

Magazín
Podzim 2024



MAGNA
Forward. For All.

MAGNA Automotive Stity s.r.o.

OBSAH

- 3** Úvodní slovo Martina Kleina
- 4** Editorial by Mr. Klein
- 6** Stabilita výrobních pozic
- 8** Projekty před SOP 24
- 10** Ekonomické oddělení
- 12** Organizační změny v Z1
- 13** Audity
- 14** Investice do vybavení 24
- 15** Výsledky kvality
- 16** Pracovní úrazy
- 18** Řízení času a energie
- 20** Blahopřání
- 22** Recept
- 23** Soutěž



VÁŽENÉ KOLEGYNĚ VÁŽENÍ KOLEGOVÉ

Rád bych vás přivítal u pravidelného zamyšlení nad aktuálními výzvami v naší společnosti. Ve svém článku se zaměřím především na stav plnění plánu tržeb a zrekapituluji hlavní priority, tentokrát se zaměřením na výrobu.

Nejdůležitějším ekonomickým a rozvojovým faktorem je pochopitelně plnění tržeb. S potěšením mohu opět konstatovat, že se nám plán i nadále daří plnit na 100 %. Základním předpokladem tohoto plnění je konstantně vysoká poptávka a vyrovnané prodeje modelů, na které vyrábíme díly. Největšími „tahouny“ jsou nyní projekty Octavia, Beta, Tiguan a Kodiaq.

Úspěšné plnění plánu je vždy výsledkem kolektivního úsilí a týmové spolupráce. A já za tyto výsledky všem, kdo se aktivně podílejí na dosažení našich cílů, upřímně děkuji.

Jednou z našich dalších priorit jsou tzv. SPM audity, tedy zrychlování počtu zdvihů s hlavním zaměřením na lisy K7-K10. Jedná se o globální projekt Magny, do kterého jsou celosvětově zapojeny všechny divize využívající technologii lisování. Cílem tohoto projektu je navýšení výrobních kapacit bez investic do nových zařízení. Zde apeluji na úzkou spolupráci a proaktivní přístup všech členů týmu, především pak kolegů z procesní technologie, nástrojárny a z řad seřizovačů.

Další významnou oblastí, na kterou klademe velký důraz, je neustálé zlepšování pracovního prostředí. Vybraný tým se touto agendou trvale zabývá, nicméně nesmírně cenné jsou pro nás také vaše zkušenosti, postřehy a návrhy. Budeme rádi za každý podnět na zlepšení, který nám pomůže zefektivnit naše procesy a posunout naši

společnost vpřed. A v neposlední řadě - s vaším aktivním přístupem můžeme společně tvořit pracovní prostředí, které bude nejen produktivní, ale také bezpečné a příjemné. Neváhejte se tedy podělit o své návrhy!

Na místě je také zmínit jednu věc, kterou se nám dlouhodobě nedaří zlepšit a tou je zneužívání statusu pracovní neschopnosti. Na základě pravidelných kontrol a informací, které vyhodnocujeme, je bohužel stále vysoké procento těch, kteří si pletou tento institut s jakousi formou dovolené či volna. Dokonce jsme řešili i situaci, kdy bývalá kolegyně v pracovní neschopnosti v klidu odcestovala na zahraniční dovolenou, ze které pravidelně sdílela své zážitky na sociálních sítích. To je samozřejmě extrém, který vyprovokoval k zásahu i jindy ne právě pružné státní úřady. Nicméně, i méně okázalých porušení jsme zaznamenali celou řadu. Aby bylo úplně jasné, co mám na mysli – nikdo nikdy nezpochybnil právo být doma v režimu pracovní neschopnosti a léčit se. Co je ale zcela neakceptovatelné, je cílené a účelové porušování léčebného režimu. Proti tomu budeme v souladu se zákonem i nadále velmi intenzivně vystupovat.

Léto se pomalu chýlí ke konci a věřím, že jste měli dost příležitosti načerpat nové síly a užít si zasloužený odpočinek.

S novou energií se tedy můžeme směle pustit do dalších projektů a výzev, které nás čekají. Pojďme společně pokračovat v budování úspěšné budoucnosti naší společnosti a těšit se na vše pozitivní, co nás čeká.

ING. MARTIN KLEIN

Jednatel společnosti

DEAR COLLEAGUES

I would like to welcome you to our regular reflection over the current challenges within our company. In my article I will focus especially on the situation of fulfilment of sales and also I will summarize the main priorities, this time focused on the production.

The most important economical and development factor is understandably the fulfilment of sales. With pleasure I can state again that we are able to fulfil our plan for 100%. The basic presumption of this fulfilment is constantly high-pitched demand and the balanced models' sales, for which we produce the parts. The "high runners" are at the moment projects such as Octavia, Beta, Tiguan and Kodiaq.

The common strive and the team work is the key to the successful fulfilment of the plan. And honestly I would like to thank to all who are actively participating on reaching our goals.

One of our other priorities are so called SPM audits, i.e. acceleration of number of strokes with the main focus on the pressing machines K7-K10. These are the global Magna worldwide projects into which are involved all divisions using the pressing technology. The target of this project is to increase the production capacities without investing into the new machinery equipment. Here I would like to appeal to the proactive approach and a close collaboration of all team members especially those colleagues from the Process technology, Tool shop and from the section of adjusters.

Another significant area which we want to emphasize is a constant improvement of the working environment. The selected team is continuously dealing with this question, nevertheless the big value for us has your experience, insights and suggestions. We will be happy to receive any impulse for the improvement that will help us to make our processes more effective and will move our company forward. And last but not least – with your active approach we are

able to create the working environment together which will be not only productive but also safe and convenient. Therefore do not hesitate to share with us your suggestions!

It is appropriate to mention one issue, which in a longer time horizon, we are not able to improve and it is the Sick leave status abuse. Based on the regular checks and information that we evaluate we unfortunately still register a high percentage of those who misunderstand this institute to be some kind of a holiday or a free time. We have even been dealing with the situation when a former colleague during her sick leave travelled with a cool head on her holiday abroad and from there she was posting her experiences on social media. This was an extreme situation that evoked to an action related to the not always flexible state administration. However, we have registered a high number of less opulent cases like this. To make it clear – nobody has ever doubted the right to stay off at home on a sick leave and to be recovering. But what is completely unacceptable, it is the intentional breaching the recovering process on purpose. Against this, in the accordance with the law, we will be very intensively acting.

The summer is almost over and I believe you have had enough opportunities to acquire new strengths and you have enjoyed your deserved rest.

With a new energy we can boldly start another projects and challenges that are awaiting us. Let's go together to continue to build the successful future of our company and let's look forward to all the positives which are in front of us.

ING. MARTIN KLEIN
Company Executive / CEO



Dream big. With us. And join our team.

The roads of tomorrow will be shaped by those who can envision it. In the right environment, your ideas can turn into industry-changing automotive technologies and improve the lives of people around the world. We can help you do it.

We'll create the future of mobility, together.

STABILITA VÝROBNÍCH POZIC

Letos nás naštěstí ve větší míře nepostihly výpadky zakázek, se kterými jsme se potýkali v minulých letech a tak spolu s rozjezdy nových projektů řešíme podstatně příjemnější starosti - tedy zajištění nárůstu operátorů, jejich stabilizaci a zácvik. To, že pracovní trh v naší zemi již delší dobu prakticky nefunguje, je věc známá a zaměstnavatelům se daří tomuto trendu čelit jen s velkým nasazením a se střídavými úspěchy. Naše společnost v tomto ohledu patřila vždy k těm šťastnějším, protože se nám celkem dařilo nahrazovat drobné výpadky personálu bez dopadu na kvalitu a úroveň výroby. Přesto patří rok 2024 z hlediska plnění požadavků na zajištění dostatečného množství potřebných pracovníků k jednomu z nejnáročnějších za poslední dvě desetiletí. Celkem nenápadně, o to však intenzivněji dochází k zásadní změně ve složení dostupných kandidátů a to nejen v našem regionu, ale v celém středoevropském kontextu. Dnes již není prakticky možné přijmout do směnné výroby na delší čas větší počet nových tuzemských uchazečů, což potvrzují i rozsáhlé studie a průzkumy napříč všemi sektory hospodářství. Tito lidé zkrátka na pracovním trhu nejsou dostupní a pokud ano, jedná se o minoritní počty, které se navíc neustále snižují. Na to nemá vliv žádný systém odměňování, benefity ani stabilizační příspěvky.

Dlouhá léta jsme měli také oporu v našem sousedním polském regionu, kde jsme vždy dokázali najít kvalitní nové kolegy, kteří se zařadili mezi opory. Poslední dobou bohužel i tento region dosáhl stropu svého náborového potenciálu a nelze jej považovat ve větším rozsahu za primární zdroj pro tyto aktivity.

V polovině letošního roku jsme tak zahájili spolupráci se společností Romanda work, nejdříve v kmenovém stavu, od 1.9.2024 pak jako s plnohodnotnou agentu-

rou práce. Agenturní řešení u části operátorských pracovních pozic je dlouhodobě požadováno od vedení Group office Cosma a s tímto požadavkem nelze polemizovat. Aktuálně máme ve výrobě téměř 40 agenturních zaměstnanců a jde tedy o významnou část našich operátorských kapacit.

Každá lepší manažerská příručka, která pojednává o stabilitě nás učí, že je optimální stavět pevné základy vždy na čtyřech pilířích. Jde samozřejmě o obrazné přirovnání, ale v tomto případě velmi trefné. Každá správná a pevná židle má také čtyři nohy, o které se opírá. Pozorný čtenář v tomto smyslu jistě namítne, že až dosud jsme v článku zmínili pouze tři „pilíře“, na kterých aktuálně stavíme operátorské obsazení naší výroby – tedy naše tuzemské a polské kolegy v kmenovém stavu a zaměstnance agentury práce. To je pravda a proto nyní intenzivně pracujeme na dalším, tedy čtvrtém „pilíři“, který by měl významně posílit stabilitu personálního obsazení našich výrobních pozic.

Realizovat tento projekt nebude vůbec jednoduché, protože, mimo jiné, přinese další extrémní byrokratické zatížení zejména pro pracovníky personálního oddělení. Nicméně, není jiného východiska, máme-li být i nadále v budoucnu schopní obsazovat požadované počty operátorských pozic ve směnných režimech.

O podrobnostech tohoto nového projektu budete informováni v některém z dalších čísel našeho Magazínu.

MARTIN ŠLESINGR
Personální manažer



PROJEKTY PŘED SOP 2024



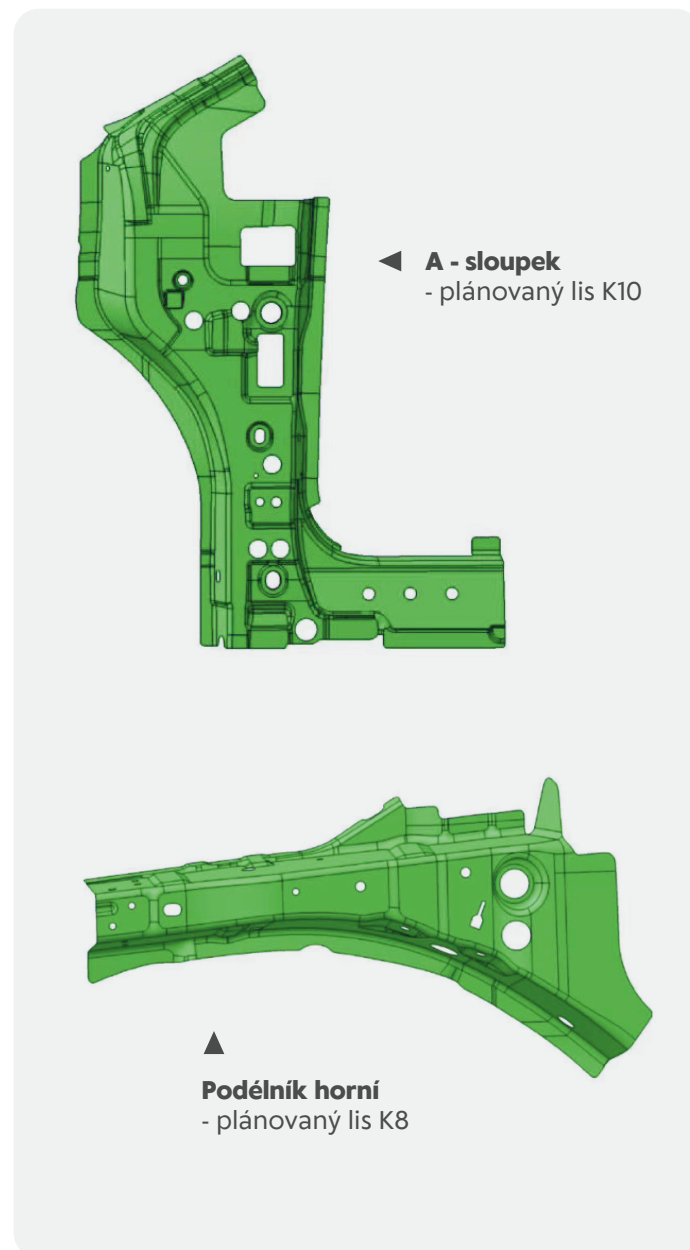
První polovina roku byla z pohledu projektů Škoda Elroq a VW Tyron důležitou přípravnou fází před spuštěním sériové výroby tzv. (SOP). Oba tyto projekty mají SOP v kalendářním týdnu 44/2024. Průběžně probíhají přejímky lisovacích nástrojů, svařovacích přípravků a pracovišť.

U projektů také probíhá intenzivní komunikace se zákazníkem s cílem tyto projekty co nejdříve uzavřít a do SOP vykročit bez otevřených bodů. Jako zásadní pro splnění těchto cílů, budou návštěvy zákazníka a to na VW Tyron v týdnu 40/2024 a Skoda Elroq v týdnu 42/2024. Cílem zákazníka v obou případech bude prověření kapacit a celková kontrola projektu.

Všichni věříme, že závěr roku bude úspěšný a projekty se nám podaří zavést v plánovaných termínech a požadované kvalitě.



ING. PETR KOUTŇÁK
Vedoucí TPV



7SEATER

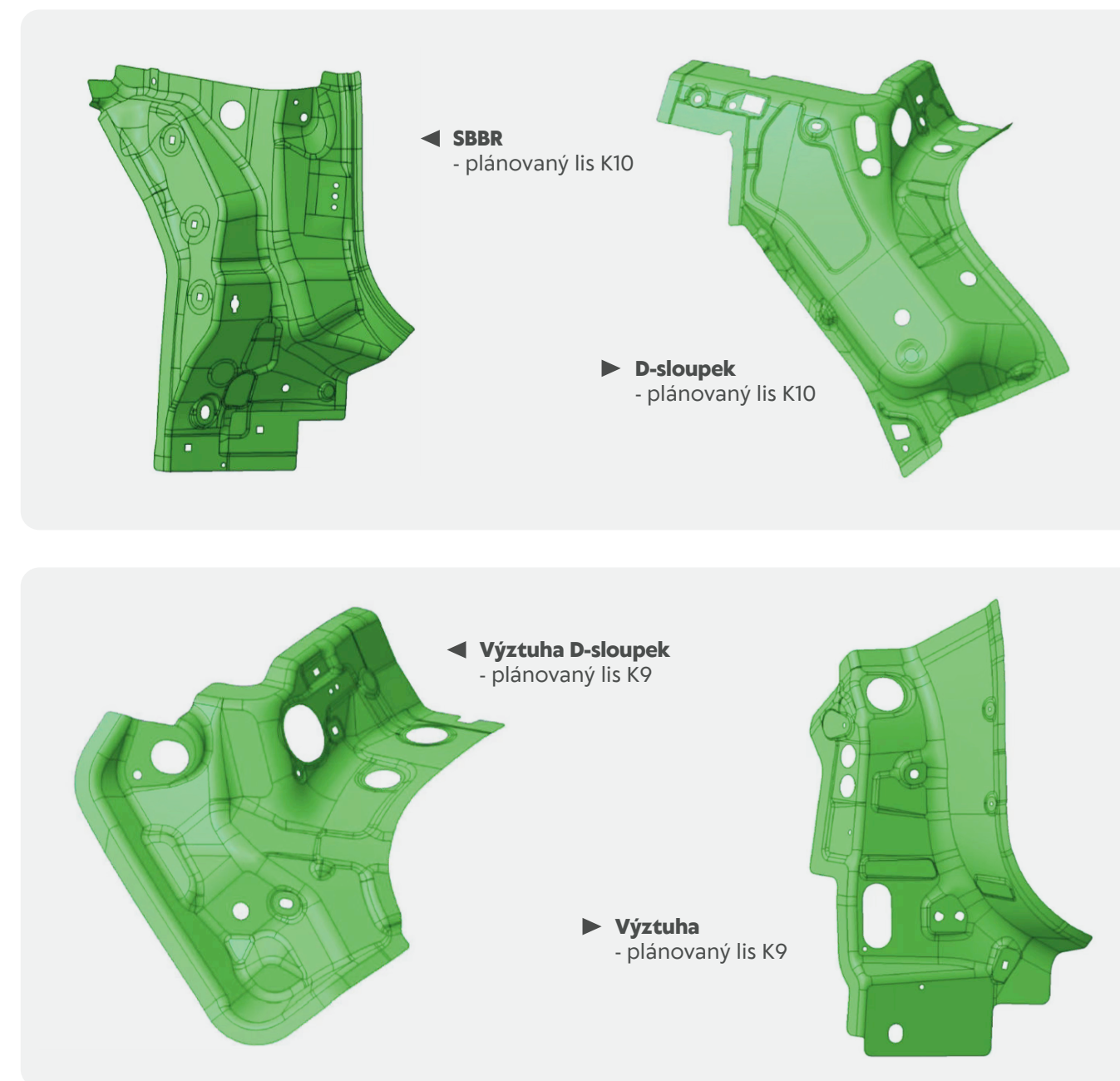
Mezi projekty, které se nacházejí aktuálně ve fázi konstrukce, bych rád vyzdvihnul projekt ŠKODA 7seater. Tento projekt má několik zajímavostí. Ta první je, že jde o největší projekt, na který jsme byli kdy nominováni. Druhá, že vzhledem k situaci na trhu a vysokému tlaku na ceny jsme byli nuceni nominovat několik nástrojů v Číně. Tento krok byl nevyhnutelný pro udržení konkurence schopnosti a bude velkou výzvou pro celý tým i firmu.

Celkově na projektu máme 36 nových nástrojů a 13 finálních sestav. Tyto sestavy se budou vyrábět na dvou svařovacích robotických linkách a stávajících svařovacích automatech.

První vzorky budou dodány v březnu 2025. Následně začne fáze optimalizací a SOP projektu je plánovaný na kalendářní týden 36/2026.

Na závěr bychom Vás rádi seznámili s plánovanou personální změnou na oddělení TPV. Od 1.10.2024 se novým vedoucím TPV stávám já, Petr Koutňák. Na pozici střídám Jiřího Kužniara, který nadále ve firmě zůstává a stává se vedoucím nově vzniklého oddělení technického vývoje, kde bude zodpovědný za technickou přípravu nabízených projektů.

Níže několik zásadních dílů s plánovanými lisy.





i Mrs. Horáková introduces herself and presents economic succes of Magna Stity.

EKONOMICKÉ ODDĚLENÍ

Úvodem bych se ráda představila jako nový manažer firemních financí. V této pozici budu mít na starosti řízení ekonomického oddělení, firemního controllingu a oddělení informačních technologií.

Mým cílem je navázat na úspěšnou práci mých předchůdců a spolu s celým týmem zajistit efektivní hospodaření. Současně se budu zaměřovat na zvýšení finanční efektivity a optimalizaci nákladů, abychom společně dosáhli co nejlepších výsledků.

K dnešnímu dni máme uzavřený účetní audit roku 2023, opět se schvalujícím výrokem auditora. Děkuji touto cestou všem, kteří se na tomto výsledku větší či menší mírou podíleli.

Ekonomické oddělení stále prochází procesem implementace všech MAGNA standardů. Jsme v aktivní

fázi zavádění nových principů reportování a kontrolních mechanismů, které jsou v rámci skupiny vyžadovány. V dubnu a květnu 2024 proběhl interní audit, který prověřil dosavadní nastavené procesy v oblasti schvalování, kontrol a reportingu, a jehož výsledky nám pomohou dále zlepšit naše postupy.

Dovolte mi touto cestou poděkovat celému ekonomickému oddělení a controllingu, při zavádění nových standardů odvádějí vynikající práci. Jejich nasazení a spolupráce jsou klíčové pro úspěšnou implementaci potřebných procesů a systémů.

Současně děkuji IT týmu za jejich úsilí při implementaci MAGNA standardů a za vynikající výsledky IT interních auditů. Jejich odbornost a pečlivá práce nám výrazně přispívají k udržení vysoké úrovně kvality IT zabezpečení celé firmy.

Na závěr bych chtěla poděkovat všem kolegům za přijetí mezi vás. Vaše podpora, přátelský přístup a ochota pomoci mi usnadnili začátek a těším se na naši společnou práci. Děkuji vám!

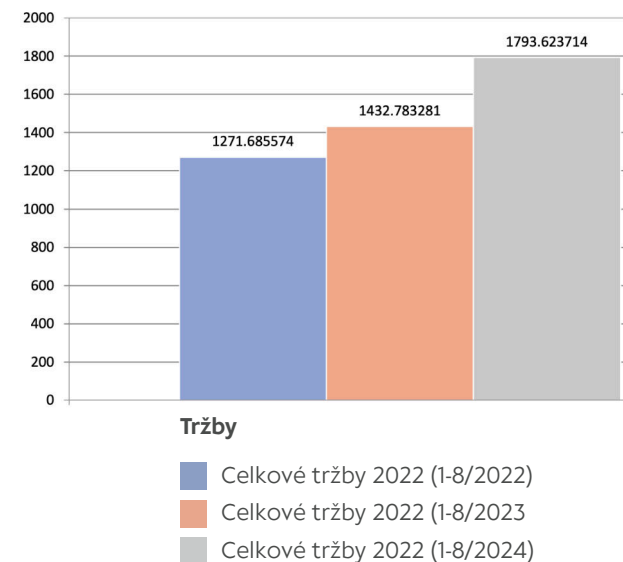
MARTINA HORÁKOVÁ
Manažer firemních financí

K ekonomickým výsledkům společnosti

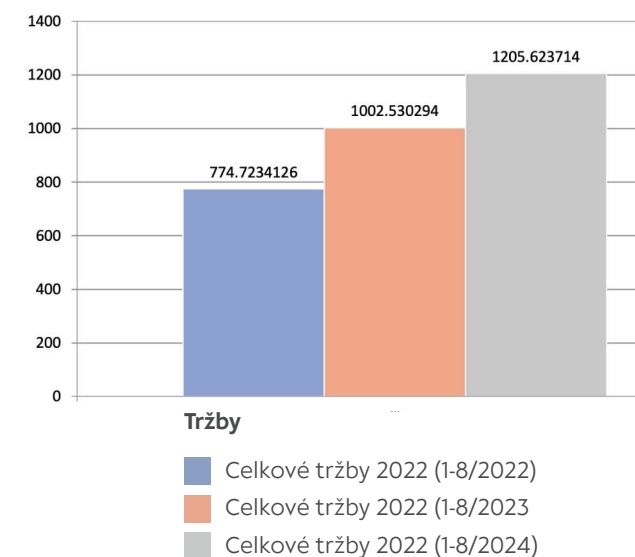
V období **1-8/2024** naše firma dosáhla tržeb ve výši **1 205 tis Kč** a do konce roku plánujeme tržby ve výši **588 tis Kč**. Celkově tedy v roce 2024 atakujeme tržby ve výši **1 793 tis Kč**.

V meziročním srovnání skutečných tržeb můžeme pozorovat stoupající tendenci, která odráží úspěšnost našich obchodních strategií a rostoucí poptávku po našich produktech. Tento růst je důkazem efektivní práce celého firmy a také správného směřování našich investic do inovací a rozvoje. Naším cílem je na tento pozitivní trend navázat i v nadcházejících letech.

Srovnání ročních tržeb za výrobky (v mil. Kč) 2022 - 2024



Srovnání ročních tržeb za výrobky (v mil. Kč) období leden - srpen v letech 2022 - 2024



Be Collaborative

MAGNA
Forward. For all.

ORGANIZAČNÍ ZMĚNY VE VÝROBĚ Z1

Velmi často zmiňujeme nutnost naší adaptace na Magna standardy a jednou z velmi obsáhlých oblastí je často skloňovaný tzv. MAFACT, kde bychom se měli v letošním roce zásadně posunout v jeho implementaci.

Součástí tohoto propracovaného systému je i oblast zabývající se dílenskou organizační strukturou a řízením pracovníků pod názvem „TEAM LEADER CONCEPT“. Dlouhá léta jsme zvyklí na zažitý klasický systém dílenského řízení výroby. Tým mnoha pracovníků (operátoři + režijní pracovníci) jsou řízeni výhradně jedním přímým nadřízeným v podobě mistra výroby. Nebylo výjimkou, že takový mistr výroby měl na starost třeba i 40 a více pracovníků na své směně. Na vlastní kůži jsme však pocítili v první polovině tohoto roku, že překročili-li počet podřízených pracovníků určitou mez, nelze již dílnu efektivně řídit a věnovat se plnohodnotně každému pracovníkovi a u toho ještě

řešit technické, kvalitativní a jiné problémy. V tomto ohledu je i velmi důležitá stabilita týmu pracovníků, tedy fluktuace. Jestliže se fluktuace pracovníků zvýší, není prakticky reálné zvládnout z pozice mistra tolik pracovníků včetně těch nových. A právě rozumný poměr vedoucího týmu neboli Teamleadera vůči týmu pracovníků je klíčová věc, kterou se tento koncept zabývá. V našem případě se jedná o zcela novou řídicí linii složenou z tzv. teamleaderů. Každý teamleader má na starost určitou vý-

robní oblast a tedy i vlastní tým podřízených pracovníků. Tato nová řídicí linie se v rámci Maufactu označuje jako T1 řídicí úroveň. Konkrétním příkladem, kde jsme se rozhodli tento koncept aplikovat, je lisovna (stroje K1 – K10) a dále svařovna (oblast robotických pracovišť). Směna tak byla rozdělena do tří týmů po cca15-ti pracovnících (tým 1 – lisovna, tým 2 a 3 – svařovna). Na plnohodnotné směně dnes tedy máme 3 týmy pracovníků včetně tří teamleaderů a jednoho mistra výroby, který má za úkol celou směnu koordinovat a aktivně spolupracovat právě s teamleadery. V našem případě jsme do pozice teamleaderů nominovali zkušené seřizovače. Společně se vznikem týmů jsme v rámci výrobních prostor vyčlenili prostor tzv. meeting point, kde se před zahájením každé směny tým sejde a teamleader provede rozdělení pracovníků na jednotlivá pracoviště včetně sdělení důležitých informací z oblasti kvality, organizační informace apod. Jeho další klíčovou činností je zaškolení nových pracovníků ve svém týmu. Protože je tato činnost velmi časově náročná, rozhodli jsme se dát k dispozici teamleaderům tzv. „trenéry“ – nezkušenější z řad operátorů na směně. Obecně tedy teamleader zajišťuje, dohlíží a organizuje svěřený tým pracovníků během směny ve spolupráci s mistrem výroby.

Ano, jsme teprve na začátku, nicméně je zjevné, že tento model má svá pozitiva. Nyní je pouze na nás jak jej dále uchopíme a nastavíme třeba i v dalších oblastech výroby.

ING. ONDŘEJ MAREŠ
Vedoucí výroby

AUDITY

– nedelitelná součást požadaviek
MAFACT-U



MAFACT – MAGNA Factory Concept je známa skratka, s ktorou sa, skrátka, stretávame v pracovnom prostredí denno-denne. Jeho súčasťou, ako už napovedá nadpis, je pravidelná kontrolná činnosť – audit.

K tomu, aby sme vedeli, ako čo funguje, respektíve nefunguje, potrebujeme nástroj. A tým je, v našom prípade program EASE.

EASE je program zameraný na periodické činnosti, ktoré je možné rozplánovať podľa jednotlivých časových úsekov od pracovných zmien, pracovných pozícií, oddelení, či špeciálnych požiadaviek. Nejedná sa len o kontrolu výrobných procesov, ale i o kontrolné činnosti z oblasti BOZP (napr. hasiace prístroje, rebríky, regály atď.).

Hovorí sa, že papier znesie všetko a tak to i platí dodnes. No vieme však, že častokrát sa papier (rád) stratí a sním aj informácie. A práve na toto máme riešenie – elektronicky.

Systém EASE nám umožňuje kontrolovať jednotlivé pracoviská na základe požiadaviek auditov (napríklad 5S, Gemba, LPA, BOZP, atď.), kombinovať jednotlivé pracoviská s typmi auditov, periodicitu, ako i príslušné kritériá a hodnotenia. V prípade nedostatkov delegovať priamo na zodpovedných pracovníkov s obrazovou dokumentáciou a časovým údajom. Detaily nedostatkov sú priamo dohľadateľné či už na úrovni jednotlivých otázok, alebo celého auditu s kompletným výsledkom celého auditu.

Nepochybne, je dôležité vedieť nie len samotné výsledky, ale i celkový obraz – trend, ktorý nám v čase postupne ukazuje, kde sa nachádzame a či plníme stanovené kritériá a ako sa nám darí odstraňovať nedostatky.

Úlohou auditov nie je len kontrolovať, ale i hľadať nápravu a zlepšenie tam, kde je to vidia nie len auditori, ale i samotní pracovníci, ktorí sú súčasťou daného procesu. Umožní nám to odhaliť nedostatky v oblasti nezhôd, opakovaných chýb, školení, ako i potenciál najst nedostatky tam, kde na prvý pohľad nie sú zrejmé.

Elektronickou formou tak šetríme nie len samotný papier, ale i našu pamäť. Veď čo si nezapamätáme, to nám pripomenie program EASE, ktorý je milo nemilosrdný a dôsledný v pripomínaní si toho, že občas jednoducho pozabudneme v tom zhone na niečo, čo je dôležité.

No, a koniec koncov, nestratí sa ako papier...

ING. ROMAN REMEŇ
Maufact Leader

i Our project manager Slavomír Suvák introduces new investments for 2024.

NOVÉ INVESTICE DO VYBAVENÍ V ROCE 2024

Kromě velkých investic do nových výrobních a skladovacích prostor v poslední době, jsme tento rok zavedli i vylepšení infrastruktury pro výrobu v podobě nové kompresorové stanice pro efektivnější výrobu stlačeného vzduchu a vertikální skladovací věž pro uskladnění transferových lišt a přípravků pro lis K10 (Arisa1600).

Výměna technologicky zastaralé kompresorovny již byla velice důležitá hlavně z důvodu snížení spotřeby elektrické energie a nákladu na údržbu.

Ve spolupráci s firmou Kaeser se nám povedlo nainstalovat do nového prostoru etapy 4, kompletně novou technologii pro výrobu stlačeného vzduchu. Sestava obsahuje kompresor, sušičku a separátor oleje a vody. Celý tento systém je řízen Sigma Air Managementem pro optimální chod všech zařízení.

Celkové náklady na pořízení byly v hodnotě cca 2,5 mil. Kč. Novou generaci zařízení a systému řízení došlo k snížení celkových ročních nákladů na elektrickou energii o cca 1 620 000 Kč.

Dovybavení lisu K10 vertikální skladovací věží bylo nutností z důvodu snížení nároku na prostor uskladnění transferových lišt a přípravků pro výrobu. Další výhodou skladovací věže je přehledné a bezpečné uložení materiálu.

Věž má celkem 30 polic. Police má rozměr 6.450 x 820 mm a nosnost 900 kg. Cel-

ková výška věže je 12.176 mm. Automatizovaný skladový systém zaskladňuje police se zřetelem na výšku a frekvence používání uskladňovaného materiálu.

Celková plocha k uskladnění je 158 m2 na zastavěné ploše 29,5 m2. Výše celkové investice byla 4,5 mil.Kč.



ING. SLAVOMÍR SUVÁK
Projektový manažer



i Quality manager Libor Slouka talks quality output.

VÝSLEDKY KVALITY

Rok 2024 se po letních odpočinkových dnech přehoupl do své druhé poloviny a je namístě poohlédnout se zpětně do první poloviny roku a zrekapitulovat si některé důležité ukazatele kvality a to především jejich plnění. Rok 2024 jsme odstartovali s novými ukazateli kvality, které jsou na měsíční bázi vyhodnocovány a reportovány na pravidelných setkání manažerů kvality skupiny Cosma. Hlavní ukazatele výkonnosti závodu jsou počet reklamací, náklady na kvalitu, náklady na nekvalitu, ale také výsledky z auditů certifikačních orgánů nebo našich zákazníků.

Jeden z nejvíce skloňovaných ukazatelů kvality naší společnosti je počet reklamací a vynaložené náklady na tyto reklamace. Celkový cíl je pro letošní rok stanoven na max. 20 reklamací od OEM (přímých výrobců automobilů) zákazníků. Aktuální stav k 22.8.2024, kdy je připravován tento článek, je počet oficiálních reklamací 14, což znamená v průměru 1,75 reklamace na každý měsíc. Nejvíce reklamací jsme zaznamenali v měsících březen až květen, kdy jsme obdrželi v každém z těchto měsíců 3 reklamace. I přes značné snahy k zamezení dalšího vzniku reklamace se stejným problémem se nám v některých případech ne zcela dařilo a museli jsme přistoupit k řadě nepopulárních opatření, jako je trvalé nasazení operací GPI2 na nejvíce problémové díly. Částečný vliv na vysoký počet reklamací jsou nové výrobní technologie a nové díly, u kterých se v průběhu náběhu sériové výroby vyskytla řada až už technických problémů, nebo také předem nepředvídaných kvalitativních problémů zapříčiněných technickou náročností vyráběných dílů.

Jako další ukazatel můžeme zmínit náklady na kvalitu, což v běžné řeči znamená náklady vynaložené na pre-

vence proti vzniku vad, ale také náklady spojené s nekvalitou. Do této kategorie spadají náklady vynaložené na mzdy pracovníků úseku řízení kvality, školení, testování materiálů, opravy a kalibrace měřidel, ale také náklady na recertifikace, reklamace a náhrady škod. Pro rok 2024 je měsíční cíl max. 2,4 % celkových nákladů vypočítaných vůči tržbám daného měsíce. Pouze v měsíci červenec se nám nepodařilo naplnit tento cíl z důvodu čtrnáctidenní odstavky našeho současného největšího zákazníka koncernu VW a to z důvodu dovolené. Maximální cíl jsme přesáhli o 0,46 % což odpovídá hodnotě zhruba 0,5 mil. Kč vynaložených nákladů. V nákladech na kvalitu je zastoupen také podíl vynaložených nákladů na nekvalitu, což představuje náklad na NOK vyrobené díly v podobě odvedených zmetků, dále nákladů na reklamace od našich zákazníků a nákladů interních, které vynaládáme na 100 % kontroly. Měsíční cíl max. 0,81 % nákladů na nekvalitu jsme za období od začátku roku 2024 prozatím v žádném měsíci nepřesáhli, což je pozitivní informace, která ukazuje, že i přes problémy, které se nám občas objevují a způsobují nám značné starosti, jsme schopni naše procesy a systémy udržovat stále v dobré kondici.

LIBOR SLOUKA
Manažer kvality



SPOLEČNĚ ZABRAŇME PRACOVNÍM ÚRAZŮM

Na úvod malá definice, co to je vlastně pracovní úraz:

„Pracovní úraz je v řeči zákona porucha zdraví, způsobená zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nezávisle na jeho vůli, a to náhlým, násilným a krátkodobým působením vnějších vlivů. Může jít o vlivy mechanické, chemické nebo psychické.“

Trochu kostrbatá definice by se dala shrnout do konstatování, že jde o poranění, způsobené v souvislosti s plněním pracovních úkolů.

V letošním roce zaznamenáváme pozitivní trend počtu pracovních úrazů způsobených řezným poraněním. Je to poprvé od roku 2010 kdy na prvním místě

RADIM PAVELKA
Referent BOZP a PO

druhu poranění je naraženina. Úbytku řezných poranění bylo docíleno zavedením nových ochranných pomůcek. Jedná se o rukavice typu Maxi Cut a speciální protiřezné rukávky, které v delším provedení kryjí i oblast lokte. Samozřejmostí je i nutnost bezpodmínečného vyžadování správného používání všech předepsaných ochranných pomůcek.

V jedné kategorii nastal sice pozitivní trend, ale na místě prvním v druhu poranění „naraženina“ je mnohem zásadnějším faktem skutečnost, že v naprosté většině případů nastaly tyto úrazy v důsledku porušení nastavených pravidel, neopatrností nebo nedbalostí při manipulaci ze strany pracovníků.

Posuďte sami, jak si vedeme v tabulce vpravo.

I člověk neznalý problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při pohledu na počty úrazů musí uznat, že je nutné této oblasti věnovat podstatně větší pozornost. Snížení počtu úrazů a prevence bude jedním z hlavních úkolů pro rok 2025. Základem správného přístupu a opravdové bezpečnosti při práci je důsledné dodržování

	Z1	Z2	Celkem	Z toho PN
Řezná rána	22	0	22	1
Naraženina	24	2	26	5
Bodná rána	1	0	1	
Natažení svalu	1	0	1	2
Zlomenina	0	0	0	
Oko	3	0	3	
Popálení	1	0	1	
Celkem	52	2	54	8

▲ tabulka do 31.8.2024

předpisů, pokynů a používání předepsaných osobních ochranných pomůcek. Na všechny situace ale zkrátka nelze vymyslet postup práce či závazný pokyn. Nezastupitelnou úlohu má i samotný pracovník, resp. jeho zodpovědnost, zdravý rozum a úsudek.

Připomínám, že pracovním úrazem není poranění vzniklé při cestě do práce/z práce, dále při činnostech v rámci neplacené přestávky na jídlo a oddech. Jestli úraz je pracovním úrazem nebo ne uznává finálně zaměstnavatel.

Zaměstnavatel se také může zprostit zodpovědnosti za pracovní úraz v případě, že k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo omamných látek a také pokud během úrazového děje byl zároveň spáchán trestný čin a tato skutečnost byla také jedinou příčinou tohoto úrazu. Pokud dojde k situaci, že se poraníte, odejdete domů a tuto situaci nahlásíte nadřízenému až druhý den, také nelze tento stav uznat jako pracovní úraz.

Částečně se zaměstnavatel zproští zodpovědnosti za pracovní úraz tehdy, pokud ze strany zaměstnance došlo k porušení předpisů a pokynů zaměstnavatele.

Na závěr bych rád apeloval na vás všechny bez rozdílu pracovního zařazení. Opatrujte své zdraví a dělejte vše pro to, abyste každý den odešli z práce ve stavu, v jakém jste do ní přicházeli.

MAGNA
Forward. For all.



**Dream big.
With us.**
And join our team.



i Time and energy management tips by Gabriela Kadlčíková

JAK EFEKTIVNĚ ŘÍDIT SVŮJ ČAS A ENERGII

V dnešním rychlém pracovním prostředí je snadné se ztratit v každodenních úkolech, obavách a vnějším tlaku. Jedním z užitečných konceptů pro řízení svého času, energie a pozornosti je rozlišování mezi „okruhem vlivu“ a „okruhem zájmu“. Tento přístup pomáhá zaměstnancům soustředit se na to, co mohou skutečně ovlivnit, a minimalizovat stres z věcí mimo jejich kontrolu.

Okruh zájmu zahrnuje všechny oblasti našeho života, které nás zajímají nebo o které se obáváme, ale nemáme nad nimi přímou kontrolu. Patří sem například: ekonomická a politická situace, rozhodnutí vedení firmy, počasí, chování a postoje ostatních lidí.

Všechny tyto věci mohou ovlivňovat naše životy, ale naše schopnost změnit je nebo nad nimi získat kontrolu je omezená. Zaměření se na věci v tomto okruhu často vede ke zbytečnému stresu, frustraci a pocitu bezmoci, protože investujeme energii tam, kde nemůžeme dosáhnout změny.

Na druhé straně je okruh vlivu, což jsou věci, které můžeme přímo ovlivnit. Tento okruh zahrnuje oblasti, kde máme kontrolu nad svými rozhodnutími, akcemi a reakcemi. Patří sem například naše pracovní výkonnost, způsob, jak komunikujeme s kolegy, organizace času a priority, zlepšování našich dovedností.

Když soustředíme svou energii a čas na tento okruh, stáváme se efektivnějšími, pozitivnějšími a produktivnějšími.

Aplikace těchto dvou konceptů v každodenní práci může mít pozitivní vliv na naše výsledky a celkovou spokojenost.

Identifikujte, co je ve vašem vlivu. Když čelíte problému nebo výzvě, zamyslete se, zda na ni máte přímý vliv. Pokud ano, jaké kroky můžete podniknout, abyste situaci zlepšili. Pokud ne, soustředte se na věci, které můžete ovlivnit.

Naučte se pustit věci mimo vaši kontrolu. Obavy o věci, které nemůžete změnit, vás pouze vyčerpávají. Přijměte, že některé situace jsou mimo váš vliv, a místo toho zaměřte svou energii na to, co je ve vaší moci.

Vědomé rozlišení mezi tím, co můžete a co nemůžete změnit, vám pomůže lépe řídit svůj čas a energii. Místo zbytečného stresu a frustrace se budete soustředit na činnosti, které skutečně přinášejí výsledky. Tento přístup nejen zvyšuje osobní efektivitu, ale také přispívá k pozitivnější firemní kultuře a vyšší spokojenosti v práci.

Zaměřte se na to, co můžete ovlivnit, a postupně se stanete efektivnějším a šťastnějším ve své práci i životě.

GABRIELA KADLČIKOVÁ
HR specialista


Forward. For all.

ŽIVOTNÍ VÝROČÍ

Blahopřání našim jubilantům

V 2. a 3. čtvrtletí roku 2024 si připomínáme tato výročí našich zaměstnanců:

60 let	KRŇÁVEK Zdeněk
60 let	URBANOVA Dana
50 let	ŽEBERA Jan
50 let	SKLENÁŘ David
50 let	SMRČKOVÁ Žaneta
50 let	HANSMANN Radek
50 let	JANKOVSKÁ SOBOŇ Sylwia Karina
50 let	POLÁCHOVÁ Marcela

*Pevné zdraví do dalších let
přejí spolupracovníci...*

PRACOVNÍ VÝROČÍ

35 let	FAIT Zdeněk
20 let	BROKEŠ Tomáš
15 let	SCHWARZEROVÁ Lenka
15 let	SLANINKA Miroslav
15 let	WINTR Michal
15 let	ČERNOHOUS Jakub
15 let	KNÁPKOVÁ Andrea
15 let	JANKŮ Vladislav
15 let	DRLÍKOVÁ Iveta
15 let	JANŮ Jana
15 let	HUFOVÁ Klára
10 let	KLÍR Martin
10 let	KLÍR Pavel
10 let	MATĚJČEK Antonín
10 let	ŠVESTKA Radoslav
10 let	MAREŠ Ondřej
10 let	RŮČKA Pavel
10 let	ČERNOHOUSOVÁ Michaela
10 let	HORNÍČEK Zdeněk
10 let	HUF Ondřej
10 let	KORUNA Petr
10 let	KULHÁNEK Vlastimil
10 let	NAGY Tomáš
10 let	ŠTOVÍČEK Václav
10 let	VÁGNER František

Red velvet bábovka

375 g hladké mouky, ¼ lžičky soli, 30 g kaka a holandského typu, 180 g změkklého másla, 265 g krupicového cukru, 3 vejce, 1 lžice vanilkového extraktu nebo semínka z vanilkového lusku, 350 ml podmáslí, 1 lžice červeného potravinářského barviva, 1 lžice bílého vinného octa, 2 lžičky jedlé sody

Krémová sýrová poleva

110 g sýru Philadelphia, 220 g moučkového cukru, 1 – 3 lžice mléka, 1/2 lžičky vanilkového extraktu nebo semínka z vanilkového lusku

Postup

Máslo, podmáslí a vejce vyndejte z lednice minimálně 2 hodiny před pečením. Určitě tuto dobu nezkracujte, protože jinak vám nepůjde máslo vyšlehat a následně se těsto srazí. Formu vymažte máslem nebo olejem a vysypte moukou. Troubu zapněte na 170 stupňů. Máslo pokojové teploty šlehejte cca 7 minut a poté do něj po několika dávkách vysypte cukr. Po každé dávce nechte pauzu asi 1 minutu, aby se cukr hezky spojil s máslem. Poté zašlehejte vejce jedno po druhém a vanilku. Vždy nejdříve počkejte, až se vejce zcela zašlehá, a až poté přidejte další.

Do mísy prosejte mouku s kakaem a solí. Do druhé nádoby připravte podmáslí a zamíchejte do něj červenou barvu. Do máslové směsi na střídačku po částech přidávejte suchou směs a obarvené podmáslí. Pokud by se vám zdálo, že směs nemá kýženou barvu, než nalijete do těsta všechno podmáslí, zamíchejte do něj ještě trochu barviva. Nakonec smíchejte

ocet s jablem sodou a přidejte do těsta. Nalijte do formy, uhladte stěrkou vršek a pečte v troubě asi 45 minut. Zda je korpus hotový, poznáte tak, že do středu zapáchnete špejli, která je po vytažení čistá. Bábovku nechte 5 minut zchladnout a poté ji opatrně vyklopte. Nechte ji zcela vychladnout a až poté ji zdobte a krájejte. Pokud do ní budete řezat za horka, mohla by se srazit.

Poleva

Krémový sýr pokojové teploty šlehejte cca 3 minuty a poté přidejte cukr, mléko a vanilku. Mixujte další tři minuty a zkontrolujte hustotu. Výsledkem by měla být glazura, která pomalu steče po bábovce a zanechá na ní hezkou vrstvu. Pokud nestéká nebo teče tak pomalu, že se zasekne hned na začátku, přidejte ještě lžici mléka a vyzkoušejte to znovu. Pokud teče až moc, přidejte moučkový cukr a směs hezky zhoustne.

Dobrou chuť!

	SKOK DO VÝŠKY VYNALEZENÝ D. FOSBURYM	DVOUKOLOVÝ VOZÍK	OKRESNÍ MUZEUM (ZKR.)	SPZ NYMBURK	POZPŮŠTĚTI SE TEPLEM	ÚČINNÁ LÁTKA	ATOL V SOUJ- OSTROVÍ KAROLINY		DĚTSKÝ POZDRAV	PŘIPRAVEN (POMOCI)	CHÝŠE	VÝPOČETNÍ TECHNIKA (ZKR.)	LENOCHOD TRIPRSTY
FRANCOUZ- SKÝ ČELNÍ								KRYT NA MEČ					
OŠTRÁ BOLEST V BEDRECH								NAŘÍKATI					
PŘEDLOŽKA S ZPÁDEM			DVOULETÉ OBLI SĚTĚ NA PODZIM	SEK ČASOVÝ ÚSEK					OTEC (KNIŽNĚ) SCEDIT			OSOBNÍ ZÁJIMENO	ZÁKLADNÍ ČÍSLOVKA
UŽITKOVÁ ROSTLINA								VRŠEK MÍSTNOSTI PROVĚST SETÍ					
	ZPRÁVA HISTOR. RÁZU	PŘEDLOŽKA VÝLUH			Tajenka č. 1								
PATŘÍCI EVĚ						VRCH	BABYLŇSKÝ BUH MĚSICE NÁRODNÍ KNIHOVNA					ZN. ASTATU	
KOUŘ					TLÍT VODIČ ELEKTRINY						ŠEDIVĚT (ŘIDCE)	PAŘEZ (NÁREČ)	TUHÉ LEPIDLO
ŘÍMSKY 4			CELKOVÉ ZNECITLIVĚNÍ	ZAKOKTÁNÍ KYT							KÓD SLOVENSKÉ KORUNY		
							SATINSKÉHO JMÉNO			ANGL. ŠPATNÝ, NEMOČNÝ POŘÍDITÍ OPIS			NĚM. TY
POULIČNÍ ELEKTRICKÁ DŘÁHA								ROTAČNÍ TĚLESO AKADEMICKÁ ZKRATKA					
	HOVOR TICHÝ	ZN. RHENIA HNIS				Tajenka č. 3 Pokrm							
ČESKÝ KLAVÍRISTA					UMĚLÁ HMOTA SPOJKA (KNIŽNĚ)								HLAS ZÁBY DRUŽSTVO
OZVĚNA				NAVNÍ ČLOVĚK INIC. MUNZARA							INIC. HERCE SOBOTY	ZNAČKA KILOTUNY ŘÍMSKY 49	
BEZ DÍVÁNÍ									UHNÍVAJÍCÍ				
NÁKLAĐÁK S KABINOU NAD PŘEDNÍ OSOÚ									MUSLIMSKÉ NÁBOŽENSTVÍ				

Soutěžíme o

3x1000Kč

Vyluštíte tajenku, vyplňte anketní lístek a výhra může být Vaše.

Jméno:

Příjmení:

Os.č.:

Znění tajenky:

Vyplněný anketní lístek vhaďte do připravených schránek, které najdete na recepci Z1 a Z2. **Uzávěrka soutěže je 31.10.2024**

NAVŠTIVTE NAŠE NOVÉ WEBOVÉ STRÁNKY

www.magnastity.cz

