



FRITZMEIER

Vyškov

DIE WELT DER KABINEN

Nr. 2/2016

Zeitschrift für Mitarbeiter der Firma Fritzmeier s.r.o.

www.fritzmeier.cz



Neuer Kabinentyp für die Firma LINDNER unter der Bezeichnung Unitrac 112 LDrive,
den wir in Vyškov im Jahr 2017 herstellen werden



FRITZMEIER

Editorial



Verehrte Leser, verehrte Mitarbeiter,

ich begrüße Euch beim Lesen der in der Reihenfolge bereits siebzehnten Ausgabe der Firmenzeitschrift. Zu Anfang möchte ich gern erwähnen, dass wir hier am 15.10.2016 zwei geehrte Gäste begrüßt haben, und zwar Herrn Rupert Fritzmeier und Herrn Eberhard Groß, die das Produktionswerk in Vyškov besichtigt haben. Bei dieser

Gelegenheit haben sie auch an der Feier unserer bedeutenden Spedition – der Firma DONAK spol. s r.o. teilgenommen, die 25 Jahre seit ihrer Gründung gefeiert hat. Zum Abschluss des Samstags drückten beide Herren ihre Freude über die geleistete Arbeit und Ergebnisse aus, die wir hier in Vyškov erreichen. Ihr findet das Foto, das diese Momente festhält, unter dem Editorial.

Weiter möchten wir Euch die bereits früher angekündigte Investition näher vorstellen, die Ende des Jahres 2016 in der Vorfertigung installiert wird. Es handelt sich um einen neuen Rohrlaser ADIGE LASER TUBE LT8. Wir werden uns wieder dem Thema der fortschreitenden Robotisierung in unserer Firma widmen und möchten Euch auch über Neuigkeiten im Bereich des Projektes DNA informieren. In folgenden Monaten wollen wir uns auch auf dem Gebiet der Visualisierung unserer Firma verbessern. Einige von Euch haben bestimmt schon in der Zeitung die Änderung bei Annoncen betreffs des Angebots freier Arbeitsstellen bemerkt. Wir bereiten eine neue Version unserer Internetseiten vor. Über weitere Schritte werdet Ihr im Beitrag von Herrn Šebestík auf Seite acht lesen.

Auf der Hinterseite der Zeitschrift findet Ihr die Einladung zur „Weihnachtsfeier“. Im vergangenen Jahr bewährte sich das Kulturhaus in Drnovice, und deshalb wurde beschlossen, die Feier wieder dort zu veranstalten. Ich hoffe, dass die Feier gelingt und zum ideellen würdigen Pünktchen hinter diesem Jahr wird. Ich möchte Euch gern frohe Weihnachten, reiche Bescherung und vor allem viel Gesundheit und persönliche Erfolge im Jahr 2017 wünschen.

Ing. Aleš Dobrovolný

Leiter der Personal- und Lohnabteilung



Inhalt

- 2 Editorial**
- 3 Das Wort des Geschäftsführers**
- 4 Neuer Rohrlaser**
- 5 Verbesserungsprozesse**
- 6 DNA**
- 7 DNA**
- 8 Neue Visualisierung der Firma**
- 9 Informationen aus dem Bereich der Robotisierung**
- 10 Kindertag**
- 11 Freizeit und bedeutende Jubiläen**
- 12 Einladungen – Weihnachtsfeier, Glückwünsche**

REDAKTION

Mitglieder des Redaktionsrates:

Ing. Aleš Dobrovolný, Kateřina Filípková

Herausgegeben in Vyškov am 9.12.2016

Verleger: Fritzmeier s.r.o., Tovární Nr. 592/3
682 01 Vyškov-Předměstí

Auflage: 650 Stück

Druck und graphische Bearbeitung: CM Engineering, spol. s r.o.
Registriert beim Kulturministerium unter der GZ:

MK ČR E 18538

Die Zeitschrift „Welt der Kabinen“ erscheint zweimal jährlich und wird kostenlos verteilt.

Beteiligt Euch an der Firmenzeitschrift mit uns.

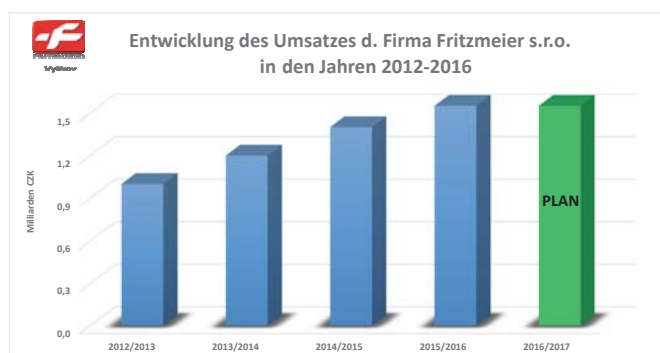
Wir begrüßen, wenn Ihr Euch an der Bildung unserer Firmenzeitschrift mit beteiligt. Schreibt Eure Hinweise, Ideen oder Verbesserungen und gebt sie bei der Personalabteilung ab. Für Eure Beiträge bedanken wir uns im Voraus.

Das Wort des Geschäftsführers

Verehrte Mitarbeiter,

Ihr haltet in der Hand die weitere Ausgabe unserer Zeitschrift, die von unserer Firma Fritzmeier Vyškov ununterbrochen seit 2008 verlegt wird und in der wir Euch die wichtigsten und interessantesten Begebenheiten vorstellen, die in unserer Firma bereits geschehen sind bzw. geplant werden.

Und da das Jahresende 2016 naht, ist auch die Zeit, das vergangene Geschäftsjahr 2015/2016 zu bilanzieren. Dieses Jahr war in jeder Hinsicht erfolgreich, und zwar was den Rekordumsatz über 1,5 Md. CZK, als auch die Effektivität



unserer Arbeit betrifft. Der Anteil aller Reklamationen und sonstiger Schäden, entstanden durch unsere (ab und zu) minderwertige Arbeit, ist auf eine Rekordzahl von 0,31% gesunken. Die Zahl, die ich persönlich einst für eine Grenze hielt, deren Überwinden „aus dem Reich der Träume“ ist. Gänzlich dasselbe kann ich auch über die Produktivität sagen. Im letzten Jahr bewegt sie sich um 112 %, was im Bezug auf unsere strengen Normen ein absolut phänomenales Ergebnis ist. Gestattet mir also, Euch allen ohne Unterschied für diese Ergebnisse meinen Dank auszusprechen und somit zugleich wiederholt meinen Respekt zu Eurer Arbeit zum Ausdruck zu bringen. Gleichzeitig zeugt es jedoch von der Tatsache, dass der von uns vor einigen Jahren gewählte Weg richtig ist und das so oft verwendete Klischee, dass menschliche Möglichkeiten im Grunde genommen unbegrenzt sind, gerade durch Euch zur Realität umgesetzt wurde. Das beweisen zahlreiche schriftliche positive Reaktionen unserer Kunden, wie der Firmen LINDNER, BOBCAT, KUBOTA, HAMM, LINDE und CARGOTEC, den wir fertige, komplett montierte Kabinen direkt auf ihre Fertigungsstraßen liefern. Nicht geschriebene, jedoch umso höhere Auszeichnung sind Fragen der Kunden, für die wir die Kabinen nur in der Phase des Rohteils bzw. höchstens in der Phase der Lackierung liefern, und die fragen: „Warum können unsere Kabinen in Vyškov nicht komplett produziert werden, also einschließlich Montage?“

In diesem Jahr haben wir auch eine weitere Halle gebaut, diesmal ging es um die Halle des Wareneingangs. Sie machte es möglich, den Prozess der Annahme sämtlichen Materials sowie der Kaufteile zu verbessern, sowie unsere Kaufteile für Montagestraßen besser und übersichtlicher zu lagern. Die Fläche der überdachten Räumlichkeiten, die wir für die Produktion nutzen, erreichte so in unserem Areal in der Gesamtgröße von 57.000 m² ganze 29.000 m². Besonders mit Rücksicht auf das Vorgenannte sind wir auf die fortschreitende Erweiterung des Prozesses der Montage vorbereitet, und zwar insbesondere bezüglich der Tatsache, dass wir die

Baugenehmigung für eine weitere Halle in der Größe von über 2.000 m² erhalten haben, die im hinteren Teil unseres Areals platziert ist.

Nicht nur die vorgenannten Ergebnisse, sondern auch die gesamte wirtschaftliche Lage machten es im Rahmen der Verhandlungen betreffs der weiteren Erhöhung der sozialen Geborgenheit möglich, bedeutsamen Fortschritt auf diesem Gebiet zu erreichen.

Die ausgeschriebenen Vergünstigungen werden von den Ergebnissen der Einführung von Verbesserungen sämtlicher Prozesse in der Firma finanziert, und damit wir weitere Erhöhung dieser Vergünstigungen in kommenden Jahren finanzieren können, müssen wir die Tätigkeiten fortführen, die zur Erhöhung der Effektivität führen.

Die vorgenannten Prozesse (also Verbesserung der Prozesse und daraus folgende Erhöhung der Vergünstigungen) sehen wir als eine Art „materielle Basis“. Zu dieser materiellen Basis gehört jedoch immer etwas wie „geistiger Aufbau“. Deshalb haben wir gemeinsam mit Euch das langfristige Projekt „DNA-Über uns und mit uns“ eingeleitet, wo wir ein bisschen andere Prozesse lösen als die, die zur Erhöhung der Effektivität oder Beseitigung der Verschwendung führen. Wir wollen gemeinsame Sprache mit Euch, Arbeitnehmern, finden. Es geht uns darum, dass Ihr zu Recht das Gefühl habt, dass Ihr über alles, was Euch interessiert, voll informiert seid, dass unsere gegenseitige Kommunikation auf einem Niveau abläuft, das Ihr für ausreichend haltet, dass sich Eure Vorgesetzten anständig und professionell verhalten. Wir wollen, dass sämtliche Ideen, die in Euren Köpfen sind und deren Realisierung real und nutzbringend ist, nicht unausgesprochen oder vergessen bleiben. Wir wollen die Gewissheit haben, dass wir alles, was in Menschenkräften steht, dafür getan haben, Euch zu erklären, dass manche Maßnahmen, obwohl unpopulär, notwendig sind. Wir wollen wissen, was wir noch weiter für die Verbesserung der Bedingungen der Verpflegung bzw. der Sauberkeit in Firmenräumlichkeiten tun können. Wir warten auch auf Eure Vorschläge zur Verbesserung der Verständlichkeit der von uns erlassenen Dokumente. Nützt bitte diese Gelegenheit und nehmt mittels Mitglieder des Teams an diesem Projekt teil. Wir warten auf jede Eure Idee, wir freuen uns auf jeden Euren Einfall.



Gestattet mir zum Abschluss, verehrte Mitarbeiter, Euch für die Arbeit zu danken, die Ihr im vergangenen Jahr für die Firma Fritzmeier geleistet habt, und Euch für das neue Jahr 2017 viel Gesundheit, Glück und Wohlergehen wünschen.

Ing. Luboš Vozdecký
Geschäftsführer

Neuer Rohrlaser

Gleichzeitig mit der Entwicklung der Robotisierung auf dem Gebiet des Schweißens kam das Bedürfnis eines ähnlichen Schrittes betreffs Automatisierung in Verbindung mit neuen Technologien auch im Prozess der Bearbeitung der Teile aus einem Stangenmaterial. Die Gründe sind offensichtlich – unvergleichbar höhere Effektivität der Produktion bei gleichzeitiger wesentlicher Verbesserung der Qualität, d.h. Genauigkeit der Bearbeitung, unbelastet vom negativen Einfluss des menschlichen Faktors. Und obendrein, die Perspektive des Ersetzens der Produktion von gesägten Profiltteilen mit gebohrten oder gefrästen Löchern, bzw. noch geformten Profilen in einigen Schritten nur in einem Arbeitsgang der Maschine, war sehr verlockend. Die Absicht, eine Laserschneidmaschine für Rohre zu kaufen, entstand in unserer Firma schon vor nahezu zehn Jahren. Wir haben bei Herstellern dieser Maschinen angefragt – leider stellte zu der Zeit die Bearbeitung von den hier gewöhnlich verwendeten Rohren und Profilen mit einem Sonderquerschnitt für diese Lasermaschine ein unlösbares Problem dar. Die universelle Ausnützung im Fall der Standardprofile wurde als unzureichend ausgewertet. Die Entwicklung blieb natürlich nicht stehen, und gegenwärtig werden von den Herstellern Rohrlaser angeboten, die in der Lage sind, eine breite Skala von den verschiedensten Formen und Querschnitten zu bearbeiten, obwohl immer noch nicht alle. Auf Grund dieser Erkenntnisse wurde ein Ausschreibungsverfahren unter Teilnahme der Firmen Trumpf und Adige eröffnet, in dem nach vielen Verhandlungen mit beiden Teilnehmern und gleichzeitig laufenden unabhängigen Konsultationen mit den Nutzern von Laserschneidmaschinen beider Hersteller der italienische Lieferant mit dem Type Adige LT 8 siegte. Der Grund für diese Wahl war sowohl die robustere Konstruktion und dadurch vorausgesetzte und von bestehenden Nutzern bestätigte erhöhte mechanische Beständigkeit gegen geläufige Betriebsabnutzung und gegen die Beschädigung bei etwaigen Kollisionen, als auch die Softwareausstattung. Bei diesen Laserschneidmaschinen ist die Art der Bildung der technologischen Unterlagen durch Programmierer sowie deren weitere Verarbeitung durch Arbeiter an der



Maschine für unsere Bedingungen geeigneter und ebenfalls „benutzerfreundlicher“. Der nächste Vorteil war die Fähigkeit einer direkten Kommunikation mit dem in Vyškov benützten System der Produktionssteuerung bei Vergabe, Überwachung und Aufweisung einzelner Aufträge, sowie die Möglichkeit des automatisierten Abzugs des verbrauchten Materials im System der Lagerwirtschaft.

Mechanische Teile des Rohrlasers bestehen aus steifen Schweißkonstruktionen, die eine hohe Stabilität aller Komponenten sichern, besonders der Bahn für eine sehr dynamische Bewegung des Spindelwagens mit befestigtem Material zur Bearbeitung, und Lünette, die die

genaue Position der Stange an der Sägestelle abgrenzt. Die richtige Position des geschnittenen Materials unter dem Schneidkopf wird außer der optischen Einrichtung für das Aufsuchen und Orientierung der Schweißnaht auf dem Rohr noch von weiteren Scannern kontrolliert, die die Position mit Orientierung auf die Kompensation der Durchbiegung und Verdrehung identifizieren. Die Konstruktion des Bewegungsmechanismus des Laserkopfes ermöglicht außer der senkrechten Bewegung auch sein Kippen im Bereich von $\pm 45^\circ$, sodass außer den Schnitten in der Richtung senkrecht zum Material auch schräge Schnitte wie Senken der Löcher und Kanten u. ähnl. durchgeführt werden können. Für das Beladen mit Stangen ist die Maschine mit zwei unabhängigen Mechanismen ausgestattet – erstens mit einer automatischen Beladestation mit Bündelmagazin von Rohren mit einem Standardquerschnitt, aber auch für schrittweises Beladen mit einer automatischen Beladestation für einzelne Stangen in einer exakt definierten Position. Die Mindestlänge der geschnittenen Stange ist 2500 mm, maximale Länge 6500 mm. Weitere Parameter sind der kleinste und größte Querschnitt, der bei Rundstangen im Bereich von 12 – 220 mm liegt, und das Höchstgewicht der Stange, wo vom Hersteller der Wert von 35 kg/m angegeben wird. Der Umfang dieser Parameter ermöglicht, nahezu ganzes Sortiment der Stangen mit rundem, quadratischem oder rechteckigem Querschnitt zu bearbeiten, die mehr als 50 % des Volumens des gesägten Stangenmaterials bilden. Im Fall des Profilmaterials mit einem Spezialquerschnitt wird das weitere Kriterium für die Priorität bei seiner Bearbeitung durch den Rohrlaser seine „Eignung“ mit Rücksicht auf die Jahresmenge der Teile sowie nachfolgende Bearbeitung durch Bohren oder Biegen darstellen.

Nach der Lieferung und Montage der Anlage im Dezember ist ein allmählicher Produktionsanlauf ab Januar 2017 geplant. Vor den geschulten Technikern und CNC-Operatoren wird eine anspruchsvolle Aufgabe sein, nämlich auf die neue Bearbeitungsart so viele Teile wie möglich zu bringen, dadurch die maximale Ausnützung der neuen Maschine zu sichern und gleichzeitig auch Kapazitätsprobleme in diesem Produktionsbereich zu lösen. Den gleichzeitigen Effekt von wesentlicher Bedeutung wird das Erreichen und dauerhaftes Einstellen eines hohen Niveaus der Genauigkeit der Komponenten darstellen, die zur weiteren Bearbeitung verwendet werden. Die Inbetriebnahme des Rohrlasers wird einen weiteren Schritt zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit der Firma Fritzmeier Vyškov sowie der ganzen Firmengruppe auf dem Weltmarkt bedeuten.

Ing. Václav Jandl
AV-Leiter



Verbesserungsprozesse

Einer der Grundpfeiler des Erfolgs ist die Unterstützung stetiger Verbesserungen, und zwar in allen wesentlichen Bereichen, die die Erfüllung der Grundaufgaben der ganzen Firmengruppe zum Ziel haben, und dadurch auch unseres Werkes in Vyškov: „Nummer Eins in der Welt der Kabinen sein“.

In den Bedingungen von Fritzmeier Vyškov ist das Prinzip der Verbesserung in drei Grundpfeiler eingeteilt:

1. Kaizens

Das Ziel dieser kleinen Verbesserungen ist, die Initiative zur Verbesserung bei allen Mitarbeitern anzuspornen und ihnen zu ermöglichen, an diesen kleinen Verbesserungen in Form einer kleinen Belohnung für gute verwendbare Ideen teilzuhaben.

Die Philosophie von Kaizens ist ziemlich einfach – wiederholte kleine Verbesserungen führen allmählich zu größeren und markanteren Änderungen. Obendrein bedeutet eine kleine Verbesserung gewöhnlich eine verhältnismäßig einfache, schnelle, nicht sehr kostenaufwendige Lösung, die in der Praxis sofort anwendbar ist.

2. System-Prozessverbesserung

In diesem Fall werden mehrere Typen von Mitteln verwendet, besonders dann verschiedene Arten von Prüfungen (ISO, Arbeitsschutz, 5S, Produktprüfungen), Kontrollen, Aktionspläne.

Der Sinn ist zu begreifen und kennenzulernen, wie ein bestimmtes System bzw. Prozess funktioniert, in ihnen Mängel und Potenziale zur Verbesserung finden und diese lösen. Eventuell werden geeignete Maßnahmen gesucht, die zur dauerhaften Abhilfe führen.

Diese Philosophie wird typisch von unserer Qualitätsabteilung angewandt (z.B. mit Hilfe der einfachen Methode 5x Warum – warum entstand dieser Mangel, warum wurde er vom Werker nicht entdeckt, warum gibt es keine klare Arbeitsanweisung, warum sind die Anforderungen des Kunden nicht bekannt....)

3. LSS-Projekte

LSS = Lean Six Sigma. D.h. die Methodik, gezielt auf die „schlanke“ Produktion und Produktqualität, deren Wesen ist, in Prozessen die Verschwendung zu suchen und diese zu beseitigen. Als Verschwendung können Überproduktion, übermäßig große Vorräte, Wartezeiten, Mängel bzw. Ausschuss, überflüssige Bewegung bzw. Transport, das ungenutzte Potenzial der Menschen, nutzlose und sich wiederholende Vorgänge verstanden werden.

In den Bedingungen des Werkes in Vyškov wird die LSS-Applikation durch „LSS-Projekte“ realisiert, die von geschulten bzw. erfahrenen Mitarbeitern geleitet werden, die die Methodik und Mittel nützen, die auf dem Gebiet der schlanken Produktion angewendet werden.

Was die Organisation betrifft, ist die Projektleitung in einen technischen und ökonomischen Teil aufgeteilt, wobei die Spitzenaufsicht von beiden Geschäftsführern der Gesellschaft vorgenommen wird. Einzelne Projektleiter stellen dann ihr Arbeitsteam zusammen, mit dem sie schrittweise das einschlägige Projekt lösen.

Die Vergabe der Themen für Projektleitung ergibt sich gewöhnlich aus aktuellen Problemen (z.B. niedrige Produktivität der konkreten Produktion, hoher Materialverbrauch, hoher Abfall, viele Mängel bzw. notwendige Nacharbeit, ständig fehlende Teile im Lager). Ebenso werden interessante Möglichkeiten bezüglich Zeiteinsparung und Kosten gefunden, wo in Form des Projekts ein Weg gesucht wird, wie man dieses Potenzial erfüllen kann. Konkrete LSS-Applikationen sind dadurch sehr variabel und hängen eng mit dem konkreten Thema zusammen.

Trotzdem kann man über bestimmte Standards sprechen, die bei der LSS-Anwendung verwendet werden. Typisch ist gewöhnlich ein höherer Anteil an Elektronisierung (Geschwindigkeit, Einschränkung der Fehler des Menschenfaktors), Visualisierung (Produktionsinstruktionen, Signale an Maschinen, Daten über die Produktion u. ähnl.), Applikation der 5S-Methode (Anordnung, Übersichtlichkeit des Arbeitsplatzes), Prinzip der zügigen Produktionssteuerung (Kanban-Karten, Balancieren der Anlagen).

Die Verbesserungsinitiativen bei Fritzmeier Vyškov haben auch einen großen synergischen Effekt. Die Einsparungen aus Optimierungen dienen sowohl der Firma dadurch, dass sie ihre Kosten effektiv senkt und die Produktionskapazität steigert, als auch den Mitarbeitern selbst, für die diese Verbesserungen Zeiteinsparung, Verringerung der Mühseligkeit bzw. höhere Produktivität bringen (die sich auch in der Entlohnung positiv zeigt).

Die Firmenleitung wird somit auch weiterhin die Verbesserung in allen ihren beschriebenen Formen durchsetzen und diejenigen Mitarbeiter unterstützen, die an diesen Verbesserungen aktiv teilnehmen wollen.

Martin Michálek
Systemingenieur

Vereinfachte Übersicht einiger abgeschlossenen LSS-Projekte im Jahr 2016:

Projekt	Projektleiter	Thema d. Projekts	Abgeschl.	Beschreibung des erreichten Ziels des Projekts
FV083	Leiter Metall: Marek Křivánek	Einstellung des Prinzips des zügigen Mechanismus für die Produktion von DYNAPAC-Kabinen (Schweißerei – Montage)	31.3.2016	Es wurde ein Pufferbestand produzierter und lackierter Kabinen eingestellt, Kanban-Steuerungskarten zwischen Montage und Metallfertigung eingeführt, Ausbalancieren der Montagestraße durchgeführt
FV090	Meister robotisierte Arbeitsplätze: Roman Gregor	Verkürzung der Zeiten des Umstellens des Schweißroboters CC4	26.2.2016	Regelung der Art des Einspannens und des Wechsels der Schweißlehren wurden vorgenommen und der Prozess der Schweißvorbereitung an Robotern wurde um 25 % beschleunigt
FV098	Techniker TPV: Karel Vodička	Lange Umstellungszeiten der Maschinen in Pressenhalle	30.6.2016	Durch konsequente Einhaltung des „Helfer“-Regimes und Regelung der Lagerwirtschaft von Presswerkzeugen kam es zur Verkürzung der Umbauzeiten um 10 %
FV100	Änderungstechniker: Filip Bergmann	Lange Zeit der Änderung FMB	15.3.2016	Durch die Übertragung der Leitung eines Teils technischer Änderungen direkt an FMB kam es zur Verkürzung der Zeit ihrer Bearbeitung auf 10 Tage

Verehrte Mitarbeiter,
seit Januar 2016 wurde bei uns ein sehr interessantes und ambitioniertes Projekt aufgenommen, anfangs ursprünglich DNA benannt und nachfolgend, auf Grund eines Wettbewerbs, geändert auf die offizielle Bezeichnung **DNA – Über uns und mit uns**. Im folgenden Text versuche ich, Euch das Wesentliche und die Bedeutung des Projekts näher zu bringen.

Worum geht es also genau?

Der Sinn des DNA-Projekts ist, das Niveau der Zufriedenheit von uns, Arbeitnehmer der Firma Fritzmeier Vyškov, zu überprüfen und nach festgestellten Ergebnissen geeignete Maßnahmen zu ihrer Erhöhung vorzubereiten und nachfolgend zu realisieren.

Für viele von uns ist die Arbeitszufriedenheit primär mit finanzieller Bewertung verbunden. Und trotzdem, und auf den ersten Blick vielleicht überraschend, ist dies nicht Interessengegenstand des DNA-Projekts. Warum?

Es ist offensichtlich, dass nicht nur das Geld über unsere Zufriedenheit auf Arbeit entscheidet. Anders gesagt, Geld ist nicht alles. Und wenn wir schon beim Thema Geld sind – finanzielle Fragen sind in unserer Firma Gegenstand der Verhandlungen zwischen der Firmenleitung und handlungsberechtigten Vertretern der Arbeitnehmer.

Warum soll man sich auch mit anderen als finanziellen Attributen der Zufriedenheit von uns Arbeitnehmern befassen?

Wir verbringen einen großen Teil unseres aktiven Lebens auf Arbeit, und ganz bestimmt beeinflusst uns das, was dort geschieht und wie es auf uns gesamt einwirkt. Ich persönlich bezeichne das als gutes Gefühl, ein anderer wird über Firmenkultur u. ähnl. sprechen. Jedenfalls gibt es Faktoren, die die Bedingungen für unsere Arbeitszufriedenheit mit bilden. Sie beeinflussen das, ob wir zur Arbeit eher gern oder ungern gehen, ob wir motiviert sind, uns verantwortungsbewusst, aktiv bzw. initiativ zu verhalten oder nicht. Zu diesen Attributen gehören z.B. Aussehen und Sauberkeit des Arbeitsumfelds, Art und Form der Kommunikation der Arbeitnehmer bzw. Vorgesetzten, verständliche und faire Regeln und eine Reihe von weiteren. Gutes Gefühl bzw. Zufriedenheit = gut geleistete Arbeit, ehrliche Einstellung des Arbeitnehmers, Loyalität, guter Name der Firma. Dies sind Attribute, die letztendlich den Nutzen beiden Seiten, sowohl den Arbeitnehmern als auch der Firma selbst bringen. Und das ist also auch der Grund, warum die Firmenleitung begann, sich mit der Arbeitnehmerzufriedenheit mittels des DNA-Projekts zu befassen.



DNA-PROJEKT

ÜBER UNS UND MIT UNS

ZIELE				UMFANG DES PROJEKTS		DNA-TEAM	
ZWECK	BEITRAG	FÜR WEN	WIE	WAS JA	WAS NICHT	REALISIERUNG	KOMMUNIKATION
Einstellen klarer Firmenkultur	Erreichung von zufriedeneren Arbeitnehmern	Alle Arbeitnehmer der Firma	Höhere Anzahl der Arbeitnehmer, die sich mit Firmenkultur identifizieren	Interne Kommunikation	Finanzielle Bewertung – Höhe des Lohnes (ist Bestandteil der Besprechungen mit Arbeitnehmer-Vertretern)	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.
Erreichung d. Identifizierung aller Arbeitnehmer mit der Firmenkultur	Erhöhung der Loyalität der Arbeitnehmer (ich bleibe in der Firma / es lohnt sich, etwas Zusätzliches zu machen)	Umgebung der Firma Firmengruppe	Höhere Anzahl der Arbeitnehmer, die einsehen, dass es in der Firma zur positiven Änderung gekommen ist	Kenntnis der Vorstellungen der Arbeitnehmer Umfrage, Exkursion	Arbeitsverfahren Technologie Richtige Normen		
Einbeziehung aller Arbeitnehmer	Minderung der Mängel, Schäden, Verluste und Verschwendung		Niedrigere Fluktuation der Arbeitnehmer	Unfinanzielle Bewertung, Motivation	Punkte besprochen bei Besprechungen mit Arbeitnehmer-Vertretern		
Erreichung der Attraktivität für Respektieren der Firmenkultur			Höhere Attraktivität der Firma in der Region	Persönlicher Umgang Sicherheit, Stabilität	Maximierung des Beitrags für einzelne Mitarbeiter		
Sicherung eines positiven Bildes von der Firma in ihrer Umgebung	Verbesserung des „guten Namens“ der Firma		Höhere Qualität der Arbeit	Sauberkeit auf dem Arbeitsplatz Bewertung leitender Mitarbeiter von unten Einheitliche Visualisierung	Konzern-Einstellung		

Basis des Erfolgs ist die Kommunikation!

Da das Projekt oft auch heikle Themen berührt, die in der Vergangenheit unzureichend besprochen wurden, und da die Kommunikation allgemein in diesem Projekt ganz grundsätzlich ist, wurde so auch seine gesamte Organisation eingestellt, wo der absolut wesentliche Akzent auf die Kommunikation und Transparenz gelegt wird.

So wurde in der Praxis ein DNA-Team zusammengestellt, das aus zwei Grundgruppen von Mitarbeitern besteht, und zwar Kommunikatoren und Realisatoren. Alle Mitarbeiter, Mitglieder des DNA-Teams, tun das auf Grund ihrer Freiwilligkeit ohne jegliche besondere Vorteile.

Form von den zu diesem Zweck speziell vorbereiteten Fragebögen. Diese konnte man ausfüllen und dadurch in die Firmendiskussion beitragen.

Das Ergebnis dieser Schritte, die im Juli 2016 vor dem Firmenurlaub abgeschlossen wurden, war die Feststellung grundlegender Hauptprobleme, die für die Zufriedenheit als kritisch angesehen werden. Als Beispiel Materialqualität der Arbeitskleidung, das Niveau der Sauberkeit in Sozialräumen, unzureichende Kapazität der bestehenden Tagesräume, schlechte Kommunikation der Vorgesetzten, manche unzugängliche Informationen usw.

Allgemein wurde das durchschnittliche Zufriedenheitsniveau der Arbeitnehmer auf dem Wert von 35 % festgestellt.

Die Firmenleitung veröffentlichte die so kritisch gesehenen Themen ganz transparent, und es wurde zu ihnen ein Eingangskommentar geboten. Bei einer Reihe kritischer Punkte ist die Unzufriedenheit verbunden eher mit unzureichender Kommunikation, wo es notwendig erscheint, Gründe besser und passender zu erklären, warum man etwas auf die konkrete Weise machen muss.

Außerdem wurden jedoch durch die Untersuchungen viele konkrete Probleme erkannt, wo es offensichtlich nötig ist, Schritte zu ihrer Verbesserung aufzunehmen.

Und dies ist die aktuelle Aufgabe

für das DNA-Team, wo bei regelmäßigen Besprechungen der sog. Implementierungsplan allmählich geformt wird, der ganz konkrete Aufgaben, Termine und Verantwortlichkeiten enthält.

Diese Verhandlungen, wo konkrete Maßnahmen vereinbart werden, sind gar nicht einfach, dauern oft einige Stunden, Interessen verschiedener Gruppen, unterschiedliche Meinungen und Ideen kommen hier zum Vorschein. Die Suche nach einer allgemein zufriedenstellenden Kompromisslösung ist so schwierig, im Endeffekt jedoch sehr gut.

Über alle diese Aufgaben und den Stand ihrer Erfüllung werden alle Arbeitnehmer in Form einer Präsentation informiert.

Ich persönlich bin überzeugt, dass sich die Zeit, Energie und Finanzmittel, die dem Projekt gewidmet werden, lohnen. Bereits heute sehen wir die ersten Grundänderungen, die das DNA-Projekt gebracht hat. Die Kapazität bestehender Tagesräume wurde vergrößert, das System der Reinigung der Sozialräume wird geändert, eine umfangreiche Schulung in Kommunikationsfähigkeiten für Meister / Vorarbeiter ist vorbereitet.

Falls Ihr diese Änderungen genauso positiv wie ich und Mitglieder des DNA-Teams wahrnimmt, dann ist es hoffentlich die Basis eines erfolgreich angetretenen Weges.

Martin Michálek

Arbeitnehmer von FV und einer der Mitglieder des DNA-Projekts

Auswertung der DNA-Workshops			
* Stichbeispiele gem. der Auswertung aus dem Abschlussbericht von Capability Prag			
Kommunikation		Prozesse	
 - Schlechte Kommunikation zwischen Arbeitnehmern - Schlechtes Verhalten und Kommunikation d. Vorgesetzten - Leitung grüßt nicht die Arbeitnehmer	 - Hilfsbereitschaft des Leiters und Meisters der Lackieranlage - Neuer Geschäftsführer ist interessiert - Positive Einstellung des Technologen d. Montage	 - PKW-Kontrollen beim Hinausfahren - Prozess des Erteilens der Abwesenheitsbescheinigung zum Arzt - Zweifaches Markieren der Ankunft (ins Areal und am Arbeitsplatz)	 - Einführung verhandlungsberechtigter Vertreter - Prozess der Verbesserungen in der Firma
Motivation		Informiertheit	
 - Unklare Regeln für Zusatzleistungen - Unterschiede in der Bewertung - Überstunden ohne klare Regeln	 - Regelmäßiger Lohn, Zusatzleistungen - Essenmarken - Stabile Gesellschaft	 - Unzugänglichkeit notwendiger Informationen - Informationen ändern sich oft	 - Der Vorgesetzte sagt mir alles, was ich brauche - Informationen bekomme ich rechtzeitig

Die Kommunikatoren sind Vertreter von uns Arbeitnehmern, und mit ihnen werden alle Schritte und Entscheidungen im Projekt erörtert. Ihre Meinung (repräsentierend die Meinung der Arbeitnehmer) und der Einfluss darauf, was im Projekt tatsächlich getan wird, ist dadurch ganz entscheidend.

Mitglied des DNA-Teams ist logisch auch Vertreter der Firmenleitung, in diesem Fall Geschäftsführer Ing. Luboš Vozdecký. Dennoch, trotz seiner bedeutenden Rolle (Leiter des Projekts) mit der Möglichkeit, die Richtung im Projekt zu beeinflussen, ist er praktisch einer der Mitglieder des DNA-Teams. Alle Schritte bzw. Entscheidungen, die in der DNA-Gruppe beschlossen werden, sind immer Entscheidungen des gesamten Teams (außer solchen Entscheidungen, die die höchste Verantwortung des Firmenmanagements darstellen).

Wie sieht das praktische Vorgehen im Projekt aus?

Grundlegend war, das Niveau der bestehenden Arbeitszufriedenheit kennenzulernen und zu verstehen. Eine Reihe von Euch (insgesamt ca. 80 Personen) nahm so an speziellen sog. DNA-Workshops teil, und zwar unter der Leitung externer unabhängiger Fachleute (aber ohne Teilnahme leitender Mitarbeiter). Die Teilnehmer dieser Workshops hatten die Möglichkeit, ihre Meinungen, Ideen und Vorschläge ganz offen in allen wesentlichen Themen zu präsentieren, mit denen sich das DNA-Projekt befasst.

Außerdem bekamen auch wir, alle anderen Mitarbeiter der Firma, die Chance, uns zu äußern, und zwar in der

Neue Visualisierung der Firma



Vyškov

Neues Firmenlogo

und durch alle natürlich akzeptierten Philosophie sowie festgesetzten Zielen ausgehen.

Einer der wesentlichen Hauptpfeiler von Corporate Identity ist das **einheitliche visuelle Aussehen**. Das Niveau und der Stil der visuellen Präsentation hat für das Entstehen sowie Erhaltung des guten Images der Firma eine wichtige und praktisch entscheidende Bedeutung.

Die Firma, die einzigartig sein möchte – sich von anderen unterscheiden und dadurch für alle leicht merkbar sein, der Öffentlichkeit ihre Philosophie offenbaren – muss in der Öffentlichkeit auch auf visuell einheitliche und im Voraus gut durchdachte Weise auftreten. Damit dieses Ziel leichter erreicht wird, müssen ihr systematisch erarbeitete Prinzipien der visuellen Kommunikation – das sog. **Grafische Handbuch** zur Verfügung stehen. Nach diesem Handbuch richtet sich die Vorbereitung aller visuellen Mittel, durch die die Organisation mit der Öffentlichkeit visuell kommuniziert.

Hier wird definiert, wie die visuelle (gemeint ist grafische / Text-) Äußerung der Firma aussehen soll oder auch nicht. Es werden das Firmenlogo, Firmenfarben, die Form der Dokumente auf Kopfpapier sowie der Firmendrucksachen, Arten und die Möglichkeit der Nutzung des Firmenlogos, Werbendrucksachen (verschiedene Einladungen oder zum Beispiel auch diese Zeitschrift), Pinnwände, Navigationssystem für die Besucher in der Firma bis zu den Webseiten oder auch „Uniformen“ der Arbeitnehmer beschrieben und definiert.

Da Fritzmeier Vyškov in Richtung zu den Kunden nicht selbständig auftritt, sondern im Rahmen der Firmengruppe Fritzmeier, ist es auch notwendig, die möglichst engste Design-Bindung zu den Schwesterngesellschaften einzuhalten. Die ganze Firmengruppe muss dann für den Kunden einheitlich, übersichtlich und gut lesbar wirken.

Die Lage in dieser Hinsicht ist weit vom Ideal entfernt – Dokumente aller Art werden spontan erstellt, jeder benützt seine eigenen Vorlagen und Formulare bzw. richtet die bestehenden unterschiedlich her. Dann passiert leicht, dass zum Beispiel zwei in der Bedeutung identische Dokumente – z.B. Richtungsstafeln – vollkommen unterschiedlich wirken.

Ähnlich sieht es z.B. in Dokumenten aus, die für Arbeitnehmer herausgegeben werden, die voll von

Bei der Schaffung des medialen Bildes jeder Marke spielt die entscheidende Rolle die **Betriebsidentität** (Corporate Identity). Wenn wir vom medialen Bild sprechen, meinen wir das, wie die Firma von ihren Kunden, ihren Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. Corporate Identity muss aus einer klar definierten

dickgedruckten, farbig markierten, vergrößerten bzw. unterstrichenen Worten, Ausrufezeichen, unterschiedlichen Schrifttypen usw. sind. So ein Text ist nur sehr schwierig lesbar und schwieriger zum Verstehen als ein schlichter Absatz des geschriebenen Textes. Volkstümliches Schaffen hat in einer kultivierten Äußerung keinen Platz, und deshalb ist es an der Zeit, Regeln festzusetzen, nach denen diese Dokumente entstehen sollen.

Ein Teil des DNA-Projekts ist nun das Sub-Projekt DNA-Präsentierung der Firma. Im Rahmen dieses Projekts wurde bereits die erste Version des vorgenannten notwendigen Grafischen Handbuches erarbeitet (es wurde Standard definiert), das ebenfalls von Kollegen aus Fritzmeier Group übernommen wurde, und sie werden es als Basis für die Bildung eines korporativen Handbuches verwenden. Dieses Dokument dient nun als Hilfsmittel dem Grafischen Studio, dem wir verschiedene Aufgaben zur Realisierung schrittweise vergeben. Künftig können wir uns also auf die Umarbeitung der Firmenbezeichnung, neue Webseiten und vieles Andere freuen.

Tomáš Šebestík

AV-Techniker – Konstrukteur



Fritzmeier s.r.o.
Tovární 592/3
682 01 Vyškov - Předměstí
www.fritzmeier.cz

Jsme německá společnost s rýze 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 sňatbě 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 domluve si schůzku.

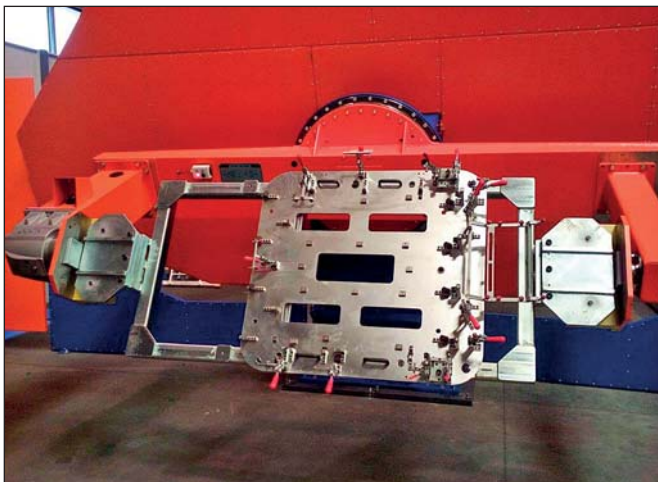
Neue Gestaltung der Annoncen

Informationen aus dem Bereich der Robotisierung

Verehrte Mitarbeiter,

in den vergangenen zwei Artikeln über die Robotisierung war ein gemeinsamer Nenner, und zwar die Schweißlehre, und alle, die mit dem Schweißen zu tun haben, wissen, dass es ohne eine „ordentliche“ Schweißlehre einfach nicht geht. Wie ich schon früher erwähnt habe, eine präzise entworfene und konstruierte Schweißlehre erhöht enorm die Form- und Maßgenauigkeit aller in der Technologie des Schweißens hergestellten Produkte, was einen bedeutenden Konkurrenzvorteil für genaue Serienproduktion darstellt. Und deshalb möchte ich mich in der heutigen Ausgabe diesem Thema widmen. Bereits die Kollegen vor mir, und ich auch, waren entschlossen, Design bei uns in der Firma zu belassen. Mit der Zeit haben wir Anforderungen und Ansprüche definiert, die eine Lehre erfüllen sollte:

- schneller Wechsel der Lehren
- Universalität, Möglichkeit der Einspannung der Lehre in verschiedene Arten drehbarer Schweißvorrichtungen
- genaue, feste und unverwechselbare Einspannung aller Teile der künftigen Untergruppe in die Lehre
- Erreichbarkeit der Schweißnähte in optimalen Schweißstellungen für den Brenner des Schweißroboters
- Entwurf und Verarbeitung der Lehre mit Rücksicht auf ihre Abnutzung
- Beständigkeit gegen Spritzer des Schweißmetalls
- mögliche Verkopplung mit dem Steuerungsmechanismus des Roboters
- bei Ende des Projekts der Produktion der Untergruppe mögliche Zerlegbarkeit der Lehre und Verwendung der Komponenten für weitere Projekte
- Ergonomie, Erreichbarkeit der Bedienelemente für Bedienungspersonal
- definierte Messpunkte und „body work-object“ (leichte Überführung der Programme auf anderen Roboter)
- am besten alle „Figuren“ der Lehre einstellbar in drei Achsen mit Einstellunterlagen



Heute muss ich sagen, dass unsere Schweißlehren diese Anforderungen erfüllen. Es ist vor allem Verdienst unserer Konstruktionsabteilung, wo unter der Leitung von Tomáš Šebestík Entwürfe von Universalrahmen der L211xx-Reihe für alle unsere Roboter entstanden sind, die erfolgreich



realisiert wurden. Weiter dann die ganze Produktionsreihe von Standardblöcken L10000-x und weiteren Elementen, die die Zeit der Konstruktion selbst verkürzen, die Produktion vereinfachen und die Montage beschleunigen. Der nächste Punkt, den ich nicht vergessen möchte, ist die Nutzung von Firmen aus der nächsten Umgebung, bei denen wir die Technologien in Auftrag geben, über die wir selbst nicht verfügen und sie dabei brauchen.



Svaziko: Verzinken der Teile, hochwertiger Korrosionsschutz bei Erhaltung eines sehr dekorativen Aussehens, wo keine Schweißspritzer haften bleiben.

MGV: genaue maschinelle Bearbeitung, Härtung von Auflagebolzen und Blöcken.

Chropyňská strojírna: Fräsen und genaues Bohren großer Rahmen. Das alles macht im Endeffekt ein wirklich gelungenes Projekt, das auch bei unseren Kollegen aus Deutschland und Rumänien Beachtung findet. Einige von uns entwickelte Elemente wurden schon in die Standard-Produktionsverfahren der ganzen Firmengruppe eingeführt, und über weitere wird verhandelt.

Zum Abschluss möchte ich meinem ganzen Team danken, das wir allmählich an den robotisierten Arbeitsplätzen schaffen und das ständig wächst, für die Bereitschaft, neue Sachen zu lernen, für ihre Einstellung zur Arbeit bzw. die Einführung ihrer neuen Ideen in den Produktionsprozess. Ich weiß, es ist oftmals nicht einfach, alle diese Aufgaben zu erfüllen. Trotzdem haben wir eine neue Herausforderung vor uns, und zwar die Installation einer neuen Roboterschweißanlage, die in der ersten Hälfte 2017 erwartet wird.

Jaroslav Ryška

Leiter der Roboterschweißanlagen

Kindertag

Rückblick auf den Kindertag 2016

In diesem Jahr haben wir eine kleine Änderung gewagt und haben den Kindertag der Firma Fritzmeier auf dem Vyškovter Flugplatz vorbereitet.



Wir sind in einen sonnigen, warmen Morgen aufgewacht. Die Vorbereitungen begannen bereits in frühen Morgenstunden. Wir alle arbeiteten genauso intensiv wie in den Vorjahren, trotzdem versuchten wir laufend, mit unseren Blicken die Uhrzeit anzuhalten, damit wir es schaffen, alles Notwendige vorzubereiten, bevor die ersten Besucher kommen.

Die Teilnahme der Kinder war in diesem Jahr die höchste in der Geschichte der Veranstaltung des Kindertags. Für die Kinder waren zahlreiche Attraktionen vorbereitet, einschließlich der Besichtigung des Luftfahrtmuseums, die gewiss auch von Erwachsenen geschätzt wurde. Eine weitere große Attraktion war die Vorführung der Hunde



des Verbandes Boerboel-Klub, geführt von Frau Magda Moravcová. Wir dürfen auch die Majoretten aus Ivanovice, Feuerwehr aus Drnovice, Polizei aus Vyškov, die Pferde von Herrn Sotolář aus Krásensko oder die Hüpfburg mit einer Rutsche für die Kleinsten nicht vergessen. Mein großer Dank gebührt auch dem Team der Menschen, die alljährlich in ihrer Freizeit die Hand anlegen und mir so mit Vorbereitungen der Veranstaltung sehr helfen.



In diesem Jahr haben wir auch zum ersten Mal zu unserer Veranstaltung behinderte Kinder eingeladen, die im Verband Paprsek vereinigt sind. Diese Kinder haben meistens gesundheitliche Probleme mit dem Bewegungsapparat bzw. einen leichten Hirnschaden. Jedenfalls bedeutete dieser Vormittag auch für sie eine große Abwechslung, und wir haben vor, mit ihnen künftig langfristige Zusammenarbeit anzuknüpfen.



Auf Grund positiven Anklangs sowohl bei den Kindern als auch bei Erwachsenen beschloss die Firmenleitung, den Kindertag im Jahr 2017 wiederum auf demselben Platz zu veranstalten. Wir sind uns voll dessen bewusst, dass wir Einiges verbessern können. Wir freuen uns auf Euch und Eure Kinder und werden versuchen, einen erlebnisreichen Vormittag vorzubereiten.

Kateřina Filípková
Assistentin des Geschäftsführers

Freizeit und bedeutende Jubiläen

BUCHSTABENGITTER

Nach dem Durchstreichen von 49 Wörtern bleiben Euch 7 Buchstaben. Durch ihr Lesen in der Zeile bekommt Ihr den Namen einer tschechischen Schauspielerin

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	

Bringt die Lösung persönlich zur Personalabteilung. Am Montag, den 25.01.2017 werden vom Mitglied des Redaktionsrates drei Gewinner ausgelost, für die eine kleine Belohnung bereit ist. An der Verlosung nimmt der Redaktionsrat nicht mit teil.

Erfolgreiche Rätselfreunde der vorherigen Ausgabe:
Zachrla Lukáš, Vilimovský Miroslav, Kupčík Jan.

Runde Lebensjubiläen für das 2. Halbjahr 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.

Die Firmenleitung wünscht allen Vorgenannten alles Gute, viel Gesundheit, Glück und Zufriedenheit.

Bedeutende Arbeitsjubiläen für das 2. Halbjahr 2016

10 Jahre:

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 Jahre:

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



Einladungen – Weihnachtsfeier, Glückwünsche



Firma Fritzmeier s.r.o.

*veranstaltet für ihre Mitarbeiter
als Dank für die geleistete Arbeit eine*

WEIHNACHTSFEIER

***Die Veranstaltung findet am Donnerstag,
15. Dezember 2016 ab 15.00 Uhr
im Kulturhaus in Drnovice statt.***

*Hinweise zur Organisation findet Ihr auf LCD-Monitoren
im Tagesraum METALL sowie in der Montagehalle.*

*Auf die Begegnung mit Euch freuen sich
Luboš Vozdecký, Miloslav Hajduch
und gewählte Vertreter der Arbeitnehmer*



Veselé Vánoce a šťastný nový rok

Fröhliche Weihnachten und ein glückliches Neues Jahr

Merry Christmas and Happy New Year

