



FRITZMEIER

Vyškov

SVĚT KABIN

č. 2/2016

Časopis pro zaměstnance firmy Fritzmeier s.r.o.

www.fritzmeier.cz



*Nový model kabiny pro firmu LINDNER pod označením Unitrac 112 LDrive,
který budeme ve Vyškově vyrábět v roce 2017*



FRITZMEIER

Editorial



Vážení čtenáři, vážení zaměstnanci,

vítám vás u čtení v pořadí již sedmáctého čísla firemního časopisu. Na úvod bych rád zmínil, že dne 15.10.2016 jsme zde mohli přivítat dva vzácné hosty, a to pana Ruperta Fritzmeiera a pana Eberharda Grosse, kteří si prohlédli výrobní závod ve Vyškově. Při této příležitosti navštívili i akci našeho významného

dopravce – firmy DONAK spol. s r.o., která slavila výročí 25 let od založení společnosti. Na závěr sobotního dne oba pánové vyjádřili potěšení nad odváděnou prací a nad výsledky, které zde ve Vyškově dosahujeme. Fotografie, která zachycuje tyto okamžiky, naleznete pod editorialem.

Dále bychom vás rádi podrobněji seznámili s již dříve avizovanou novou investicí, která bude na konci letošního roku instalována na středisku přípravny. Jedná se o nový trubkový laser ADIGE LASER TUBE LT8. Věnovat se opět budeme tématu pokračující robotizace v naší firmě a rádi bychom vás také informovali o dění v oblasti projektu DNA. V následujících měsících se chceme zlepšit i v oblasti vizualizace naší firmy. Někteří z vás jste jistě zaregistrovali v novinách změnu u inzerce nabídky volných pracovních míst. Připravujeme novou verzi našich internetových stránek. O dalších krocích se dočtete v příspěvku pana Šebestíka na osmé straně.

Na zadní straně časopisu naleznete pozvánku na „Vánoční večírek“. V minulém roce se osvědčil kulturní dům v Drnovicích, a proto bylo rozhodnuto ho uspořádat opět tam. Věřím, že se akce vydaří a bude pomyslnou důstojnou tečkou za letošním rokem. Rád bych vám popřál pěkné Vánoce, bohatou vánoční nadílku a hlavně hodně zdraví a osobních úspěchů v roce 2017.

Ing. Aleš Dobrovolný

Vedoucí personálního a mzdového oddělení



Obsah

- 2 Editorial**
- 3 Slovo jednatele**
- 4 Nový trubkový laser**
- 5 Zlepšovací procesy**
- 6 DNA**
- 7 DNA**
- 8 Nová vizualizace firmy**
- 9 Informace z oblasti robotizace**
- 10 Dětský den**
- 11 Volný čas a významná jubilea**
- 12 Pozvánky - vánoční večírek, blahopřání**

REDAKCE

Členové redakční rady:

Ing. Aleš Dobrovolný, Kateřina Filípková

Vydáno ve Vyškově dne 9. 12. 2016

Vydává: Fritzmeier s.r.o., Tovární č.p. 592/3
682 01 Vyškov-Předměstí

Náklad: 650 kusů

Tisk a grafická úprava: CM Engineering, spol. s r.o.

Registrováno Ministerstvem kultury pod číslem: MK ČRE 18538
Časopis Svět kabin vychází dvakrát ročně a je distribuován zdarma.

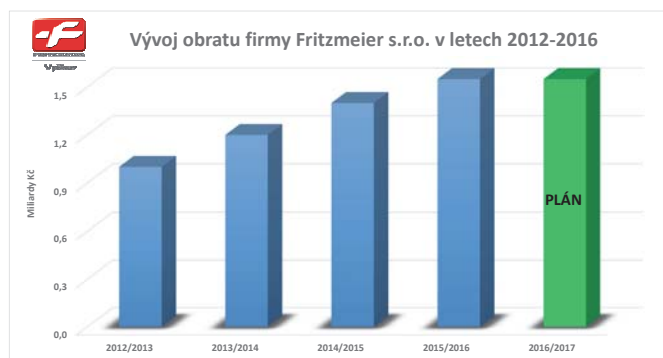
Vytvářejte firemní časopis s námi.

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, v ruce držíte další číslo časopisu, který naše firma Fritzmeier Vyškov vydává nepřetržitě od roku 2008 a kde vás seznamujeme s nejdůležitějšími a nejzajímavějšími událostmi, které se v naší firmě již staly a nebo které se plánují.

A protože se blíží konec roku 2016, přišel i čas bilancovat uplynulý obchodní rok 2015/2016. Tento rok byl v každém ohledu úspěšný, a to jak co do rekordního obrátu přes 1,5 mld. Kč, tak co do čísel charakterizujících efektivitu naší práce. Podíl všech reklamací a ostatních škod vzniklých



naší (občas) nekvalitní prací klesl na rekordních 0,31 %. Číslo, které jsem já osobně kdysi považoval za hranici, jejíž překonání je „z říše snů“. Naprosto totéž mohou říci o produktivitě. V posledním roce se pohybuje na úrovni 112 %, což je, vzhledem k našim přísným normám, naprosto fenomenální výsledek. Dovolte mi proto, abych vám všem bez rozdílu vyslovil za tyto výsledky poděkování a rovněž tak opakovaně vyjádřil respekt k vaší práci. Zároveň to však ukazuje na fakt, že námi, před několika lety nastoupená cesta, je správná, a že tolikrát používané „klišé“, že lidské možnosti jsou v podstatě neomezené, jste právě vy proměnili v realitu. Dokládají to četné pozitivní písemné reakce našich zákazníků jako jsou firmy LINDNER, BOBCAT, KUBOTA, HAMM, LINDE i CARGOTEC, jimž dodáváme hotové, kompletně montované kabiny přímo na jejich výrobní linky. Nepsaným, ale o to vyšším významem jsou však dotazy těch zákazníků, pro něž kabiny vyrábíme pouze do fáze surového výrobku, nebo maximálně do fáze lakování, a kteří se ptají: „Proč se naše kabiny ve Vyškově nemohou vyrábět kompletně, tedy včetně montáže?“

V tomto roce jsme zároveň postavili další halu, tentokrát šlo o halu příjmu. Umožnila nám dále zkvalitnit proces příjmu veškerého materiálu i nakupovaného zboží a lépe i přehledněji ukládat naše nakupované díly pro montážní linky. Plocha zastřešených prostor, které využíváme k výrobě, tak v našem areálu o celkové rozloze 57.000 m² dosáhla 29.000 m². Zejména s ohledem na výše uvedené jsme připraveni na pokračující rozšíření procesu montáže, a to zejména s ohledem na fakt, že jsme obdrželi stavební povolení pro další halu o výměře přes 2.000 m², která je situována v zadní části našeho areálu.

Nejen výše zmíněné výsledky, ale i celková hospodářská situace, umožnily v rámci vyjednávání ohledně dalšího zvyšování sociálních jistot, dohodnout významný pokrok v této oblasti. Po celkovém zvýšení mezd a benefitů pro rok 2014 (o 4 %), pro rok 2015 (o 6 %), vám vámi zvolení

zástupci vyjednali další celkové zvýšení mezd a benefitů o 5,4 %, jakož i další dodatečné sociální výhody. S platností od 1.7.2016 se tedy těšíte nejen ze zvýšení základních tarifů a osobního mzdového ohodnocení, ale i ze zvýšení penzijního příspěvku z 500,- Kč na 700,- Kč/měsíc, zvýšení hodnoty stravenky z 80,- Kč na 100,- Kč, jakožto i z dalšího navýšení prémie za dodržování standardních povinností zaměstnance z 500,- Kč na 800,- Kč/měsíc. Nelze opomenout zvýšení příplatků za směnnost ve výši 20-25,- Kč/hod. Již tradicí je dohoda nad vypsáním motivační prémie UNIŠEK+ ve výši 500,- Kč pro období 05-10/2016. Naprostou novinkou je zavedení benefitního programu pro naše zaměstnance v předdůchodovém věku, odstupňovaného dle věku ve výši 500-1500,- Kč/ měsíc.

Vypsání benefitů jsou financovány z výsledků zavádění zlepšování veškerých procesů ve firmě a abychom mohli financovat další zvyšování benefitů v příštích letech, musíme v činnostech, které ke zvyšování efektivity vedou, pokračovat.

Výše uvedené procesy (tedy zlepšování procesů a z toho plynoucí zvyšování benefitů) chápeme jako jakousi „materiální základnu“. Avšak k této materiální základně patří vždy něco jako „duchovní nadstavba“. Proto jsme společně s vámi zahájili dlouhodobě trvajícím projektem „DNA-O nás a s námi“, kde řešíme trochu jiné procesy než ty, které vedou ke zvýšení efektivity nebo odstranění plýtvání. Chceme najít společnou řeč s vámi, zaměstnanci. Jde nám o to, abyste měli oprávněný pocit, že jste plně informováni o všem, co vás zajímá, že naše vzájemná komunikace probíhá na úrovni, kterou považujete za dostatečnou, že se vaši nadřízení chovají slušně a profesionálně. Chceme, aby veškeré nápady, které jsou ve vašich hlavách a jejich realizace je reálná a přínosná, nezůstaly nevysloveny či opomenuty. Chceme mít jistotu, že jsme udělali vše, co bylo v lidských silách vám vysvětlit, že některá opatření, byť nepopulární, jsou nezbytná. Chceme vědět, co dále ještě můžeme udělat pro zlepšení podmínek stravování, či zlepšení čistoty v prostorách firmy. Čekáme i na vaše návrhy na zlepšení srozumitelnosti a pochopitelnosti námi vydávaných dokumentů. Využijte, prosím, této příležitosti a zapojte se prostřednictvím členů týmu do tohoto projektu. Čekáme na každou vaši dobrou myšlenku, těšíme se na každý váš dobrý nápad.



Závěrem mi dovolu, vážení spolupracovníci, vám poděkovat za práci, kterou jste odvedli v uplynulém roce pro firmu Fritzmeier, a popřát vám do nového roku 2017 hodně zdraví, štěstí a osobní pohody.

Ing. Luboš Vozdecký
Jednatel

Nový trubkový laser

Souběžně s rozvojem robotizace v oblasti svařování vystala potřeba obdobného kroku zaměřeného na automatizaci ve spojení s novými technologiemi i v procesu přípravy dílů z tyčového materiálu. Důvody jsou zřejmé – nesrovnatelně vyšší efektivita výroby při současném podstatném zvýšení kvality, tj. přesnosti zpracování nezatížené negativními vlivy lidského činitele. A navíc, perspektiva nahrazení výroby řezaných profilových dílů s vrtanými nebo frézovanými otvory, případně ještě zařezávanými tvarovými konci v několika krocích pouze jednou strojní operací, byla velmi lákavá. Záměr pořídit trubkový laser se objevil v naší firmě již před téměř deseti lety. S poptávkou jsme kontaktovali výrobce těchto strojů – bohužel v té době bylo pro tento laser zpracování zde běžně používaných trubek a profilů s atypickým průřezem neřešitelným problémem. Univerzálnost využití v případě standardních profilů byla vyhodnocena jako nedostatečná. Vývoj se samozřejmě nezastavil a v současnosti již nabízí výrobci trubkové lasery, které jsou schopny zpracovat širokou škálu nejrůznějších tvarů a průřezů, i když stále ještě ne úplně všechny. Na základě těchto poznatků bylo zahájeno výběrové řízení za účasti firem Trumpf a Adige, v němž, po mnoha jednáních s oběma účastníky a po současně probíhajících nezávislých konzultacích s uživateli laserů od obou, zvítězil italský dodavatel s typem Adige LT 8. Důvodem pro tuto volbu byla jak celková větší robustnost konstrukce a tím předpokládaná a stávajícími uživateli potvrzená zvýšená mechanická odolnost proti běžnému provoznímu opotřebení i proti poškození při případných kolizích, tak i softwarové vybavení. U těchto laserů je způsob tvorby samotných technologických podkladů programátory i jejich další zpracování operátory na stroji vhodnější pro naše podmínky a rovněž uživatelsky „přátelštější“. Další výhodou byla schopnost přímé komunikace s ve Vyškově užívaným systémem řízení výroby při zadávání, sledování a vykazování jednotlivých zakázek, jakož i možnost automatizovaného odečtu spotřebovaného materiálu v systému skladového hospodářství.



Mechanické části trubkového laseru sestávají z tuhých svařenců zajišťujících vysokou stabilitu všech komponentů, především dráhy pro velmi dynamický pojezd vozíku s upevněným zpracovávaným materiálem a lunety, vymezující přesnou polohu tyče v místě řezu. Správnou pozici řezaného materiálu pod řezací hlavou kontrolují, mimo optické zařízení pro vyhledávání a orientaci sváru na trubce, ještě další skenery detekující polohu se zaměřením na kompenzaci průhybu a torzní odchylky. Konstrukce pohybového mechanismu laserové hlavy umožňuje mimo svislého pohybu i její naklápění v rozsahu $\pm 45^\circ$,

takže mimo řezů ve směru kolmo k materiálu lze provádět i šikmé řezy jako je zahlubování otvorů, srážení hran, apod. Pro zakládání tyčí je stroj vybaven dvěma nezávislými mechanismy – jednak automatickým zakladačem ze svazku trubek standardního průřezu, ale i krokovým zásobníkem pro zakládání jednotlivých tyčí v přesně definované poloze. Minimální délka řezané tyče je 2500 mm, maximální 6500 mm. Dalšími parametry jsou minimální a maximální průřez, který je u kruhových tyčí v rozsahu 12 – 220 mm, a nejvyšší hmotnost tyče, kde udává výrobce hodnotu 35 kg/m. Rozsah těchto parametrů dovoluje zpracovat téměř celý sortiment tyčí kruhového, čtvercového a obdélníkového průřezu, které tvoří více než 50 % objemu děleného tyčového materiálu. V případě profilového materiálu se zvláštním průřezem bude dalším kritériem pro prioritu při nasazení na trubkový laser jeho „vhodnost“ s ohledem na roční množství dílů a následné zpracování vrtáním nebo ohýbáním.

Po dodávce a montáži zařízení v prosinci je plánovaný postupný náběh výroby od ledna 2017. Před vyškolenými technikami a operátory bude stát náročný úkol převést na nový způsob zpracování co nejvíce dílů, zajistit tím maximální využití nového stroje a současně i vyřešit kapacitní problémy v tomto segmentu výroby. Souběžným efektem se zásadním významem bude dosažení a trvalé nastavení vysoké úrovně přesnosti komponentů používaných k dalšímu zpracování. Zprovoznění trubkového laseru bude dalším krokem ke zvýšení konkurenceschopnosti firmy Fritzmeier Vyškov i celého koncernu na světovém trhu.

Ing. Václav Jandl
Vedoucí TPV



Zlepšovací procesy

Jedním ze základních pilířů úspěchu je podpora trvalého zlepšování, a to ve všech podstatných oblastech směřujících k naplňování základního poslání celého koncernu, a tedy i našeho vyškovského závodu: „Být jedničkou ve světě kabin“.

V podmínkách Fritzmeier Vyškov je princip zlepšování rozdělen do tří základních pilířů:

1. Kaizeny

Cílem těchto drobných zlepšení je podnítit iniciativu ke zlepšování u všech zaměstnanců a umožnit jim participaci na těchto drobných zlepšeních formou čerpání malé odměny za dobré uplatnitelné nápady.

Filozofie kaizenů je poměrně jednoduchá – opakovaná drobná zlepšení vedou postupně k větším a výraznějším změnám. Navíc drobné zlepšení znamená obvykle poměrně jednoduché, rychlé, ne příliš nákladné řešení, které je v praxi okamžitě aplikovatelné.

2. Systémově-procesní zlepšování

V tomto případě se uplatňuje více typů nástrojů, zejména pak různé druhy auditů (ISO, BOZP, 5S, výrokové audity), kontroly, akční plány.

Smyslem je pochopit a poznat, jak funguje určitý systém či proces, najít v něm chyby a potenciály ke zlepšení a tyto řešit. Popř. se hledají vhodná opatření vedoucí k trvalé nápravě.

Typicky tuto filozofii uplatňuje naše kvalita (např. pomocí jednoduché metody 5x proč – proč vznikla tato vada, proč ji pracovník neodhalil, proč neexistuje jasná pracovní instrukce, proč nejsou známy požadavky zákazníka)

3. Projekty LSS

LSS = Lean Six Sigma. Tj. metodika zaměřená na štihlou výrobu a kvalitu produktu, jejíž podstatou je hledat plýtvání v procesech a odstraňovat je. Za plýtvání lze považovat nadvýrobu, zbytečně velké zásoby, čekání, chyby či zmetky, nadbytečný pohyb či transport, nevyužitý potenciál lidí, zbytečné a opakující se operace.

V podmínkách vyškovského závodu je aplikace LSS realizována prostřednictvím „Projektů LSS“, které vedou vyškolení či zkušení pracovníci, kteří využívají metodiku a nástroje, které se v oblasti štihlé výroby uplatňují.

Organizačně je projektové řízení rozděleno na část technickou a ekonomickou, přičemž vrcholový dozor provádějí oba jednatele společnosti. Jednotliví vedoucí projektů si pak sestavují svůj pracovní tým, se kterým postupně daný projekt řeší.

Zadávání témat pro projektové řízení obvykle vyplývá z aktuálních problémů (např. nízká produktivita konkrétní výroby, vysoká spotřeba materiálu, velký odpad, mnoho chyb či nutných oprav, neustále chybějící díly ve skladu).

Stejně tak se nacházejí zajímavé potenciály k úsporám časů a nákladů, kde se formou projektu hledá cesta jak tento potenciál naplnit. Konkrétní aplikace LSS tak jsou velmi rozdílné a úzce souvisí s konkrétním tématem.

Přesto lze hovořit o určitých standardech, které se při uplatňování LSS používají. Typicky to bývá vyšší podíl elektronizace (rychlost, omezení chyb lidského faktoru), vizualizace (výrobní instrukce, signály u strojů, data o produkci apod.), aplikace metody 5S (uspořádání, přehlednost pracoviště), princip tahového řízení výroby (kanbanové karty, balancování linek).

Zlepšovací iniciativy ve Fritzmeier Vyškov mají také velký synergický efekt. Úspory z optimalizací plynou jak firmě tím, že efektivně snižuje své náklady a navyšuje kapacitu výroby, tak i pro samotné pracovníky, kterým tato zlepšení přinášejí úsporu času, snížení pracovního tlaku či vyšší produktivitu (která se pozitivně promítá i do mzdového hodnocení). Vedení společnosti tak bude i nadále prosazovat zlepšování ve všech jeho výše popsaných podobách a bude podporovat ty pracovníky, kteří mají zájem se na tomto zlepšování aktivně spolupodílet.

Martin Michálek
Systémový inženýr

Zjednodušený přehled některých dokončených LSS projektů v roce 2016:

Projekt	Vedoucí projektu	Téma projektu	Ukončeno	Popis dosaženého cíle projektu
FV083	Vedoucí kovo: Marek Křivánek	Nastavit princip tahového mechanismu pro výrobu kabin DYNAPAC (svařovna – montáž)	31.3.2016	Byla nastavena pojistná zásoba vyrobených a nalakovaných kabin, byly zavedeny kanbanové řídicí karty mezi montáží a kovo, bylo provedeno vybalancování montážní linky.
FV090	Mistr robotizovaná pracoviště: Roman Gregor	Snížení časů přestaveb svařovacího robota CC4	26.2.2016	Byla provedena úprava způsobu upínání a výměny svařovacích přípravků a urychlen proces přípravy svařování na robotech o 25 %
FV098	Technik TPV: Karel Vodička	Dlouhé časy přestaveb strojů lisovny	30.6.2016	Důsledným dodržováním režimu „helfra“ a úpravou skladového hospodářství lisovacích nástrojů došlo ke snížení časů pro přestavby o 10 %
FV100	Změnový technik: Filip Bergmann	Dlouhá doba změny FMB	15.3.2016	Převedením řízení části technických změn přímo do FMB došlo ke snížení doby jejich zpracování na 10 dní
FV102	Produktový manager: Miroslav Štercl	Řešení mínusových stavů skladu hotové výroby	22.7.2016	Důsledným odepisováním hotové výroby a pravidelným denním sledováním byla snížena hodnota mínusových skladů o více než 50 % (ze cca 228 tis. EUR)
FV103	Technik TPV: Ing. Jaroslav Kníchal	Linka Hamm - zvýšit výkon	31.8.2016	Uplatněním principu balancování byl zvýšen výkon montážní linky nad 100 %
FV110	Technik TPV: Ing. Michal Kmenta	Optimalizace kusovníků	22.7.2016	Analýzou a následnou úpravou délek (chybějící přídatky na ohyby) došlo ke snížení těchto diskrepancí spotřeby materiálu ve skladu o 80 %
FV114	Technik Petr Vetečník / disponent ON Martina Pazallová	Optimalizace dopravy mezi FMB a FV	31.5.2016	Nastavením pravidel organizace dopravy mezi FV a FMB byla dosažena úspora transportních nákladů cca 2000 EUR/měsíc

Vážení spolupracovníci,

od ledna 2016 byl u nás odstartován velmi zajímavý a ambiciózní projekt pracovně nazvaný původně DNA a následně, na základě soutěže upravený na oficiální název **DNA – O nás, a s námi**. V následujícím textu se vám pokusím více přiblížit podstatu a význam projektu.

O co tedy přesně jde?

Smyslem projektu DNA je ověřit si úroveň spokojenosti nás zaměstnanců firmy Fritzmeier Vyškov a dle zjištěných výsledků připravit a následně realizovat vhodná opatření k jejímu zvýšení.

Pro mnoho z nás je primárně pracovní spokojenost spojena s finančním ohodnocením. A přesto, a možná na první pohled překvapivě, toto není předmětem zájmu DNA. Proč?

Je zcela evidentní, že nejen peníze jsou atributem, který rozhoduje o naší spokojenosti v práci. Jinak řečeno, peníze nejsou všechno. A když už jsme u těch peněz – finanční otázky jsou v naší firmě předmětem jednání mezi vedením a skupinou ZOJ (zástupci oprávnění k jednání).

Proč se zabývat i jinými než finančními atributy spokojenosti nás zaměstnanců?

V zaměstnání strávíme velkou část našeho aktivního života a zcela jistě nás ovlivňuje to, co se v zaměstnání děje a jak na nás celkově působí. Já osobně to nazývám dobrým pocitem, někdo další bude hovořit o firemní kultuře apod. V každém případě existují faktory, které spoluvytvářejí podmínky pro naši pracovní spokojenost. Ovlivňují to, zda chodíme do práce spíše rádi nebo neradi, zda jsme motivováni chovat se zodpovědně, aktivně či iniciativně a nebo ne. Mezi tyto atributy patří například vzhled a čistota pracovního prostředí, způsob a forma komunikace zaměstnanců či nadřízených, srozumitelná a férová pravidla a řada dalších.

Dobrý pocit či spokojenost = dobře vykonávaná práce, pozitivní přístup zaměstnance, loajalita, dobré jméno podniku. To jsou benefity, které v konečném důsledku přináší prospěch oběma stranám, jak zaměstnancům, tak samotné firmě. A to je tedy i důvod, proč se vedení společnosti začalo zaměstnaneckou spokojeností prostřednictvím projektu DNA zabývat.



PROJEKT DNA

O NÁS, A S NÁMI

KVADRANT CÍLŮ				ROZSAH PROJEKTU		DNA TÝM	
ÚČEL	PŘÍNOS	KOMU	JAK	CO ANO	CO NE	ŘEALIZÁTOŘI	KOMUNIKÁTOŘI
Nastavit jasnou firemní kulturu	Dosáhnout spokojenějších zaměstnanců	Všichni zaměstnanci firmy	Vyšší počet zaměstnanců, kteří se ztotožní s firemní kulturou	Interní komunikace	Finanční ohodnocení - výše mzdy (je součástí jednání se zástupci zaměstnanců)	Ing. Vozdecký Michálek M. Šebestík T. Tauš F. Sychra J. Vításková O. Ing. Dobrovolný Račanský M. Krejčí J. Burian J.	Kubiš J. Tamáš P. Sedláček S. Kubín J. Kučera Č. Sušanka P. Havlíková J. Kervitcer P. Kramář Z. Vetečník P.
Dosáhnout ztotožnění všech zaměstnanců s firemní kulturou	Zvýšení loajality zaměstnanců (zůstávám ve firmě / vyplácí se dělat něco navíc)	Okolí firmy	Vyšší počet zaměstnanců, kteří uznají, že došlo k pozitivní změně ve firmě	Znalost představ zaměstnanců	Pracovní postupy Technologie Správné normy		
Zapojení zaměstnanců	Snížení chyb, škod, ztrát a plýtvání	Koncern	Nižší fluktuace zaměstnanců	Anketa, exkurze	Body probírané na ZOJ		
Dosáhnout atraktivity pro respektování firemní kultury	Zlepšení „dobrého jména“ firmy		Vyšší atraktivita firmy v regionu	Osobní přístup	Maximalizace přínosu pro jednicové pracovníky		
Zajistit pozitivní obraz firmy v jejím okolí			Vyšší kvalita práce	Jistota, stabilita	Koncernový postoj		
				Čistota na pracovišti			
				Hodnocení vedoucích pracovníků odspodu			
				Jednotná vizualizace			



Základem úspěchu je komunikace!

Protože se projekt dotýká často i ožehavých témat, která byla v minulosti nedostatečně komunikována, a protože obecně komunikace je v tomto projektu zcela zásadní, byla takto nastavena i jeho celková organizace, kde je absolutně zásadní důraz kladen na komunikaci a transparentnost. V praxi tak byl ustanoven tým DNA, který sestává ze dvou základních skupin spolupracovníků, a to komunikátorů a realizátorů. Všichni pracovníci, kteří jsou členy DNA tak činí na základě vlastní dobrovolnosti bez jakýchkoliv zvláštních výhod.

Mimoto byla dána šance k vyjádření se i nám všem ostatním zaměstnancům, a to formou k tomu účelu speciálně připravených dotazníků. Tyto bylo možné vyplnit a přispět tak do celofiremní diskuze.

Výsledkem těchto šetření, která se ukončila v červenci 2016 před celozávodní dovolenou, bylo rozklíčování základních hlavních problémů, které se ukazují pro spokojenost jako kritické. Namátkově např. kvalita materiálů pracovních oděvů, úroveň čistoty v sociálních prostorách, nedostatečná kapacita stávajících jídelen, špatná komunikace nadřízených, nedostupnost některých informací atd.

Obecně byla stanovena průměrná úroveň spokojenosti zaměstnanců na hodnotě 35 %.

Vedení společnosti zcela transparentně takto kriticky vnímaná témata nezkrášleně zveřejnilo a byl k nim poskytnut vstupní komentář.

U řady kritických bodů je nespokojenost spojena spíše s nedostatečnou komunikací, kdy je nutné lépe a vhodněji vysvětlit důvody, proč se něco musí dělat nějakým způsobem.

Mimo to však bylo šetřením rozpoznáno také mnoho konkrétních problémů,

kde je evidentně nutné zahájit kroky k jejich zlepšování.

A to je aktuální úkol pro tým DNA, kde se při pravidelných poradách postupně formuje tzv. implementační plán, který obsahuje zcela konkrétní úkoly, termíny a zodpovědnosti.

Tato jednání, kde se dojednávají konkrétní opatření, nejsou vůbec jednoduchá, často trvají řadu hodin, promítají se zde zájmy různých skupin, různé názory a myšlenky. Hledání kompromisního a obecně uspokojivého řešení je tak složité, ale ve výsledku velmi dobré.

Se všemi těmito úkoly a stavem jejich plnění jsou seznamováni všichni zaměstnanci, a to formou prezentace.

Osobně jsem přesvědčen, že čas, energie a finanční prostředky věnované projektu se vyplácí. Již dnes vidíme první základní změny, které projekt DNA přináší. Rozšířila se kapacita stávajících jídelen, mění se systém úklidu sociálních prostor, je připraveno obsáhlé školení komunikačních dovedností pro mistry/předáky.

Pokud tyto změny vnímáte stejně pozitivně jako já a členové týmu DNA, tak je to základ, doufejme, úspěšně nastoupené cesty.

Martin Michálek

Zaměstnanec FV a jeden z členů týmu projektu DNA

Vyhodnocení Workshopů DNA			
* namátkové příklady dle hodnocení ze závěrečné zprávy Capability Praha			
Komunikace		Procesy	
			
- Špatná komunikace mezi zaměstnanci - Špatné chování a komunikace nadřízených - Vedení nezdraví zaměstnance	- Vstřícnost vedoucího a mistra lakovny - Nový jednatel se zajímá - Pozitivní přístup technologa montáže	- Kontroly automobilů při výjezdu - Proces udělování propustky k lékárně - Dvojití značení příchodů (do areálu a na pracoviště)	- Zavedení ZOJ - Proces zlepšování ve firmě
Motivace		Informovanost	
			
- Nejasná pravidla pro benefity - Rozdíly v hodnocení - Přesčasy bez jasných pravidel	- Pravidelná mzda, benefity - Stravenky - Stabilní společnost	- Nedostupnost potřebných informací - Informace se často mění	- Nadřízený mi říká vše co potřebuji - Informace dostávám včas

Komunikátoři jsou zástupci nás zaměstnanců, se kterými jsou projednávány všechny kroky a rozhodnutí v projektu. Jejich názor (reprezentující názor zaměstnanců) a vliv na to, co se v projektu bude skutečně dělat, je tak zcela klíčový a rozhodující.

Součástí týmu DNA je logicky i zástupce vedení společnosti, v tomto případě jednatel Ing. Luboš Vozdecký. Nicméně, přes jeho významnou roli (vedoucí projektu) s možností ovlivňovat směr v projektu, je v praxi jedním z členů DNA týmu. Všechny kroky či rozhodnutí, která se na skupině DNA dohodnou, jsou vždy rozhodnutím celého týmu (vyjma takových rozhodnutí, která jsou vrcholnou zodpovědností managementu firmy).

Jaký je praktický postup v projektu?

Zásadním bylo pochopit a poznat úroveň stávající zaměstnanecké spokojenosti. Řada z vás (celkově cca 80 osob) se tak zúčastnila speciálních setkání tzv. DNA Workshopů, a to pod vedením externích nezávislých odborníků (avšak bez účasti vedoucích pracovníků). Účastníci těchto Workshopů měli možnost vyjádřit zcela otevřeně své názory, myšlenky a nápady ve všech podstatných tématech, kterými se projekt DNA zabývá.

Nová vizualizace firmy



FRITZMEIER

Vyškov

Nové logo firmy

Při vytváření mediálního obrazu jakékoliv značky hraje rozhodující roli **podniková identita** (Corporate Identity). Mluvíme-li o mediálním obrazu, je tím míněn způsob, jakým firmu vnímají její zákazníci, její zaměstnanci a veřejnost. Corporate Identity musí vycházet z jasně definované a všemi přirozeně akceptované filozofie a stanovených cílů.

Jeden z hlavních a velmi podstatných pilířů Corporate Identity je **jednotný vizuální vzhled**. Úroveň a styl vizuální prezentace má pro vznik a udržování dobré image firmy klíčový a prakticky rozhodující význam.

Firma, která si přeje být jedinečná – odlišit se od ostatních a být tak snadno všem zapamatovatelná, dát veřejnosti najevo svou filozofii – musí vystupovat na veřejnosti i vizuálně jednotným a předem dobře promyšleným způsobem. Aby bylo tohoto cíle snadněji dosaženo, musí mít k dispozici systematicky zpracované principy vizuální komunikace – tzv. **Grafický manuál**. Tímto manuálem se řídí příprava všech vizuálních prostředků, jimiž organizace vizuálně komunikuje s veřejností.

Zde je definováno, jak má a také jak nemá vypadat vizuální (míněno grafický / textový) projev firmy. Popisuje a definuje firemní logo, firemní barvy, formu hlavičkových dokumentů a firemních tiskovin, způsoby a možnosti použití firemního loga, propagační tiskoviny (různé pozvánky nebo třeba i tento časopis), nástěnky, navigační systém ve firmě pro návštěvy až po webové stránky nebo třeba "uniformy" zaměstnanců.

Jelikož Fritzmeier Vyškov nevystupuje směrem k zákazníkům samostatně, ale v rámci skupiny Fritzmeier, je třeba také dodržet co nejbližší designovou vazbu na sesterské společnosti. Celý koncern pak musí působit pro zákazníka jednotně, přehledně a čitelně.

Situace v této oblasti u nás má daleko do ideálu - dokumenty všeho druhu se vytváří živelně, každý používá své předlohy a formuláře nebo stávající různé upravuje. Pak se snadno stane, že například dva významem totožné dokumenty - například směrové cedule - působí naprosto odlišně. Podobná situace je například i v dokumentech vydávaných směrem k zaměstnancům, které jsou plné tučných, obarvených, zvětšených nebo podtržených slov, vykřičníků, různých typů písma atd. Takový text

se velmi obtížně čte a je obtížněji srozumitelný, než prostý odstavec psaného textu. Lidová tvořivost nemá v kultivovaném projevu místo a je proto na čase stanovit nějaká pravidla, podle kterých mají tyto dokumenty vznikat.

Část projektu DNA je nyní sub-projekt DNA-Prezentace firmy. V rámci tohoto projektu byla již zpracována první verze výše zmíněného potřebného Grafického manuálu (byl nadefinován standard), který rovněž převzali kolegové z Fritzmeier Group a použijí ho jako bázi pro tvorbu korporátního manuálu. Tento dokument nyní slouží jako pomůcka grafickému studiu, kterému postupně zadáváme různé úkoly k realizaci. V budoucnu se tedy můžeme těšit na přepracování firemního označení, nové webové stránky a mnoho dalšího.

Tomáš Šebestík

Technik TPV - konstruktér



FRITZMEIER

Vyškov

Fritzmeier s.r.o.

Tovární 592/3

682 01 Vyškov - Předměstí

www.fritzmeier.cz

Jsmo německá společnost s ryze českým managementem, která patří mezi přední výrobce komponentů pro zemědělské, stavební a manipulační stroje (kabiny, karoserie, bezpečnostní rámy).

Pro náš výrobní závod hledáme do trvalého pracovního poměru vhodné kandidáty a kandidátky na tyto pozice:



- **LAKÝRNÍK**
- **SVÁŘEČ (CO₂)**
- **BRUSIČ**
- **OPERÁTOR CNC**
- **MANIPULANT**

NABÍZÍME MNOHO BENEFITŮ:

- nadprůměrné mzdové ohodnocení • týden dovolené navíc • finanční motivaci pro dojíždějící
- příspěvek na stravenky (hodnota stravenky 100 Kč) • stravování v areálu • příplatky za směny 20 - 25 Kč/hod • příspěvek na životní či penzijní pojištění 700 Kč/měs. • benefit za dodržení systémových pravidel 800 Kč/měs. • čištění a údržba pracovních oděvů • příspěvek zaměstnavatele při narození dítěte a při svatbě zaměstnance • vánoční odměny • placené hodiny v Aquaparku Vyškov • sociální program pro zaměstnance předdůchodového věku 500-1500 Kč/měs. • služební telefony pro zaměstnance včetně dělnických profesí
- zastávku autobusů před firmou, parkoviště uvnitř areálu



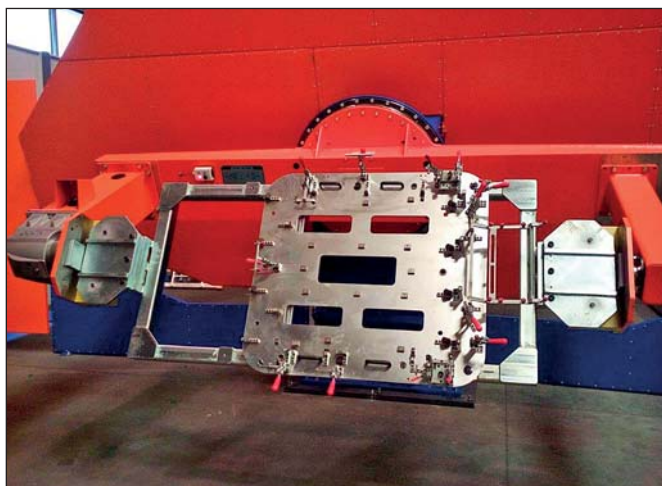
Pošlete váš životopis na a.dobrovolny@fritzmeier.com nebo zavolejte na telefon: **517 578 775** a domluvíte si schůzku.

Nový vzhled inzerce

Informace z oblasti robotizace

Vážení spolupracovníci, v předchozích dvou dílech povídání o robotizaci byl jeden společný jmenovatel, a to svařovací přípravek a všichni, kteří mají co do činění se svařováním ví, že bez „pořádného“ svařovacího přípravku to prostě nejde. Jak jsem již v minulosti zmiňoval, precizně navržený a zkonstruovaný svařovací přípravek značně zvýší tvarovou a rozměrovou přesnost všech produktů vyráběných technologií svařování, což představuje významnou konkurenční výhodu pro přesnou sériovou výrobu. A proto bych se chtěl tomuto tématu v dnešním díle věnovat. Již kolegové přede mnou, tak i já jsme byli rozhodnutí ponechat design u nás ve firmě. Postupem času jsme vydefinovali nároky a požadavky, které by měl přípravek splňovat:

- rychlá výměna přípravků
- univerzálnost, možnost upnutí přípravku do různých druhů polohovadel
- přesné, pevné a nezaměnitelné upnutí všech dílů budoucí sestavy do přípravku
- dostupnost svarů v optimálních svařovacích polohách pro hořák svařovacího robota
- navržení a zpracování přípravku s ohledem na jeho opotřebení
- odolnost proti rozstřiku svarového kovu
- možné propojení s řídicím mechanismem robota
- pokud projekt výroby sestavy skončí, rozebíratelnost přípravku a použití komponentů pro další projekty
- ergonomie, dostupnost ovládacích prvků pro obsluhu
- definované měrné body a body work-object (snadný převod programů na jiný robot)
- nejlépe všechny „figury“ přípravku seřizitelné ve třech osách pomocí seřizovacích podložek



Dnes musím říci, že naše svařovací přípravky tyto požadavky splňují. Je to práce zejména našeho konstrukčního oddělení, kdy pod taktovkou Tomáše Šebestíka vznikly návrhy univerzálních rámců řady L211xx pro všechny naše roboty, které se úspěšně realizovaly. Dále pak celá výrobní řada dosedacích kostek L10000-x a dalších prvků, které zkracují čas samotné konstrukce, zjednodušují výrobu a urychlují montáž. Další bod, jenž bych nechtěl opomenout, je využití firem z blízkého okolí, u kterých si objednáme technologie, kterými nedisponujeme a které potřebujeme.



Svaziko: zinkování dílů, kvalitní protikorozi ochrana při zachování vysoce dekorativního vzhledu, kde neulpívají kuličky z rozstřiku.

MGV: přesné strojní opracování, kalení dosedacích čepů a kostek.

Chropýřská Strojírna: frézování a přesné vrtání rozměrných rámců. To vše ve výsledku dělá opravdu zdařilý projekt, kterého si všímají i naši kolegové z Německa a Rumunska. Některé námi vyvinuté prvky byly již zavedeny do standardních výrobních postupů celého koncernu a o dalších se bude jednat.



Závěrem bych chtěl poděkovat svému celému týmu, který postupně na pracovištích svařovacích robotů vytváříme a jenž se neustále rozrůstá, za ochotu učit se novým věcem, za jejich přístup k práci či za zavádění jejich nových myšlenek do výrobního procesu. Víím, že není mnohdy jednoduché plnit všechny tyto úkoly. Nicméně máme před sebou další výzvu, a tím je instalace dalšího nového robotického zařízení, které se očekává v první polovině příštího roku.



Jaroslav Ryška

Vedoucí robotizovaných pracovišť

Dětský den

Ohlédnutí za Dětským dnem 2016

V letošním roce jsme se pokusili o malou změnu a zkusili připravit Dětský den firmy Fritzmeier na vyšovském letišti. Probudili jsme se do slunečného a teplého rána. Příprava



celého zázemí začala již v brzkých ranních hodinách. Pracovali jsme všichni stejně intenzivně jako v předešlých letech, přesto jsme očima stále zastavovali hodiny, abychom zvládli zajistit vše potřebné, než přijdou první návštěvníci. Účast dětí v letošním roce byla nejvyšší v celé historii po-



řádání Dětských dnů. Pro děti byla připravena spousta atrakcí včetně možnosti návštěvy leteckého muzea, kterou určitě ocenili i dospělí. Další velkou atrakcí bylo vystoupení pejsků pod sdružením Boerboel clubu vedeného paní Magdou Moravcovou. Nesmíme zapomenout ani na mažoretky z Ivanovic, hasiče z Drnovic, Policii ČR z Vyškova, na koně pana Sotoláře z Krásenska nebo na skákací hrad se skluzavkou. Moje velké díky patří taky týmu lidí, kteří již několikátým rokem přidávají ve svém volném čase ruku k dílu a moc mně s přípravami akce pomáhají.



V letošním roce jsme taktéž poprvé pozvali na naši akci postižené děti sdružené v Asociaci Paprsek. Tyto děti mají většinou zdravotní problémy s pohybovým aparátem nebo trpí lehkou mozkovou dysfunkcí. Každopádně i pro ně bylo toto dopoledne velkým zpestřením a určitě plánujeme v budoucnu navázat s nimi dlouhodobější spolupráci.



Na základě kladných ohlasů dětí i dospělých rozhodlo vedení firmy o pořádání Dětského dne v roce 2017 taktéž na tomto místě. Jsme si plně vědomi toho, že budeme mít určitě co zlepšovat. Těšíme se na vás a vaše děti a pokusíme se připravit dopoledne plné zážitků.

Kateřina Filípková
Asistentka jednatele

Volný čas a významná jubilea

OSMISMĚRKA

Po vyškrtání 49 slov vám zbude 7 písmen. Jejich přečtením po řádkách získáte jméno české herečky

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

AGENTI	KLEPETO	PODTISK
AGRAFA	KOVRAL	POKUTY
AKADEMICI	KREDENC	PRASKOT
ASPIK	KŘÍDLO	RANČERKA
CITRONÍK	KUDLA	SEKRECE
ČEČETKA	KVINTETA	SKAUTI
ČEKATEL	LESNÍCI	SLASTI
ČERVÁNKY	LOCIKA	STUDÁNKA
ČINOVNÍK	LOVCI	SUBRETA
EMBOLIE	MAGNÁT	SVLAKY
HARMONIE	MANDANT	TETRODA
HNILIČKA	NEKOVY	VARNA
KALCIUM	OKOSTICE	VČELNICE
KALVÁRIE	OMÁČKA	VIZÁŽE
KARAS	OVSÁHA	VYZDÍVKA
KARTA	PARAPETY	
KLADIVO	PLAKETA	

Řešení přineste osobně na personální oddělení. V pondělí, dne 25.01.2017 vylosuje člen redakční rady tři výherce, pro které bude připravena malá odměna. Soutěže se neúčastní redakční rada.

Úspěšní luštitelé tajenky z minulého čísla:

Zachrla Lukáš, Vilimovský Miroslav, Kupčík Jan.

Kulatá životní jubilea za 2. pololetí 2016

Vít Kolejka, Petr Spáčil, Petr Srněnský, Jan Šrubař, Jiří Blahout, Jakub Burian, Martin Daněk, Lukáš Hála, Ing. Michal Kmenta, Michaela Masaříková, Martin Meitner, Karel Nováček, Martin Šafařík, Tomáš Zbořil, Luděk Dohnal, Jiří Kozák, Ondřej Machálek, Petr Adam, Milan Kala, Štefan Minárik, František Vrána, Jiří Zouhar, Drahomír Fránek, Stanislav Hynšt, Alena Kužílková, Milan Řezáč, Zdeněk Skala, Jaroslav Vévoda.

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

Významná pracovní jubilea za 2. pololetí 2016

10 let:

Milan Štěpánek, Štefan Vass, Radek Schuster, Vladimír Pospíšil, Hana Ilčíková, Lubomír Meitner, Miroslav Knapp, Jakub Burian, Jiří Červinka, Ladislav Süsner, Miroslav Malík, Jiří Kubín, Blahoslav Zeman, Radka Gottvaldová, Zuzana Trumpešová, Alena Kužílková, Květoslav Hrdinka, Božena Bařinová, Jaroslav Pihera.

20 let:

Radek Jandl, Pavel Severa, Zdeněk Kulhánek, Ing. Luboš Vozdecký, Blanka Puppová, Libor Vítek.



Pozvánky - vánoční večírek, blahopřání



Firma Fritzmeier s.r.o.

*pořádá pro své zaměstnance,
jako poděkování za odvedenou práci,*

VÁNOČNÍ VEČÍREK

**Akce se uskuteční ve čtvrtek, 15. prosince 2016
od 15.00 hodin v kulturním domě v Drnovicích.**

*Organizační pokyny naleznete na LCD televizorech
umístěných v jídelně KOVO a na montáži.*

Na setkání s vámi se těší

Luboš Vozdecký, Miloslav Hajduch a zástupci ZOJ



Veselé Vánoce a šťastný nový rok

Fröhliche Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr

Merry Christmas and Happy New Year

