditech definovány. Pevně věřím, že se nám bude dařit toto hodnocení nadále zvyšovat.

Děkuji

Martin Michálek – systémový inženýr



Lean projekty – štíhlá výroba



V posledních měsících se stále častěji setkáváte s optimalizací výroby případně s optimalizačními projekty. Někdy se můžete setkat s termínem Štíhlá výroba nebo Lean production. Pracujeme na zvýšení produktivity, měníme způsoby práce, rozborujeme výsledky. Proč to všechno děláme? A co to vlastně děláme?

Pro odpovědi se vrátím trochu do minulosti. Konkrétně do Japonska v období po 2. Světové válce a do společnosti Toyota. V roce 1953 si inženýr Taiichi Ohno při návštěvě nově zřízeného supermarketu v USA povšiml, že zákazníci si v regálu vybírají pouze to, co potřebují a odebrané zboží je plynule doplňováno. Ohno tuto myšlenku nového typu obchodu propracoval a současně zjednodušil. Toyota začala podle tohoto vzoru nastavovat jednotlivé procesy tak, aby byl na každém pracovišti právě jen potřebný materiál, v potřebném množství a správné kvalitě a podřídila této myšlence výrobní logiku. Vznikla první z metod optimalizace výroby známá jako KANBAN. Společnost Toyota pokračovala v úsilí stát se nejlepším ve svém oboru a tato cílená snaha vedla ke vzniku celkového konceptu Štíhlé výroby. Pokud tento koncept lze nějak stručně popsat, pak takto: Nepřetržitě se zlepšovat a respektovat ostatní. Práce týmu Toyoty byla více než úspěšná. Během jediného desetiletí se malá automobilka dokázala prodat mezi světovou elitu. Několik desítek let se na systému vzniklém v Toyotě pracuje a dále se rozvíjí. Průmyslový svět si uvědomil neuvěřitelný potenciál a konkurenční výhody, které trvalé zlepšování přináší.

Pokud se vrátím k první otázce (Proč?), pak odpověď mými vlastními slovy bude tato: protože to přináší firmě zisk. Zisk

firmě umožňuje zaměstnávat zaměstnance, zlepšovat pracovní prostředí, zlepšovat bezpečnost práce atd. Musíme si uvědomit, že firma, která nebude vydělávat, nás z dlouhodobé perspektivy nemůže živit. A kde není práce, je ouvej.

Zlepšovat se každý den, v každém procesu a v každé pracovní pozici je tvrdá práce. V dnešním ještě tvrdším globálním světě to však mnohdy znamená rozhodující faktor, zda firma bude prosperovat a bude nám dávat životní prostor a zajištění.

Dovolím si vám stručně představit jeden z projektů, které jsme již zrealizovali a představit na něm principy optimalizace výroby.

Montážní linka Lindner byla na konci července přestavěna a byl změněn režim práce:

Co jsme změnili?

- Rozdělili jsme znovu práci na lince a to rovným dílem
- Nastavili jsme správné zásobování materiálem
- Každý materiál má své místo a vždy jej tam najdete – uplatnili jsme metodu 5S
- Odstranili jsme čekání, které plynulo z nerovnoměrného rozdělení práce.
- Odstranili jsme zbytečnou nebo složitou manipulaci

Co těchto pět věcí přineslo?

Výchozí stav produktivity (7/2010-6/2011): 86%

Produktivita 10/2011: 127%

Lindner tedy skokově zvýšil svoji produktivitu o 40%. Pro tým montážníků na lince to byly tvrdé týdny plné nové práce, přemýšlení a tvůrčích změn. Tým Lindner přinesl jako jeden z prvních aplikaci štíhlé výroby. Ukázali jsme, že naše firma má obrovský potenciál, odbornou znalost pracovníků a vůli i odvahu postavit se novým výzvám. Ukázali jsme, že odstraněním manipulací, správným rozdělením požadavků a jasnými pravidly může stejná práce přinášet dramaticky lepší výsledky pro firmu i dělníky

Cesta ke zlepšení je cestou pochopení, vize a odhodlanosti k jejímu naplnění.

Bc. Richard Hodulák
Výrobní controllingový manažer

Volný čas

Staří Řekové znali železo již v pozdně heladském období. Železné nástroje přivedly znatelný pokrok ve všech způsobech obživy obyvatelstva. Zvláště některá řemeslná odvětví rozšířila už v 7.stol.př.n.l.množství i jakost vyráběných předmětů. Bylo to např.kovářství (používající dvojitých dmýchacích měchů, kleští a soustruhu), hrnčířství (zhotovující veliké hliněné nádoby, v nichž se pro nedostatek dřeva uchovávaly a dopravovaly zemědělské plodiny a výrobky), tkalcovství (užívající horizontálních stavů místo dřívějších vertikálních)aj. Řemeslná výroba dodávala především běžné (viz.první tajenka) a neomezovala se jen na přepychové předměty určené pro vládnoucí třídu, jak tomu bylo v otrokářských despociích.

V Athénách byly při vykopávkách v roce 1949 nalezeny v jednom hrobě různé(viz.druhá tajenka) ze druhé poloviny 10.stol.př.n.l.: dlouhý meč, dva hroty oštěpů, dva nože, široká sekera či dláto, teslice, udidla se zuby, úzký řezák a kousek petlice. Hrob pravděpodobně patřil nějakému athénskému kováři. Ještě častěji se s železnými předměty setkáváme v nálezech z 9.stol.př.n.l.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
A														
B														
C														
D														
E														
F														
G														

VODOROVNĚ:

A: první tajenka

B: polévkový knedlíček; nevyřízený spis; draví ptáci; Chaplinův film

C: Primát; jihoamerický hlodavec; nejstarší útvar druhohor; mužské jméno

D: Obilniny; obec ve Východočeském kraji; podbradek

E: Hon; hořké žaludeční léky; jihoamerické mince; zde

F: Dívčí jméno; alkaloid obsažený v čaji; saň; opravna lodí

G: druhá tajenka

SVISLE:

1. Svazek obilí; nepravda

2. Obuvnické lepidlo; divadelní úloha

3. Označení našich letadel; hornické lešení

4. Dráha; značka teluru

5. Vodní tok; hranice

6. Nejvyšší karty; bratrovrah

7. Značka cigaret; umělecký zájezd

8. Seveřanka; římskými číslicemi 505

9. Oční duhovka (slovensky); říká se, že

10. Špatnosti; Shakespearův hrdina

11. Značka bismutu; část NSR

12. Kolem; značka decibelu

13. Obilovina; proud

14. Řecké pohoří; popelářské vozy

Řešení přineste osobně na personální oddělení. Ve čtvrtek, dne 12.01.2012 vylosuje člen redakční rady tři výherce, pro které bude připravena malá odměna. Soutěže se neúčastní redakční rada.

Úspěšní luštitelé tajenky z minulého čísla:

Roman Sehnal, Radomil Kubiš, Jitka Koňáříková. Blahopřejeme!!!

Kulatá životní jubilea za 2. pololetí 2011

Petr Boronkaj, Tomáš Borovička, Jan Humplík, Michal Svozilek, Jakub Šmída, Jiří Formánek, Martin Ludrinský, Petr Polouček, Petr Šebek, Petr Šurik, Miloš Vlach, Denisa Zedníčková, Josef Michal, Radim Pavílek, Roman Šimáček, Nina Kavečková, Pavel Kervitcer, Štefan Vass, František Jelínek, Luboš Mlčoušek st., Josef Trgala, Milan Vrtílek.

Vedení firmy přeje všem výše jmenovaným vše nejlepší, hodně zdraví, štěstí a osobní spokojenosti.



Školení, blahopřání



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Odborný rozvoj zaměstnanců firmy Fritzmeier

Naše firma se opět úspěšně zapojila do projektu, který vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR koncem května letošního roku, tentokrát po názvem „Vzdělávejte se pro růst!“. Tento projekt v některých ohledech navazuje na již ukončený úspěšný „protikrizový“ projekt „Vzdělávejte se!“, Projekt podporuje zaměstnavatele, kteří nyní mají předpoklady svou firmu rozvíjet a mají výrazný podíl na tvorbě HDP. Na realizaci projektu byla z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněna částka 850 milionů Kč. Cílem „Vzdělávejte se pro růst!“ je podpora zaměstnavatelů, kteří působí



v určených odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP a kteří v této souvislosti potřebují odborně vzdělávat nynější nebo nově přijaté zaměstnance.

Celkově je vzdělávání naplánováno pro 58 zaměstnanců a probíhá ve třech vzdělávacích kurzech. První z nich je zaměřen na prohloubení odbornosti v oblasti svařování a je orientován na zdokonalení v provádění koutových a tupých



svárů, které jsou nosným typem svařování pro konstrukci našich produktů. Výstupem z tohoto kurzu není pouze získání evropského certifikátu pro oblast svařování, nýbrž i praktické zdokonalení ve svařečských pracích a v konečném výsledku i kvalitativní posun ve vykonané práci pro naše náročné zákazníky. Druhý kurz je zaměřen na odborné vzdělávání zaměřené na oblast řízení a jakosti výroby pro předáky a mistry a ve třetím kurzu se nám podařilo získat dotace na odborné jazykové vzdělávání.

Ing. Aleš Dobrovolný

Vedoucí personálního a mzdového oddělení

*Jménem vedení společnosti přejeme
všem zaměstnancům a spolupracovníkům
krásné a příjemné prožití vánočních svátků
a do nového roku vám všem přejeme
hodně zdraví, štěstí a spokojenosti.*

Luboš Vozdecký – jednatel