

GÉPDIVÍZIÓ

III. évfolyam. 1. szám

1997. Február

Kedves Gépdivíziós Munkatársak !

Remélem, hogy mindenki nyugodt és boldog környezetben töltötte az ünnepeket. 1996-ot igen jelentős üzleti eredményekkel zártuk a kihívásokkal teli és bonyolult üzleti környezet ellenére, ahol a gépekkel kapcsolatos beruházásokat lecsökkentettük. Árbevételünk az alábbiak szerint alakult: 8.5 millió dollár a GEL-USA és GEL-Ázsia, 10.4 millió dollár a Tungfram gyárak, 1.2 millió dollár a GEL-Európa (Anglia, Olaszország), míg 1.7 millió dollár külső, nem GE cégek számára szállított berendezések ill. szolgáltatások eredményeképpen. Szeretnék néhány (nem minden) lényeges 1996 évi teljesítésünkre rámutatni:

- Főbb berendezés programok: H7 (Budapest), OCT bevonó és HEX gépek (Nagykanizsa), Különböző pellet adagolók Vácra és Enfieldbe (Anglia), Score Snap lézer vágó (USA), Elektrodahegesztő gépek (Kína), CFL termelékenység növelő programok (Nagykanizsa) és sok más egyéb
- A jelentett balesetek száma 50%-kal csökkent (14 esetről 7-re)
- A hiányzások 4.5%-ról 3.5%-ra csökkentek.
- A CAD rajzok százalékos aránya az 1995-ös 8%-ról 1996-ban 26%-ra nőtt
- Több mint 240 emberhó támogatást nyújtottunk a GEL tevékenységéhez világszerte
- Létrehoztunk egy külön tartalék alkatrész

csoportot a VTG-ben és Győrben a vevőkiszolgálás pozitív irányú fejlődésével

- Lényeges szervezeti fejlesztéseket hajtottunk végre a jobb vevőkiszolgálás érdekében (Mérnöki Vevőszolgálat, Észak-amerikai Üzlet Csoport)
- Hat szigma oktatás és erőforrások beruházásai
- A készletet 4,9 millió dollárról 4,2 millió dollárra csökkentettük
- Az ISO 9001-es tanúsítványt sikeresen megújítottuk

Nagy lendülettel kezdjük az 1997-es évet, hogy a változó piacból adódó, folytonosan növekvő kihívásoknak megfeleljünk. A Gépdivízió első kihívása 1997-ben a sok új program végrehajtása - időben, a pénzügyi kereteken belül, a vevő minőségi igényeit kielégítve. A pénzügyi valóság ma az, hogy kevesebb nagy (sok dolláros) project van és sokkal több kisebb project (termelékenység, Hat szigma, minőség, stb.) A múltban nem voltunk felkészülve sok kisebb project sikeres végrehajtására. Folyamatainkat és szervezeteinket át kell szerveznünk, hogy megfeleljünk ennek a kihívásnak. Elértünk már néhány pozitív változást, mint például a Műszaki Vevőszolgálati csoport, az Észak-amerikai Üzlet Csoport és a tartalék alkatrész csoportok a VTG-ben és Győrben. Mindezek azt a tényt célozzák, hogy a vevő jobb, gyorsabb és szívélyesebb kiszolgálást vár.

A második kihívás, amely ugyanúgy alapvető a hosszú távú versenyképességünk szempontjából, a Hat Szigma. Egyszerűen fogalmazva a Hat Szigma a következő: 1. Pontos tudni, hogy mik a Vevő legkritikusabb elvárásai. 2. Robusztus és megbízható gépek tervezése és gyártása, amelyek teljesítik vagy meghaladják ezeket a követelményeket. A tervezésben ez egy teljesen új, módszeresebb megközelítést jelent számos statisztikai eszköz és módszer alkalmazásával. A gyárban a program irányítás és tervezése azt jelenti, hogy egymillió műveletből kevesebb, mint 10 hibás akad. Elköteleztük magunkat, hogy



erőforrásokat és képzéseket biztosítunk ezeknek a célokra a teljesítéséhez. Tulajdonképpen már kijelöltük a 35 zöld övest (Green Belt), akik két hetes képzésen vesznek részt a közeljövőben. Ennek az évnél a végére pedig mindannyian részesedni fognak legalább 10 óra képzésben az eszközöket és az elveket illetően. Összegezve, a Work-Out az, ahogy viselkedünk... míg a Hat Szigma meg fogja változtatni azt a módot, ahogy dolgozunk.

Röviden, az árbevételi terveink 1997-re a következők: 10 millió dollár (18% növekedés) a GEL-USA és GEL-Ázsia, 7.2 millió dollár a Tungstram gyárak, 0.2 millió dollár a GEL-Európa és 4.6 millió dollár (171% növekedés) külső, nem GE cégek részéről. Várakozással tekintek a mindannyiukkal együtt végzendő közös munkára és az úton sikereink megünneplésére. Köszönöm a jó 1996-ot és a még jobb 1997-et.

Nagy Sándor

Az 1997-es év fő feladatai

Az 1997-es évben folytatnunk kell a termelési folyamataink megváltoztatását a vevőink új igényeinek megfelelően. A GE Lightingon belül fő hangsúly a termékek minőségére irányul. Ez számunkra azt jelenti, hogy ebben az évben kevesebb komplett gyártósor megrendelésre és több minőségjavító gépmódosítást vagy kiegészítést szolgáló projektre számíthatunk. Ezeket a kis projekteket azonban igen rövid átfutási idővel kell megcsinálnunk, ha versenyben akarunk maradni a konkurenciával.

A határidők pontos betartásán kívül nagyobb hangsúlyt kell helyezni a költségkeretek betartására és a vevőkkel való kommunikáció javítására. Az elmúlt évben az R/3 rendszer jelentősen fejlődött, elsősorban a projektinformációs területen. De a rendszer csak akkor tud helyes eredményeket produkálni, ha a kiinduló adatokat is pontosan visszük be. A programvezetők munkájának a segítésére és a projektek naprakész követése érdekében a tavalyi év végén bevezettük a projektfelelősi rendszert. A projektfelelősök mind a két gyárban a középvezetők köréből kerülnek ki, akik a napi munkájuk mellett egy vagy több projekt határidőre és a költségkereteken belül történő végrehajtásért is felelősek. A projektfelelősök minden héten részletesen tájékoztatják a programvezetőt és a gyárvezetést a projektjeik előrehaladásáról.

Rózsahegy László tavalyi USA-beli tevékenységének eredményeként jelentősen javult a Gépdivízió ismertsége és elismertsége a GE Lighting amerikai gyáraiban. Egyre több munkát sikerül az amerikai gyárakból megszerezni. Ebben az évben előre láthatólag több min 20 USA projektünk lesz. A jó kapcsolat további ápolása és fejlesztése érdekében Demény Árpádot küldtük ki az USA-ba a Gépdivízió képviselőnek az ellátására. Magyarországon az

amerikai projektek felügyeletét Rick Elly munkája is segíti.

A tartalék alkatrész rendelésállományunk is folyamatosan nő. Beléptünk egy, az Interneten működő elektronikus rendszerbe (TPN), ahol a GE más üzletágaiban felmerülő tartalék alkatrész igényekre is tudunk ajánlatot tenni. Az elmúlt évben létrehozott Tartalékgyártó Üzem beváltotta a hozzáfűzött reményeket. A tartalék alkatrész ajánlatadási, indítási és gyártási folyamatainak további gyorsítása és javítása céljából egy, az egész folyamatot átölelő csapatot hoztunk létre Hraboczky Márton vezetésével.

Folyamatban van a GE-n belüli, de nem fényforrásgyártás jellegű egyéb munkák felkutatása is (Nuovo Pignone, GE Medical Systems, GE Power Generation stb.). Ezt a tevékenységet amerikai munkatársunk Tony Prentice végzi.

A GE-n kívüli, nem fényforrás területekről is sikerült munkákat szerezni, melyek közül a legjelentősebb az osztrák Voest Alpine cégnek végzett gyártás. Biztató tárgyalások folynak hagyományos fényforrásgyártó gépek GE-n kívüli eladásáról is.

Az előbbieken leírtak szerint a vevőink száma jelentősen nő ebben az évben. A vevőkapcsolat legfontosabb eleme a bizalom és ezt a pontos naprakész információadás alapozhatja meg a legjobban. Ennek érdekében ettől az évtől a főbb projektjeink legfontosabb adatait feltesszük az Internetre (<http://Tungstram0.light.ge.com:80/test/stat/stat.htm>). Természetesen ez az oldal csak a GE-n belülről látható.

Végül ejtsünk néhány szót a most előttünk álló feladatokról. A HEX (8394) projekt gépein az utolsó simításokat végezzük, hamarosan telepítjük őket Nagykanizsán. A Stop sorok (3112,3209) gépei már nagyrészt gyártásba kerültek. A terhelés-kapacitás kiegyenlítése érdekében a korábban Győrbe tervezett fejelő gép gyártását átvette a VTG. A VTG-ben elkészült a kisvárdai Back-bone lapítógép (8740), már csak a végző próbák vannak hátra. Az elmúlt évben sikeresen megvalósítottunk több pellet programot, ez higanycsökkentést jelent a különböző fajta fénycsövekben azáltal, hogy a folyékony higany adagolását szilárd pelletgolyóra váltjuk fel. A váci KT és NT sorok átalakításához (3134) szükséges adagolók már elkészültek, Indonéziából pedig már megrendeltek egy hasonló átalakítást (2342). Ha ez a pellet program sikeresnek bizonyul, a GE Lighting többi gyárából is számos megrendelésre számíthatunk. Ebben az évben is beindultak a kompaktfénycső termelési programok (CFL productivity 3317,18,19,20,30) Nagykanizsa számára. Jelenleg a GR 17 (6722) amerikai projektünk jelenti a VTG szerelde és elektromos üzem számára a legnagyobb kihívást. A Divízió belüli terhelés különbségek csökkentése érdekében a VTG átvette a győri gyárból az NA 17 teszter (3285) gyártását. A győri gyár számára igen nagy kihívás az Indiába készülő DFL 20-

as beforrasztó gép (1229) márciusra történő elkészítése. Az alkatrészgyártásba a VTG is bedolgozik a ciklusidő csökkentése érdekében. Győrben a váci NT fénycső-sorhoz készül egy új vizes bevonó-gépcsoport

(8858) összeszerelése komoly terhelést jelent a gyár számára. A már előbb említett osztrák Voest Alpine munkák közül egy jelentős mennyiség már gyártásba került (1135), közösen a két gyárban, az alkatrész üzemvezetők koordinálásával.

Összefoglalva tehát megállapítható: van munkánk, és hogy sikeresek is legyünk még többet kell tenni a Divízió minden dolgozójának a határidők és a költségkeretek pontos betartása érdekében, valamint a minőség javításáért.

dr. Hoffmann Károly

Beszerezés a Gépdivízióban

A Gépdivízió Beszerzése 1995-től szervezetileg a Program Management Team-hez tartozik, 7 fős létszámmal

Igen sokrétű az itt végzett feladat. Piackutatás, ajánlatkérés, áralku, szerződéskötés, import és belföldi megrendelések kiadása, magyar és idegen nyelvű kapcsolattartás a szállítókkal, a szállítás, vámkezelés, árubeérkezés követése - hogy néhány fontosabb dolgot említsünk.

Mindez persze a Gépdivízió igényeinek megfelelően, eleget téve minden elvárásnak. Talán nincs is olyan szervezeti egység a divízióban aki ne lenne munkakapcsolatban a beszerzéssel, ne várna legalább valamilyen információt a beszerzéstől - kezdve az igénylővel, aki rezi igényeivel keresi meg a beszerzést, a project managerig, aki projectjével kapcsolatban arra kíváncsi, mikor érkeznek be a kereskedelmi áruk, amikből összeáll a gép.

Gyakran megfordulnak a második emeleti irodában a társegységek munkatársai különféle igényeikkel.

Nehéz lenne megmondani, naponta hány „ügyfele” van a beszerzésnek telefonon vagy személyesen.

Lázasan pörög itt egész nap az R3 memóriája, hol azért hogy az információ adásban segítsen, hol azért, hogy megrendelések készüljenek.

1996-ban a VTG eladási értékének mintegy harmadát kitevő értékben több mint 6000 megrendelés készült a beszerzésben 424 szállító részére, mintegy

20.000 féle anyagra, az alapanyagtól kezdve a nagy értékű kereskedelmi árukig.

A rendelések 23 %-a közvetlen import megrendelés volt, 77 %-ot tett ki a hazai beszerzés. A BDI-n keresztül forgalmunk 26 %-át bonyolítottuk.

Az összforgalom 16 %-át sikerült különböző árengedményekkel megtakarítanunk.

Komoly erőfeszítések történtek arra, hogy a számítógépes rendszert minél jobban kihasználva, a

számítógépes rendszerrel támogatott beszerzési folyamat kialakításával minél részletesebb és megbízhatóbb információkat adhasson a beszerzés a projectek anyagaira vonatkozóan, s minél rugalmasabban „szolgáltassa” az anyagokat a projectekhez. Az eredmények, az új megoldások magukért beszélnek.

Az 1997-es év is tartogat feladatokat. Minőségi munkát, kedvezőbb árakat, gyorsabb, rugalmasabb hozzáállást tűztünk ki célul magunk elé erre az évre, hiszen eltérő lesz a múlt évtől a sok kis project, a belső és külső tartalék alkatrész gyártás, s a projectek jó részénél amerikai a vásárlónk.

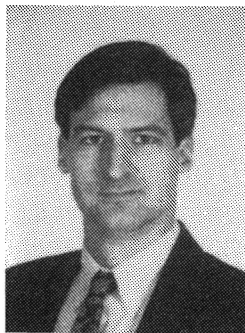
Minőségi célkitűzéseink, hogy minden beszerző és a főbb szállítók részt vegyenek Hat Sigma oktatáson, szállítóinkat az ISO-nak megfelelően minősítjük, valamint folyamatosan dolgozunk a beszerzési folyamat minőségének javításán.

Ár vonatkozásában folyamatos piackutatással, új szállítók keresésével, keretszerződések megkötésével, aktuális árlisták, katalógusok beszerzésével, kihelyezett lerakatok lehetőségének megkeresésével törekszünk a minél kedvezőbb árszint kialakítására.

Gyorsaságunkat elektronikus eszközök (árlisták, katalógusok), elektronikus módszerek (TPN, EDI) alkalmazásával, folyamatos trainingekkel kívánjuk fokozni. Van tehát kihívás.

Szabó Ildikó

Rick Elly - Az amerikai kapcsolat



Rick Elly New York állam nyugati részén található Buffalo városban született, de Connecticut-ban nőtt fel. Miután az Ohio állambeli Cleveland Műszaki Egyetemén a magyar főiskolai szintnek megfelelő (Bachelor of Science) gépészmérnöki végzettséget szerzett, 2,5 évet töltött Pratt Whitney Repülőgép Motor

gyárban. Ezt követően megszerezte a magyar egyetemi, okleveles végzettségnek megfelelő (master of Science) gépészmérnöki diplomáját, és jelentkezett a GE Technical Leadership Program (TLP)-jára, mely inkább az üzleti, üzletviteli tudást és tapasztalatokat átadó, kevésbé a gyártás technológiai tapasztalatokat átadó gyakorlati képzési program. E program keretében 1 évet töltött a GE Motors & Industrial Systems-nál és 1 évet a GE Power Systems-nél.

A TLP végeztével 1995-ben átkerült a GE Lighting Neala Parki Központjának Beszerzési szervezetéhez. Itt hallott először a Gépdivízióról, majd munkája során egyre többet tudott meg rólunk és sikerült jó kapcsolatot teremtenie velünk. 1996. december 19.-étől - válalva egy változásokban lévő ország, állandóan változó cégének kihívásait - csatlakozott a Gépdivízióhoz a GE

Lighting észak-amerikai programjainak menedzsereként.

Szerk.: Rick, te hogy látod a Gépdivízió jelenlegi helyzetét? Tapasztalataid szerint melyek a Gépdivízió erősségei és min kell javítanunk a jövőben?

R E : Nagy kihívást jelentett számomra, hogy egy olyan ország, olyan cégéhez jöttem, ahol folyamatos változások vannak. Rengeteg az új kihívás és rengeteg a lehetőség is. Érdekes, hogy a kínai nyelv a veszélyre és a lehetőségre azonos szót, azonos írásjelet használ. Felfogásuk szerint a veszélyek egyben lehetőségek is. Ez igaz miránk, a Gépdivízióra is.

A Gépdivíziónak erőssége a nagy tervezési kapacitás. Ez mindenképpen az egyik alapja a Gépdivízió jövőjének. Nagy lehetőségek rejlenek még a Time Management alkalmazásával az idő jobb kihasználására, a bürokrácia csökkentésével a hatékonyság fokozására, valamint a Vevő elvárásainak megértésével, gondolkodás módjának elsajátításával a Vevő jobb kiszolgálására. Nem abból kell kiindulni, hogy eddig mit teljesítettünk, mi volt a gyakorlat! Az már történelem. Vevőink mai igényei határozzák meg számunkra az elvárásokat.

Általában minden üzletben a gépek által megtermelt versenyképes termék hozza a nyereséget. Hasonlóan működik ez a fényforrásgyártásban is. Így nem lehet más a célunk, mint az, hogy olyan gépeket állítsunk elő, melyek a legjobb gyártás technológiai színvonalat nyújtják Vevőinknek a legkedvezőbb áron.

A Gépdivízió és GE Lighting gyárai különböző elszámolási egységeket (Cost Center-eket) alkotnak. A GE Lighting gyárainak tehát saját nyereségességük biztosítása szempontjából egyenrangú beszállítója a Gépdivízió és a más fényforrásgyártó gépeket előállító cégek. Ha például a CKD olcsóbb és jobb gépet ajánl egy GE Lighting gyárnak, akkor az azt választja mert számára (és az Üzletág számára) ez az előnyösebb. Igaz ugyan, hogyha a Gépdivízió nyeri el a beszállítási lehetőséget akkor az a GE számára extra (dupla) haszon, de ez nem jelenthet előnyt a beszállító kiválsztásánál (hiszen a Fényforrás üzletág célja a nyereségesség és így a versenyképesség növelése).

Szerk.: Hogyan szeretnél munkáddal hozzájárulni ahhoz, hogy a Gépdivízió jobban kihasználhassa lehetőségeit, eredményesebben működjön az észak-amerikai piacon?

R E : Én két évre jöttem a Gépdivízióhoz egy olyan társadalomból, ahol a társadalmi kultúra része az állandó változás. Először is ezt az észak-amerikai gondolkodás módot szeretném meghonosítani.

Másodszor, mivel jól ismerem az észak-amerikai Vevőket, ezért a két földrész közötti kommunikációval, a vevő szempontjainak képviselésével, a

régi kapcsolataimmal tudok segíteni az észak-amerikai üzletek megszerzésében.

Harmadszor szeretném oktatásokkal átadni, megosztani azokat a jó vezetői gyakorlatokat, tapasztalatokat (Best Practices), melyek segítik, hogy mindennapi munkánk még hatékonyabb legyen.

Remélem munkám eredményei hamarabb fognak jelentkezni mint 2 év.

Szerk.: Sok sikert hozzá Rick!

Seregi Tamás, Varga Lajos

A VTG-ben jártam....

1996. április 1-től - győri gyárigazgatóként – érdekes és váratlan kihívást kaptam: el kell látnom a győri mellett egyidejűleg a VTG gyárigazgatói teendőit is.

A feladaton sok idő nem volt töprengeni hiszen zajlott az élet, és azonnal át kellett állni a "kettős" életre.

Általában hétfőtől csütörtökig dolgoztam a VTG-s, és péntekenként a győri minőségemben.

Az első és legfontosabb feladatomnak a VTG-s területek és munkatársak megismerését tekintetem, hogy mielőbb megfelelő áttekintéssel rendelkezek a szükséges döntések meghozatalához. Ezzel egyidejűleg folytak még az ebédli körüli átalakítások, az Elektronikai Fejlesztés költöztetése, a felújított szociális létesítmények (öltözők) átadása és birtokbavétele, valamint a KEM beruházások is.

A tájékozdó megbeszélésekre rendszeresen magammal vittem Fehér Margit (akkori) főkönyvelőt és Bencsik Andrea (akkori) HR menedzsert.

A megbeszélések során a hangsúlyt annak tisztázására helyeztük, hogy mi okozza a legfőbb gondot az adott munkaterületen.

Rövid idő alatt nyilvánvalóvá vált, hogy az R3 működtetése, a vele kapcsolatos információhiány, az eljárások értelmezése, és - a területektől függő - eltérő használata okozza a legnagyobb fejfájást. A helyzet javítására a Work-out eszközt vettük igénybe. Gödön a Gépdivízió minden területe képviseltette magát és a javaslatok között már nem csak tüneti kezelést eredményező, hanem valódi megoldást jelentő ötletek is voltak.

Súlyos gondként nehezedett a tavaszi időszakra az 1996. évi létszámterv végrehajtása is. A különböző területek – de közülük is elsősorban az üzemfenntartás – kiszervezése komoly konfrontációt jelentett a vezetés és az érintettek, valamint szakszervezeti képviselőik között. "Mellesleg" azért termelőmunka is folyt, különösen a H7 gépsor gépei jelentették a legnagyobb kihívást, tekintettel a megkívánt magas technikai színvonalra és a szoros határidőre.

Közben létrehoztuk a Tartalékgyártó Üzemet, gépeket telepítettünk, embereket toboroztunk, új eljárást léptettünk életbe.

Folytak a gyár hasznosítható területeinek a leválasztásai, és az "évszázados dögtemetőt" is fel kellett számolni, ami a korábbi gyártású alkatrészek, egységek, gépek maradékaiból gyűlt össze.

A bérfejlesztés II. lépcsőjét és a kapcsolódó kiértékeléseket viszonylag simán "átvészeltük" és a nyári (aug.20-i) leállást követően a II. féléves projektek kerültek előtérbe.

Az eltelt idő alatt persze néhány személyi és szervezeti változtatást is végrehajtottunk a Gépgyár egyes területein.

A két gyár együttes igazgatása során – félév elteltével egyre világosabbá vált, hogy baj van a projektek költségeivel és a határidők teljesítésével. Az összes körülmény átvizsgálása során született meg az az igazgatói utasítás, ami egyrészt felelősöket rendelt az egyes projektekhez, másrészt 10 %-os korlátot vezetett be az anyagvételezések és a normaidő túllépések terén.

Az eltelt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy a projektek hétről-hétre történő költségkövetése nélkül esélyünk sem lenne az 1997-es év feszített hatékonysági mutatóit elérni. A költségkövetés egyben eszköz arra is, hogy visszajelzést adjon: hogyan értékeli a piac a munkánkat.

A 8 hónapos munkám során sok mindent és sokmindenkit megismertem. A sikerek mellett értek persze kudarcok is, de csak most visszatekintve érzékelem igazán, hogy milyen sok tapasztalatot szereztem.

Kiváló szakembergárdát ismertem meg, olyanokat, akik kényesek arra, hogy milyen munka kerül ki a kezükből. A vezetők pedig állják a sarat a különféle területeken, ami azért sem könnyű, mert két tűz között vannak. Érvényesíteniük kell a központi akaratot, miközben közvetíteniük kell a dolgozói véleményeket.

Végezetül: ezúton szeretném kifejezni köszönetemet a VTG és a Gépdivízió összes munkatársának mindazért a támogatásért, amit a munkám során nyújtottak.

Megtiszteltetés volt számomra Önökkel együtt dolgozni:

Döncző Zoltán

Tréningeztünk...

Kinek mi jut eszébe a tréningről? Van akinek csak a testmozgás, azonban sokak számára szellemi mozgást is jelent. A GE-TUNGSRAM tudatában van annak, hogy folyamatos képzés nélkül lemaradna a piaci versenyben. Ezért munkatársait rendszeresen küldi tréningekre (továbbképzésre).

Így indult kis csapatunk Fonyódra, hogy részt vegyen az NMDC (magyarul: Módszerek a vezetéshez a 90²-es években) kurzuson. A program minden ilyen esetben feszített, hiszen maximálisan ki kell használni a rendelkezésre álló időt. Az oktatás általában kora reggel kezdődik, és néha bizony éjszakába nyúlik, ha egy-egy

csoportfeladatot meg kell oldani. Ha a csoporttagok jól együtt tudnak működni, rendkívül hatékonyan tudják megoldani a feladatokat. A mi kurzusunkon is több ilyen csoportfeladatot kellett megoldani, ennek során megismerkedtünk az egyes csoportszerepekkel, a csoportdinamikai hatásokkal, a csoportfejlődés fázisaival és az e témakörhöz kapcsolódó minden fontos kérdéssel. Mindez kissé szárazan hat így leírva, a valóságban azonban ezek általában játékos módon zajlanak, így sokkal könnyebben elsajátítható, sokkal jobban emlékszik rájuk az ember.

Természetesen van mód némi kikapcsolódásra is, hiszen a csodás, nyugodt környezet szinte kínálja magát egy kis sétára.

Összességében saját tapasztalatként elmondhatom, hogy egy-egy ilyen tréning rengeteg energiát és ötletet mozgósít az emberben, és rengeteg dolog felhasználható a tanultakból.

Toronyi László

Jutalmazási rendszer a betegállományok csökkentésére

Örömmel tájékoztatom Önöket, hogy a betegség miatt kiesett napok csökkentésére kidolgozott jutalmazási rendszer elérte célját:

1995 évben a kiesett napok száma 4,52% volt, míg ez az arány az 1996. évben 3,5%-ra csökkent.

Ez nyilvánvalóan Önöknek köszönhető, hiszen kevesebben vették ki azt a 3 napot, melyet nem kellett orvossal igazoltatni. Többen szabadságuk terhére "kúrálták" ki az influenzát, vagy meghűlést. A kiesett idők csökkenése hatékonyan befolyásolta a Gépdivízió eredményességét.

Az első félévben (1995. december 1. - 1996. május 31.) 421 munkatársunk kapott *kompakt fénycsövet*,

a második félévben (1996. június 1. - 1996. november 30.) 539 fő részesült *kompakt fénycső* és 290 fő *vacsorajegy* jutalmazásban.

Az idei évben is javítani kívánjuk hatékonyságunkat, ezért 1997-ben is meghirdetjük a jutalmazási akciót.

Célunk, hogy 3%-ra csökkentsük a betegség miatt kiesett időt. Tehát:

Azok a Munkatársak, akik nem hiányoznak a munkahelyükről

- 1996. december 1. és 1997. május 31. között (I. félév):
egy kompakt fénycsövet
- 1997. június 1. és 1997. november 30. között (II. félév):
egy kompakt fénycsövet
- 1996. december 1. és 1997. november 30. között (egész év folyamán):
vacsorajegy

adunk ajándékba.

Mindehhez kívánok Önöknek a Gépdívizió vezetése és a Humán erőforrás szervezet nevében **jó egészséget!**

Bertalan Tibor

Zöld öves képzés a Gépdívizióban

A Gépdívizióban a Six Sigma Zöldöves (Green Belt) képzés első hullámában 37 embert szeretnénk kiképezni Green Belt-nek, ami azt jelenti, hogy ezek az emberek a jelenlegi munkakörük mellett munkaidejük mintegy 40-50%-ában Six Sigma projekteket hajtanak végre. Ez a megbízás nem kis kihívást jelent, de egyben jelzi azt a bizalmat is, amely irántuk megnyilvánul, hogy képesek lesznek az új elvárásoknak is megfelelni.

A Green Belt projektek keretében minden jelöltnek egy, a saját munkaköréhez kapcsolódó folyamatot kell a Six Sigma eszközeivel továbbfejlesztenie, javítania. Minden egyes projectből 25.000 dollár megtakarítással számol a vállalat, így látható, hogy nagyok az elvárások a vállalat részéről, mint ahogy magasak az elvárások vevőink részéről a minőséggel és vevőkiszolgálással szemben.

A Six Sigma eszközöket igen széles területen lehet alkalmazni: tömeggyártás, adminisztrációs folyamatok és gépészeti tervezés.

A Green Belt oktatások kétszer egy hétből állnak. Az első hét után - amelynek témája a mérés és adatelemzés - látnak neki a Green Belt-ek a project végrehajtásának. Mintegy 4-5 hét múlva következik a második heti oktatás, ahol a folyamat fejlesztése és ellenőrzése a fő téma. Erről az oktatásról visszatérve kell a Green Belt-eseknek a projectjüket végigvinni és eredményesen lezárni.

Sok sikert új, nagy kihívást jelentő feladatuk megoldásához.

Nagy János

A képzésben résztvevők névsora:

Herczeg Ernő	Alkatrész, VTG
Mihályi Zoltán	Alkatrész, VTG
Dávodi Ferenc	Alkatrészgyártás, Győr
Bedő Imre	Elekt. Fejlesztés, VTG
Koncz László	Elekt. Fejlesztés, VTG
Pálfy Csaba	Elekt. Fejlesztés, VTG
Telepó Mihály	Elekt. Fejlesztés, VTG
Werk Szabolcs	Elekt. Fejlesztés, VTG
Tóth Zoltán	Gépszerkesztés, Győr
Szalai Mihály	Gépszerkesztés, Győr
Bergmann Péter	Gépszerkesztés, VTG
Buzás Zoltán	Gépszerkesztés, VTG
Csányi Károly	Gépszerkesztés, VTG
Geda Béla	Gépszerkesztés, VTG
Lassú József	Gépszerkesztés, VTG
Makk Gábor	Gépszerkesztés, VTG
Molnár Györf	Gépszerkesztés, VTG
Pintér Péter	Gépszerkesztés, VTG
Volentics János	gépszerkesztés, VTG

Szilágyi (m) László	Minőségbiztosítás, Győr
Teravagimov Pál	Minőségbiztosítás, VTG
Németh András	Műszaki osztály, VTG
Anderlik Sándor	PMT
Soós Zoltán	PMT
Dombovári László	Six Sigma Team
Jankovits Norbert	Six Sigma Team
Gerencsér Csaba	Szerelde, Győr
Demmel László	szerelde, VTG
Várszegi János	Szerelde, VTG
Sallai Péter	Szerszám üzem, VTG
Otoltics Péter	Szerszámüzem, Győr
Kulin Péter	Tartalékgyártó üzem, VTG
Szilágyi (sz) László	Technológia, Győr
Ponty Zoltánné	Termelés, Győr
Huszár Imre	Termelési osztály, VTG
Toronyi László	Termelési osztály, VTG
Keresztes Vince	Szerelde, VTG

Gratulálunk

Az elmúlt negyedév folyamán az alábbi munkatársaink részesültek kiemelkedő munkájuk alapján jutalomban:

Vezérigazgatói díjban részesült:

Kenderesy Tamás	Design
Ódor László	Design
Gaal András	PMT
Huszár Imre	VTG
Turcsán Tibor	VTG

Vezetői díjban részesült:

Kerényi István	Design
Geda Béla	Design
Buzás Zoltán	Design
Zoboki Mihály	Design
Boncz Ferenc	PMT
Kulin Péter	VTG
Szilágyi László	Győr

Munkahelyi Díjban részesült:

Bedő Imre	Design
Kiss Józsefné	Design
Pálfy Csaba	Design
Sipos Csaba	PMT
Várhegyi Sándor	PMT
Perjés Edit	PMT
Dombovári László	Six Sigma
Tornyai Béla	VTG
Vajda Sándor	VTG
Katona József	VTG
Smál Jánosné	VTG
Hartó László	VTG
Takács Nándor	VTG
Vida András	Győr
Vörös László	Győr
Szabó György	Győr
Csepy Alfréd	Győr