

Dnes si přečtete

- Zájem o naše stroje
ve světě (str. 2)
- Ani chladno ani horko
(str. 3)
- Firemní filozofie TOS a. s.
(příloha)

Kdo jsme a co chceme

Rozbouřená vnitropolitická atmosféra, nefunkční vláda, pád koruny, růst úroků, prognózy snižování životní úrovně, růstu inflace a nezaměstnanosti a další téměř hororové zvěsti (a bohužel i fakta) jsou nám předkládány jako stěžejní problémy dnešního života. Tyto problémy nám sice komplikují situaci, ale nejsou nám vlastní a nemohou ohrozit naplnění našich cílů za podmínky, že je ponecháme stranou a budeme se plně věnovat práci a problémům v naší firmě. S tím nám nikdo nepomůže, to musíme udělat sami a máme na to. U Tosáků není skepse na místě. Patříme k nejspěšnějším strojírenským podnikům v zemi, naše výrobky se dobře prodávají na světových trzích a víme jak dál - tak pojďme dál.

V minulých dnech byl vydán jeden klíčových dokumentů společnosti - Firemní filozofie podnikání. Vznikl jako výsledek mnohých diskusí a úvah ve vedení firmy a v dalších pracovních týmech. Jeho smyslem je jasně definovat - kdo jsme, jaké hodnoty uznáváme, čeho chceme dosáhnout a jakými prostředky. Nabízí nám všem přijmout jednotná pravidla a vytvořit podnikovou kulturu vybízející k chuti být nejlepší. Je to totiž jediný způsob jak obstát v silné konkurenci, jak zajistit prosperitu firmy a tím dosáhnout osobní jistoty a perspektivy, nebo jinak řečeno zvýšené imunity proti vládním a politickým nákazům.

V dnešním čísle zveřejňujeme jako speciální přílohu tento dokument spolu se strategickými cíli firmy v časovém horizontu roku 2000. Přejme si a udělejme něco pro to, aby zveřejnění podnítilo další diskusi a návrhy nejen k dokumentu, ale především k rychlejšímu řešení našich úkolů.

Ing. Jan Rýdl
generální ředitel

ZMĚNA ZASTOUPENÍ V ANGLII

TOS VARNSDORF a. s. připravuje změnu svého obchodního zastoupení v Anglii. Stávající exkluzivní zástupce fa „600 Centre“ (dříve Selson Machine Tool Co.), se kterým pracujeme prostřednictvím a. s. Strojimport Praha, se v současné době věnuje hlavně prodeji vlastních výrobků skupiny „The 600 Group“ a vůči našim produktům se chová pasivněji než dříve.

Využili jsme proto zájmu firmy C. DUGARD LIMITED o přímé zastoupení naší firmy v Anglii a obchodní úsek nyní uskutečňuje postupné kroky k ustavení nového obchodního spojení. Firma DUGARD je silná obchodní firma zastupující výrobce obráběcích strojů v USA (Cincinnati Milacron), Jižní Koreji (Hyundai), Taiwanu (Yang) a Japonsku (Niigata). Jedná se o rodinnou firmu, založenou roku 1939, vedenou třemi bratry, pány John, Bob a Eric Dugardovými. V nedávné době navštívil náš podnik p. John Dugard již dvakrát. Druhá návštěva ve dnech 22. a 23. května t. r. za účasti jeho syna p. Stephen Dugarda (prodejce použitých strojů) a pány B. Jonese a J. Hamiltona (prodejců konvenčních, respektive CNC strojů) měla již pracovní charakter. Byly vyjasněny formulace budoucí zastupitelské smlouvy, připraveny podklady pro celoplošnou reklamní kampaň v Anglii, projednány cenky i problematika výškolení servisních pracovníků. Předtím nás ovšem čeká vypořádání stávajících smluv se Strojimportem Praha a 600 Centre.

Ředitel p. John Dugard a jeho spolupracovníci vyjádřili po prohlídce závodu uspokojení především nad moderní konstrukcí našich vyvrtávaček i nad celkovou kvalitou výroby, kterou hodnotí velmi vysoko, rozhodně před taiwanskou produkcí. Naš výrobní program považují pro anglický trh za dostatečně zajímavý, aby zvýšili objem dodávek do tohoto teritoria. Příští rok ukáže, do jaké

míry se nám podaří společnými silami tento úkol naplnit.

Závěrem jde o upřesnění, jaké teritorium máme na mysli pod zkráceným názvem Anglie - jedná se o Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, přičemž do oblasti aktivit nového zástupce chceme přiřadit i Irskou republiku.

Ing. Rudolf Waclawič

TOS AMERICA

Severoamerický trh se pro TOS Varnsdorf stává jedním z nejdůležitějších odbytišť. Každý třetí stroj vyrobený v letošním roce najde svého zákazníka v USA či Kanadě a oproti loňskému roku zvýšíme objem obchodů o více než 30 %. Dynamika rozvoje tohoto trhu byla tím hlavním podnikatelským lákadlem, které nás přivedlo k myšlence založit zde vlastní podnik pro přímý prodej našich výrobků. Záměr se podařilo realizovat právě v těchto dnech.

TOS Varnsdorf a bývalý zástupce L. S. Walker založili a. s. TOS AMERICA se sídlem v Torontu a pobočkou v New Yorku. Vedle našeho dlouholetého partnera OMNITRADE MACHINERY působícího v Kanadě a třech státech USA tak máme druhého zástupce pro „zbytek“ USA.

Ing. Jan Rýdl
generální ředitel



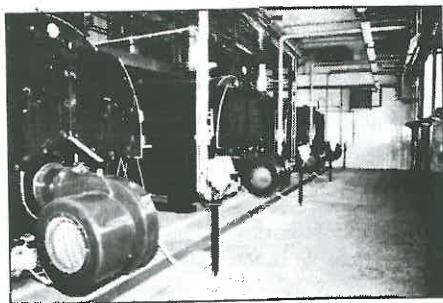
Prezident firmy C. Dugard Limited pan John Dugard při jednání s obchodním ředitelem naší firmy panem Františkem Dlaskem.

ANI CHLADNO ANI HORKO

I když by titulek napovídá, že bude řeč o počasí, půjde spíše o věc s ním spojenou, o topení.

Po provedení plynofikace zdroje tepla pro vytápění objektů v Říční ulici se jistě každý zaměstnanec těšil, že tím bude odstraněn každoroční problém přechodových období, kdy dochází k přetápění či nedotápění objektů a na pracovištích je pak buď chladno nebo příliš teplo, ale nikdy ne optimální teplota. Docílení optimálního vytápění areálu v Říční ulici je obdobné jako optimálně vytápět rodinný domek, má však svá specifika vyvolaná především vyšším výkonem zdroje a větším objemem otopné vody. Potřebný je dostatečný a pružný zdroj tepla, spolehlivě a patřičně dimenzované rozvody teplé vody a odpovídající regulace tepla na zdroji a v místnostech.

V současné době je v areálu dokončen zdroj tepla a jsou položeny nové venkovní rozvody. Pro optimální vytápění tedy ještě schází dokončit regulaci tepla v jednotlivých



Rekonstruované plynové kotle

vých halách (instalovat předávací stanice na vstupech topných rozvodů do jednotlivých objektů) a provést rekonstrukci vnitřních topných rozvodů.

Předávací stanice v jednotlivých objektech se budou (zjednodušeně řečeno) chovat takto: „primární okruh“ topné vody (venkovní rozvody) bude stále natopen na teplotu minimálně 70 stupňů Celsia a podle venkovní a vnitřní teploty si budou jednotlivé předávací stanice připouštět teplou vodu do „sekundárního okruhu“ - vnitřních topných rozvodů.

Provozování kotlů v přechodovém období bez předávacích stanic by vedlo k jejich zničení. Teplota vstupní vody do kotlů totiž nesmí být menší než 65 stupňů Celsia, neboť při nižší teplotě dochází k rosení kotlů a tím k jeho značnému opotřebení. Časté rosení snižuje několikanásobně životnost kotlů a během dvou let by došlo prakticky jejich prorezavění. Provozování kotlů v období, kdy je po ránu zima a odpoledne horko, na teplotě vyšší než 65 stupňů Celsia by zase vedlo ke značnému přetápění pracovišť a tím zvyšování provozních nákladů na energie. Snahou firmy je, aby se problém „přechodového období“ co nejdříve odstranil. Předpokládáme, že do zahájení topné sezóny bude dokončena další etapa - rekonstrukce předávacích stanic a regulace. Na podzim by pak tento problém neměl být již tak citelný.

Petr Frank



Pan Jaroslav Němec při montáži 1272. stroje řady WHN 13.

Zájem o naše stroje ve světě

Ohlédnutí za rokem 1996 v oblasti prodeje naší produkce naznačuje dobré předpoklady i pro letošní rok. V minulém roce bylo naší společností vyrobeno a prodáno 183 kusů strojů. Největším našim odběratelem zůstává stále Strojimport Praha, který, jak vyplývá z níže zveřejněného grafu, odebral 23,6 % produkce. Následuje náš tradiční odběratel SRN a Kanada.

Naše stroje byly vyvezeny do 26 zemí světa a není bez zajímavosti, že podstatně stoupl prodej i v České republice.

Vlajkovou lodí naší společnosti jsou stále stroje WHN 13, kterých bylo do dnešního dne vyrobeno v různých modifikacích 1250 kusů. Nejvíce strojů tohoto typu se prodává v Kanadě, kde jsou používány hlavně dodavateli pro automobilový průmysl v USA a obrábějí na nich formy. Jeden z našich strojů WHN 13 CNC pracuje u firmy Mecatron ve Francii, která je výrobcem motorů pro vozy Formule 1 - Renault.

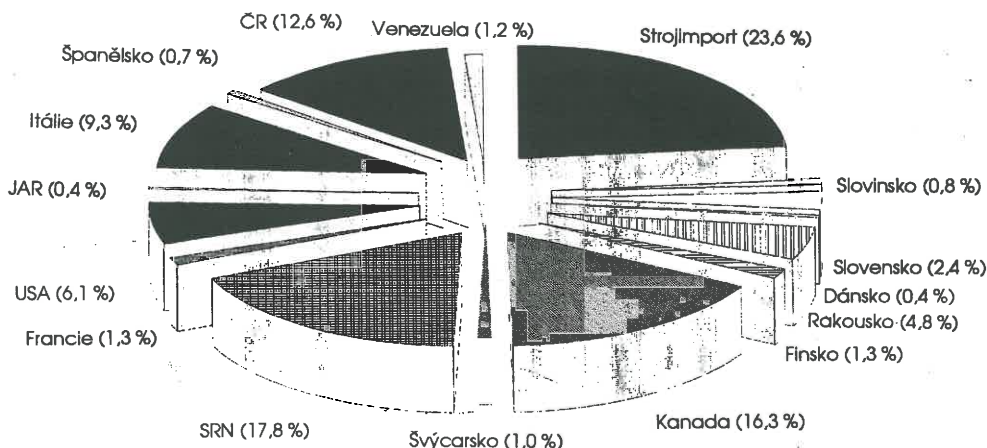
Stroje nové řady WHN 110/130 pracují například u letecké a automobilové firmy SAAB ve Švédsku, u výrobce lodí v Číně, ale i v tak exotických zemích a extrémních klimatických podmínkách jako je Venezuela, kde teplota v noci neklesá pod 30 stupňů Celsia. Zákazník je tam se strojem tak spokojen, že objednal již druhý.

V současné době jedná náš zástupce v USA o dodávce WPD 130 pro známou leteckou firmu Mac Donald - Douglas, výrobce letadel DC.

Spokojenost převážné většiny zákazníků je zásluhou všech zaměstnanců naší společnosti a určitě přispívá k hrdosti na značku TOS VARNSDORF a. s., zároveň však zavazuje k další poctivé práci.

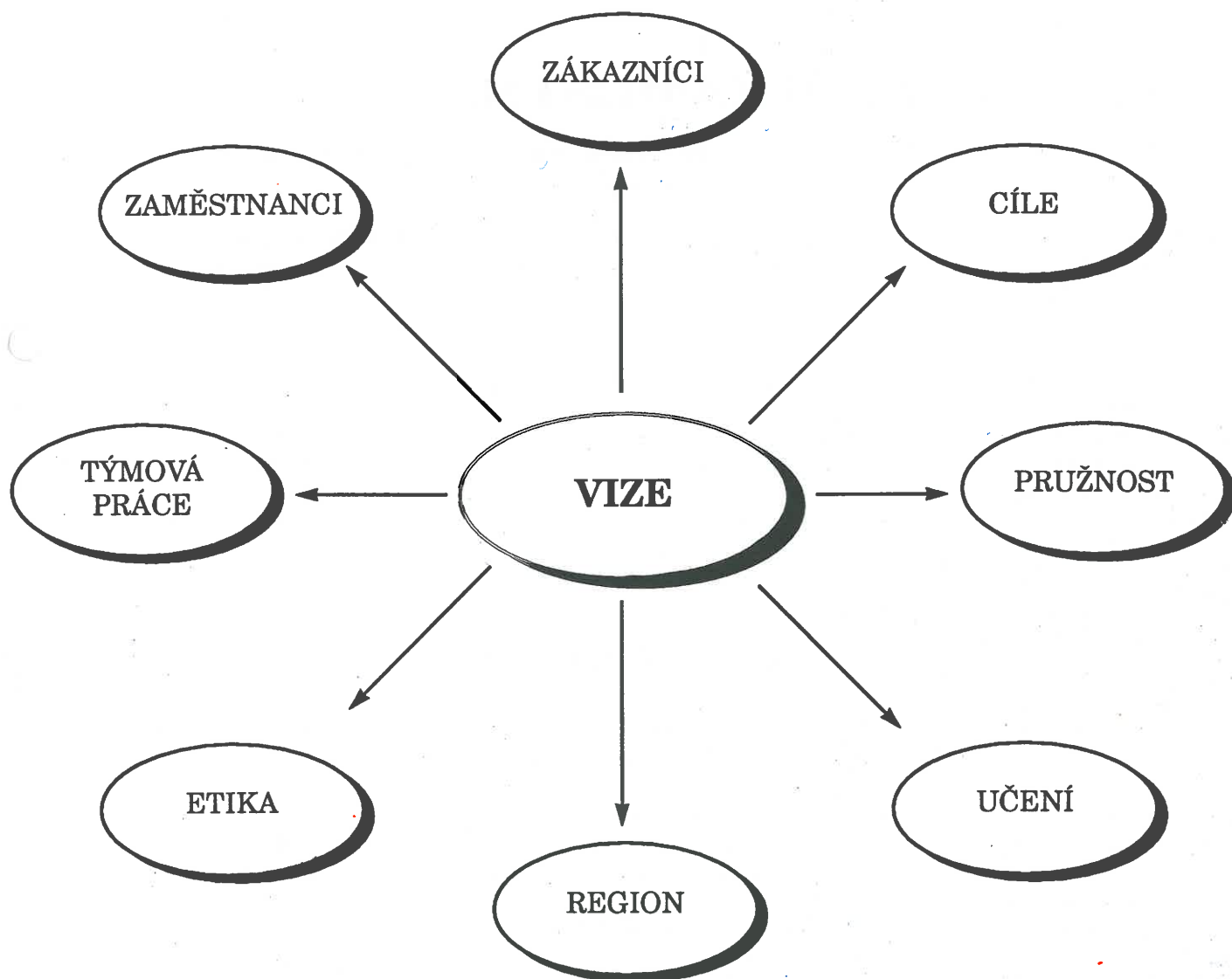
František Dlask, obchodní ředitel

Prodej dle teritorií 1996



NAŠE VIZE

CHCEME BÝT NA ŠPIČCE
SVĚTOVÉHO OBCHODU
S VODOROVNÝMI
VYVRTÁVAČKAMI



NAŠE CÍLE

Cílem našeho snažení je výkonnost, kvalita, prosperita firmy, spokojený zákazník a spokojený zaměstnanec.

- podporujeme vysoká očekávání, stanovování náročných cílů a jejich dosahování efektivním způsobem
- formulujeme jasné a dosažitelné cíle pro každého zaměstnance, které vycházejí ze strategických cílů firmy
- systematicky hodnotíme dosahování těchto cílů a informujeme o tom naše zaměstnance

NAŠI ZÁKAZNÍCI

Naši zákazníci jsou středem naší pozornosti a cílovým objektem našich aktivit, které nákupem našich produktů financují

- profesionálním přístupem vstupujeme do povědomí našich zákazníků - nenabízíme pouze stroj, ale řešíme jejich technologické potřeby
- naši zákazníci znají a mohou se plně spolehnout na přednosti naší firmy: tradici, kvalitu a odpovídající cenu
- naším zákazníkem je každý, kdo potřebuje a chce naše produkty nebo služby

NAŠI ZAMĚŠTNANCI

Jsme si vědomi toho, že zaměstnanci jsou nejcennějším kapitálem firmy

- usilujeme o to, aby naši zaměstnanci sdíleli vizi firmy a motivujeme je k jejímu dosažení
- usilujeme o to, aby každý zaměstnanec našel uspokojení v práci pro firmu a aby úspěch firmy považoval za svůj vlastní úspěch
- systematicky rozvíjíme schopnosti našich zaměstnanců, které považujeme za naši konkurenční výhodu
- naše zaměstnance zapojujeme do řešení problémů a rozhodování a k tomu jim delegujeme odpovídající pravomoc a odpovědnost
- oceňováním výsledků jejich práce a přínosů pro firmu rozvíjíme sounáležitost s firmou
- podporujeme otevřenou komunikaci, aby naši zaměstnanci věděli co se ve firmě děje, jakých výsledků dosahujeme a co plánujeme

PRUŽNOST

Jsme si vědomi, že jenom pružným a rychlým reagováním na požadavky zákazníka a předvídáním jeho potřeb můžeme zajistit prosperitu firmy

- nečekáme, až nás zákazník osloví; cestu k nám se mu snažíme ukázat
- rozvíjíme sortiment výrobků s cílem získat co největší počet spokojených zákazníků
- optimalizací pracovních procesů a zkracováním průběžných dob svých činností zvyšujeme svou konkurenceschopnost
- usilujeme o soustavné zlepšování všech našich činností

UČENÍ

Neřídíme se chodem věcí, ale chod věci řídíme

- neustálé učení považujeme za základní firemní hodnotu
- podporujeme rozvíjení znalostí a dovedností našich zaměstnanců a výsledků využíváme v rozvoji firmy

TÝMOVÁ PRÁCE

Prosperity firmy lze dosáhnout pouze týmovou prací

- preferujeme práci v týmovém prostředí, které umocňuje schopnosti jednotlivce
- řešíme problémy a výzvy pozitivním přístupem a jednáním

ETIKA

Mějme prosperitu firmy jako cíl našeho snažení. Učiníme tak první krok k naplnění pocitu osobní jistoty.

Staňme se hráči profesionálního týmu, kteří chtějí být nejlepší.

Zaměstnanec - spolupracovník:

- nikdy nejedná proti zájmům firmy
- svými postoji a chováním se podílí na jejím dobrém jménu
- využívá všech svých schopností a dovedností ve prospěch firmy
- chrání majetek firmy a hospodaří s ním jako s vlastním
- je kritický k sobě i k nedostatkům okolí, udělá-li chybu, přizná ji a hledá nápravu
- problémy řeší konstruktivně, vyhýbá se malicherným sporům
- ví, že jeho práce se nezastupitelně podílí na konečném výsledku
- jedná tak, aby neohrozil zdraví spolupracovníků ani vlastní, chrání životní prostředí

NÁŠ REGION

Jsme úspěšnými reprezentanty našeho města

- chceme podporovat veřejně prospěšné aktivity především ve Varnsdorfu
- chceme přispívat k ochraně životního prostředí

Firemní cíle TOS VARNSDORF a. s.

Vize	Cíle	Termín
1. Prosperita a výkonnost	1.1 Zvýšit podíl tržeb na zaměstnance na 2 mil. Kč v roce 1997 a na 2,5 mil. Kč do roku 2000	12/1997 12/1999
	1.2 Do rozvoje výrobní základny investovat 100 mil. Kč ročně	1997-2000
	1.3 Doplnit výrobní program o výrobek vytěžující dosud volné kapacity	06/1998
	1.4 Snížit ztráty z nekvalitní výroby o 50 % v roce 1997 a v dalších letech vždy meziročně o 25 %	1997 až 2000
	1.5 Zlepšováním kvality procesů a činností snížit celkové náklady oproti plánu o 40 mil. Kč	rok 1997
2. Zákazník a uspokojování jeho potřeb	2.1 Zformulovat novou obchodní politiku v teritoriu USA tak, aby objem prodejů v roce 1998 činil min. 5 mil. USD a do roku 2000 byl zajištěn meziroční nárůst o 20 %	1998 až 2000
	2.2 Změnit systém prodejů v Latinské Americe tak, aby od r. 1998 neklesl obrat uzavřených obchodů pod 1 mil. USD	1998 až 2000
	2.3 V zemích SNS a bývalé Jugoslávie rozvinout vlastní kontakty a realizovat min. 3 obchodní případy v roce 1997 a dále do r. 2000 zajistit roční tržby v úrovni 30 mil. Kč	1997 až 2000
	2.4 Snížit počet reklamací meziročně o 20 %	1997-2000
	2.5 Uspokojit poptávku po novém stroji WH 105 a WH 105 CNC	1998 a dále
	2.6 Rozšířené užité vlastnosti stroje WPD 130 představené na EMO 97 zahrnout do základní nabídky strojů pro rok 1998	1998 a dále
	2.7 Pro podporu prodejů strojů zdůraznit jejich efektivní technologické využití: <ul style="list-style-type: none"> • zpracováním nabídek zákaznických technologií • se zdůrazněním technologických schopností strojů • realizací projektu CAD/CAM a jeho zařazením do nabídky služeb 	10/1997 1998 a dále
3. Pružnost a rychlost změn	3.1 Vystavit exponát WH 105 na veletrhu v Montrealu	05/1998
	3.2 Dopracovat systém plánování a řízení výroby FACTORY tak, aby umožnil zkrácení průběžné doby výroby (zadání - odvádění) o 30 %	do 06/1998
	3.3 Zavést nové moduly Účetnictví, Mzdy, Prodej a CAD CAM a jejich propojení do jednotného informačního systému pod FACTORY	do 10/1998
	3.4 Progresivní technologii zajistit zvýšení produktivity práce v oblasti těžkých mechanik minimálně 1,5x u pracoviště WHN 110/130 MC a 2,5x u dílců lože, stojan, stůl	1997 až 1999
	3.5 Zvýšit obrátku zásob na 2,5 měsíce	rok 1998
	3.6 Realizovat systémová opatření vedoucí ke zkrácení doby mezi tzv. 2. zadáním do výroby a odváděním stroje o min. 20 %	od 01/1998
	3.7 Zajistit, aby 80 % strojů mělo do termínu 2. zadání konečnou specifikaci	od 04/1998
4. Zaměstnanci a firma	4.1 Zpracovat program získávání potřebných znalostí zaměstnanců a průběžně jej realizovat	09/1997
	4.2 Zpracovat a vyhlásit motivační programy firmy	09/1997
	4.3 Zrekonstruovat veškeré sociální zařízení firmy na odpovídající úroveň: <ul style="list-style-type: none"> • centrální šatny • ostatní zařízení 	12/1997 09/1999
	4.4 Zavést týmovou práci jako systémový nástroj k řešení problémů firmy	ihned
	4.5 Růstem produktivity práce vytvořit prostor pro zdvojnásobení průměrných výdělků mezi roky 1995 a 2000	rok 2000
	4.6 Udržet podíl neplánované fluktuace zaměstnanců do výše 3 %	1997 a dále
5. město a region	5.1 Podpořit rozvoj základny ve městě pro sportování mládeže	1997 a dále
	5.2 Spolupracovat na dovybavení sítě zdravotních zařízení v regionu potřebným zařízením	do r. 2000
	5.3 V roli hlavního sponzora spoluzajistit konání min. 2 kulturních akcí ročně	1997 a dále
	5.4 Odkoupit od města Varnsdorf 30 bytových jednotek o vyšší podlahové výměře	06/1998

Kapitoly z historie 2

Připomeňme si závěr článku z historie firmy, který vyšel v 1. čísle tohoto časopisu. Po různých pokusech o rozšíření sortimentu výroby ve firmě „Arno Plauert, továrna na stroje“ se továrník A. Plauert soustředil jen na výrobu obráběcích a dělicích strojů, tj. na obory ve kterých zaznamenal nejlepší výsledky a samozřejmě zisky.

Odbýt firmou vyráběných strojů, zvláště soustruhů, stále stoupal a tak se také neustále přestavovaly a přistavovaly výrobní prostory. Kromě moderních soustruhů s Nortonovou skříní a individuálním elektropohonem, byla v roce 1910 zavedena výroba hoblovek, shapingů a pil na kov. Veškerá výroba byla v té době umístěna v Koltnské ulici ve Varnsdorfu, což je obočka z nynější Žitavské přes provoz ReTOS.

Z dobrých výsledků a úspěchů firmy se však majitel nemohl těšit příliš dlouho, protože jak jsme dne 26. 7. 1914 vypukla 1. světová válka a nastala pro továrnu zcela nová situace.

Po vyhlášení mobilizace nastoupilo vojenskou službu mnoho kvalifikovaných lidí, za něž nebyla náhrada. Konstruování nových strojů bylo zastaveno úplně, protože bylo nutno přejít na válečnou výrobu a v první řadě pro tuto výrobu upravit stávající stroje.

Situace v roce 1915 byla mimořádně obtížná a bylo jí nutno řešit. Pan továrník se průběžně ucházel o vojenské zakázky a zaměstnaným ing. Wawry, rodilého Videňáka, jako ředitele firmy, získal kontakt s institucemi přidělující vojenské zakázky a s lidmi na nejvyšších císařských úřadech.

Po příslibení půjčky jednoho milionu tehdejších korun na postavení nového závodu byly 22. 9. 1915 zakoupeny pozemky pro stavbu v blízkosti staré továrny a to v ul. Žitavské a pozemky protilehlé, jako rezerva stavební parcely. V nových budovách bylo plánováno s výrobou 1 000 granátů denně. Na příslib státní zálohy 1 mil. korun obdržel Arno Plauert úvěr u tehdejší varnsdorfské banky a tak se stavba v podstatě mohla rozjet. Stavební plány, bleskově vypracované architektem Zeiglerem ze Žitavy, už byly na místě a tak v říjnu 1915 bylo započato se stavbou.

Těžkostí bylo mnoho, počínaje nedostatkem pracovních sil a konče zásobováním stavby materiálem, ale přesto se na staveništi pracovalo ve dne v noci po celý rok 1916 a 1917. Počátkem prosince 1917 byl starý závod přestěhován do nových hal a současně byla otevřená nová administrativní budova.

Dokončením výstavby nového závodu se stala továrna Arno Plauert největší a nejmodernější továrnou na obráběcí stroje v bývalé Rakousko-Uherské monarchii. V této době pracovalo ve firmě 400 mužů a 100 žen.

Podrobněji jsme nahlédli do této pro Evropu krušné doby proto, že pro firmu, přestože zuřila 1. světová válka, znamenala rozkvět v oblasti rozšiřování výrobních a administrativních prostorů. Bohužel tato doba růstu neměla trvat dlouho a ukončením 1. světové války a zhroutilím Rakousko-Uherské monarchie dne 28. října 1918 ministerstvo války zastavilo platby. Mezi silně postiženými firmami byla též „Arno Plauert, továrna



Historický snímek firmy Arno Plauert ve Varnsdorfu

na stroje“, kterou čekalo několik „hubených let“.

Odbýt strojů byl velmi nízký a firma těžko plnila své finanční závazky. Teprve po roce 1921 byla v továrně obnovena konstruktivní činnost a firma se zvolna začala prokousávat na trhy uvedením dvou nových typů soustruhů řady „P“ a nové hoblovky řady HO.

Všeobecně však vládla mezi dělníky silná nespokojenost s poměry v republice i s poměry v továrnách. A tak i v námi sledované firmě v zimě roku 1921 - 22 došlo k první mzdové stávce. Ta však byla pro dělníky neúspěšná a po jejím skončení po šesti týdnech, kdy továrník obnovil provoz, nebylo přijato zpět do práce 100 dělníků.

Příště začneme rokem 1923, kdy se přece jenom začalo „blyskat na lepší časy“ - alespoň trochu.

- KRÍŠTOF -

Nástrojárna slavila...

Zajímavou akci pořádali pracovníci nástrojárny dne 30. května 1997. Celkem sedm lidí z tohoto střediska slavilo své životní jubileum.

Jarda Peterka 60 let a 50 let Hanka Maryšková, Jarda Šerák, Jirka Žampach, Zdeněk Kramer, Dráža Železný a Láda Šolín. Celá oslava byla pojata velmi velkolepě, byla dobře připravena a proběhla k naprosté spokojenosti všech. V pátek po práci se všichni sešli v pronajatém sále Bažantnice. Nebylo zapomenuto ani na pozvání pracovníků, kteří jsou již v důchodu a tito přišli velmi rádi a neskrývali své dojetí nad tím, že jejich bývalí spolupracovníci na ně stále myslí. Bylo zajištěno bohaté občerstvení. Zahájení akce mělo jistý punc oficiálnosti, když promluvil generální ředitel ing. Jan Rýdl.

Pak už se rozproudila zábava, k jejímuž dobrému průběhu přispěla známá varnsdorfská country skupina Malvas, která celý večer provázela svými písněmi k poslechu a tanci.

J. Tomášek

JAK NA JAKOST

1. POKRAČOVÁNÍ

Proč zase nějaký systém řízení do fungující a prosperující firmy TOS Varnsdorf?

Systém řízení jednoznačně definuje jednotlivé činnosti probíhající ve formě, jejich vzájemné vazby a časovou posloupnost. To znamená, že každý zaměstnanec má k dispozici informace popisující jeho úlohu v daném procesu. Tento systém (vzato obráceně) jasně určuje pravomoci a odpovědnosti lidí za zdárné provedení jednotlivých procesů. S dobře fungujícím systémem řízení se tedy nemůže stát, že ve firmě vznikne vážný problém, jehož vyřešení zdánlivě nepřísluší nikomu.

To se ale ve fungující a prosperující firmě TOS Varnsdorf nestává. Nebo snad ano?

Co to pro nás vlastně znamená?

Tvorba a udržování systému je kontinuální proces, který se bezprostředně týká každého zaměstnance firmy. Systém řízení na jakékoli úrovni musí pracovat jako živý organismus. A tak jako život člověka je závislý na správném fungování jednotlivých orgánů, musí každý proces plnit svojí úlohu, přizpůsobovat se změnám (organizačním, legislativním, ...), neboť jinak ohrožuje „život“ celé firmy. Každý z nás je totiž majitelem „svého“ procesu a je jediný kdo může ovlivnit jeho funkčnost, protože jej nejlépe ovládá. Znamená to tedy, že majitel procesu je odpovědný za jeho popis (včetně vstupů potřebných pro jeho práci) a neustálé zlepšování.

Ale každému vyhovuje, když mu diktuje jak jeho činnost dělat. Nebo ne?

Kdo to všechno bude dělat, když každý z nás má práce nad hlavu a neví co dřív?

Je pravda, že tvorba, údržba a zlepšování procesů vytváří jisté nároky na časový fond a aktivitu jejich majitelů. Jste ale přesvědčeni, že vámi prováděné činnosti, důležité pro fungování „vašeho“ procesu, jsou efektivní? Nemáte pocit, že řadu z těchto činností, které vám zabírají značnou část pracovní doby, děláte za někoho jiného? Jasně definovaná kompetence, dodržování stanovených pravidel spolu s „přívětivou“ komunikací mezi lidmi, jsou nejdůležitějšími předpoklady pro vytvoření příjemné pracovní atmosféry. Dostaneme se tak do situace, kdy nadbytečná operativita a věčné dohánění problémů budou nahrazeny řízenou činností.

Nám ale dnešní stav zcela vyhovuje. Nebo snad ne?

MOTTO:

Když chceš postavit loď, nezačni lidem rozdělovat úkoly pro shánění plánu, nástrojů, materiálu a vybavy, ale probuď v nich touhu po dálkách a širém moři.

-BRVA-

Odborářský sloupek

V tomto příspěvku se blíže zaměříme na uzavřenou Kolektivní smlouvu pro letošní rok. Úvodem do problematiky kolektivního vyjednávání je třeba říci, že v naší akciové společnosti je pravidlem rozdělené předkládání návrhů. Návrh kolektivní smlouvy zpracovává VZO a předkládá jej vedení společnosti. Přílohu kolektivní smlouvy a její nedílnou součástí tvoří Mzdový předpis, jehož návrh předkládá vedení akciové společnosti.

Kolektivní smlouva pro letošní rok byla dojednána a podepsána dne 16. prosince 1996. Pro zaměstnance naší společnosti je to zásadní dokument, který garantuje nároky, práva a zabezpečuje různé oblasti potřeb. Vedení společnosti chápe KS jako prostředek k zachování sociálního smíru ve firmě.

Jistě nebude na škodu si připomenout některá dohodnutá ustanovení KS, která jsou námi chápána jako zcela samozřejmá věc.

Jedná se zejména o:

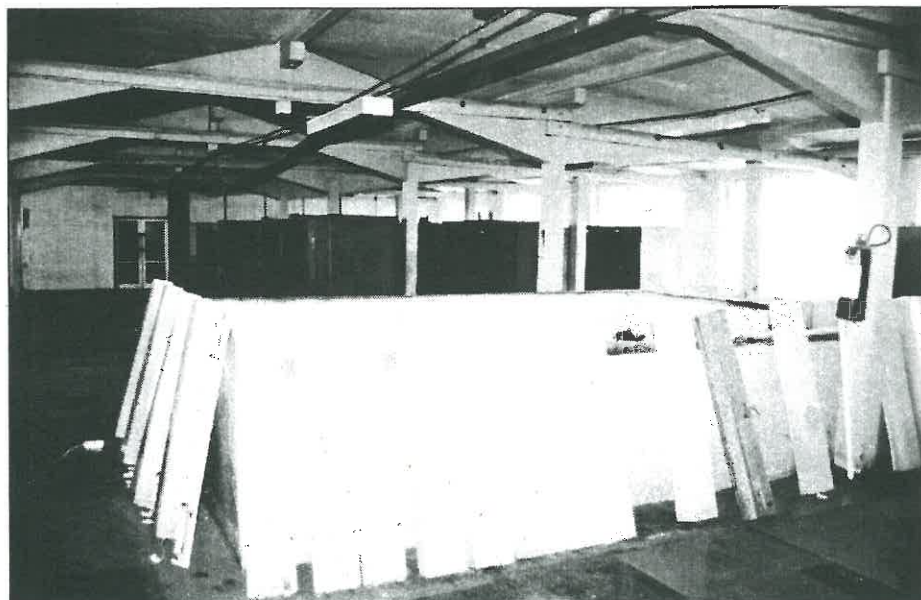
- 8hodinovou pracovní dobu bez dopadu na mzdu
- zajištění růstu mezd o 10 %
- pracovní volno s náhradou mzdy při výpovědi z organizačních důvodů
- výplatu odměn na odchodné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval 20 let
- jeden týden dovolené navíc
- placené volno pro ženy a osamělé muže pečující o děti do 15 let věku
- poskytování pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec uvedený v nařízení vlády č. 103/94 Sb.
- řešení kvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců
- řešení stížností a předcházení soudním sporům
- poskytování paušálního příspěvku za praní a údržbu pracovních oděvů
- tvorbu a čerpání sociálních nákladů.

Dohoda o tvorbě a čerpání sociálních nákladů vytváří prostor pro poskytování příspěvku na rekreaci, stravování, léčebné pobyty, tělovýchovu a sport, sociální výpomoc, dětský tábor a činnost Klubu důchodců.

Závěrem je nutno připomenout, že dohodnutá ustanovení v Kolektivní smlouvě jsou výsledkem kompromisu v názorech smluvních stran.

Nalezení shody bude vždy předpokladem, aby tento dokument v naší akciové společnosti byl a měl dobrou úroveň.

Karel Sýkora



Práce na rekonstrukci centrálních šaten pokračují.

Pro zlepšení prostředí

Pokračování z minulého čísla k rekonstrukci budovy centrálních šaten:

Provedení umýváren - sprcha: boxy a stěny obloženy podklady, vestavěná baterie s pevnou sprchou, sprchová vanička s průhlednou plastovou zástěnou. Umyvadla: vestavěná s krytem syfonu a s automatickou pákovou baterií. Dalším dovybavením jsou zrcadla, dávkovače tekutých mýdel a vůní. Podlaha je řešena v protiskluzové dlažbě, osvětlení zářivkové v podhledu, celý prostor nuceně odvětráván z mezistropních prostorů. WC: závěsné mísy s automatickým splachovačem, stejně i pisoáry, boxy odděleny dveřmi v obkladech, dávkovač vůně, umyvadla viz umývárny, zásobník toaletního papíru. Šatny a umývárny jsou řešeny dle výše uvedených skupin pod samostatným uzavřením s přímým vstupem do umýváren.

Vstupní hala je provedena v dlažbě a je vybavena vysoušeči vlasů a veřejným telefonním automatem.

Rekonstrukce se dotkne i kancelářských prostorů. Předně bude vybudována nová vstupní hala a schodiště do kanceláří z prostoru bývalé kantýny. Provedení bude v dlažbě, podhledy zavěšené KNAUF, osvětlení - vestavěné bodové svítily. Na konci haly bude vybudováno sociální zařízení a kuchyňka. Podlahy kanceláří budou ze zátěžového koberce, příčky a stěny ze sádrokartonu s povrchovou úpravou, příčky do haly budou prosklené včetně dveří, stropy zavěšené podhledy KNAUF, osvětlení zářivkové, vestavěné do podhledů. V prostorách kanceláří bude zasedací místnost a sekretariát opatřený

kuchyňkou, oboje společné pro útvary nákupe a nástrojárny.

Rekonstruovaný objekt bude opatřen plastovými okny, sedlovou střechou standardní krytiny, vstupní dveře do objektu budou plastové s diternickými skly. Fasáda bude v zatepleném provedení, nově omítnutá se silikátovým probarvením - bílá, doplňky v barvách loga.

Rekonstrukce je časově i finančně velice náročná. Náklady se předpokládají kolem 25 milionů korun, předání stavby za čtyři a půl měsíce. Po tuto dobu bude nutné, aby zaměstnanci používali provizorní a omezené prostory pro převlékání a koupání. Vedení formy chce tímto požádat zaměstnance o pochopení a trpělivost.

*Ing. Miloš Tomíšek
vedoucí TO*

Naši jubilanti

25 let v TOSu:

- * Vlastimil Ticháček - vedoucí montáží
- * Růžena Hromková - výdejce

15 let v TOSu:

- * Marcela Dohnalová - cenový referent

Vedení společnosti přeje jubilantům hodně zdraví a zároveň děkuje za dosavadní práci pro TOS.