

GÉPDIVÍZIÓ

III. évfolyam. 2. szám

1997. Április

Aktuális feladataink a VTG-ben

Az előző szám óta eltelt időben számos projektet sikeresen befejeztünk, valamint sok jelentős projekt fog indulni az elkövetkező időben. Ezekről kérdeztem dr. Hoffmann Károly főmérnököt:

Sikeresen befejeztük az amerikai GR17 (6722) projektünket. A HEX (8394) állványgyártó gépeket leszállítottuk Nagykanizsára, a hidaló gépen a vevő kérésére még néhány kisebb módosítást végre kell hajtunk. Elkészültek a KT és NT sor pellet adagoló rendszerei is, azonban ezek üzembe helyezése Vácon egyéb technológiai problémák felmerülése miatt még várat magára. A technológiai problémák megoldásáig késleltetjük az Indonéz pellet program (2342) és az U fénycső pellet program (3352) indítását.

Jelen pillanatban a VTG munkával való ellátottsága megfelelő, sőt a tartalék alkatrészgyártás területén külső kooperáció igénybevétele is szükséges. A legnagyobb terhelést a STOP sorok (3112, 3209) gyártása és szerelése jelenti. Folyamatosan készülnek a kompakt fénycső termelékenységi programok (CFL productivity), melyeknek határideje 04.30 és 06.30 között változik. Ütemesen halad a Győrből gyártásra átvett NA17 (3285) gyártása és szerelése is. Az USA részére készülő nagyobb munkánk a GBM vitrit gép (1361) elkészítése. Ebben már van gyakorlatunk, hiszen már három ilyen gépet is készített a VTG az előző években. A győri gyár túlterhelésének csökkentése érdekében jelentős munkát vállaltunk a Voest Alpine cég számára gyártandó alkatrészek megmunkálásában.

Az év hátralévő részében több nagy kihívást jelentő munkával kell megbirkóznunk, ezek közül a legjelentősebbek: a 2000 db/órás normállámpa sor, a 9011/9012 és 9005/9006 autólámpa gyártó sorok, valamint a CDL és Helical típusú lámpák kísérleti gyártását biztosító, úgynevezett bench gépek.

Ebben az évben az eddig elért termelékenységi eredményeink és határidő tartásunk javult az előző évek hasonló időszakához viszonyítva, ezt a lendületet kell megtartanunk, sőt tovább fokoznunk az év hátralévő részében is.

Köszönöm a beszélgetést.

Toronyi László

Vagyonvédelmi vezetők találkozója Győrben

A TUNGSRAM-SECAB együttes feladatainak naptári terve szerint 1997 március 12-én Győrben került sor az év harmadik Vezetői Értekezletére.

Az értekezlet programját Vigh Károly vagyonvédelmi igazgató tervezte meg. Az értekezleten Vigh úr és a gyárak vagyonvédelmi vezetői, a SECAB Vagyonvédelmi és Kármegelőzési RT. vezetői közül dr. Gyöngyösi László őrzési igazgató, Ungi Ferenc oktatási és szolgáltatási igazgató, valamint a gyárak őrzéséért felelős területi irodavezetői vettek részt.

Az értekezlet házigazdája Dönczö Zoltán gyár-igazgató megnyitó előadásában mutatta be mindazt ami érdeklődésre tarthat számot, Győr városának és a város legrégebb óta jogfolytonos gyáranak a Győri Gépgyárnak a történetén át a termelési, minőségi, fejlesztési stratégiákat, a HR munkát, a EHS (KEM) elért eredményeit és a gyár vagyonvédelmi helyzetét a környék és a város bűnügyi jellemzőit.

A nagy tetszést aratott megnyitó után a vagyonvédelmi vezetők és az irodavezetők gyáranként ismertették a február havi őrzési tevékenységek értékelését és ismertették a vagyonvédelem sikeressége érdekében kifejtett esetfüggő intézkedéseket.

Az értekezlet fő célja is megvalósult mert a szerzett tapasztalatok átadásával a közösen kidolgozott és állandóan fejlesztett őrzési elvek és eljárások révén hatékonyabb vagyonvédelem biztosítható a



GE LIGHTING TUNGSRAM RT. gyáraiban.

Ezt követően a Győri Gépgyárban 1997. február 25-26-án végzett felmérés és elemzés általános tapasztalatairól és az Intézkedési Terv feladatok végrehajtásáról beszélt Vigh Károly és Ungi Ferenc.

A résztvevő szakemberek beszámoltak és tapasztalatokat cseréltek a "KULCSKEZELÉSI SZABÁLYZAT" bevezetésének kezdeti tapasztalatairól és a további teendőkről.

A járőrözés tapasztalatainak értékelő összegzését dr. Gyöngyösi László, Ungi Ferenc és Vigh Károly igazgatók végezték el. Az értekezlet kötetlen megbeszélésekkel zárult.

A következő értekezlet Nagykanizsán lesz április 10-én. A fő téma pedig a március 25-27-én elvégzendő vagyonvédelmi audit elemzése lesz.

Hordienka Zsolt

Score-Snap

I.

Mester Zoltán vagyok, a VTG elektromos üzem dolgozója. 1996. szeptember elején kerültem a Score/snap nevű projekt-be. Ez a gép Laser segítségével vágja méretre a kvarcüvegből készült égőtestet.

A feladat az új technológia miatt tünt nagy kihívásnak. A terméket 3 Compumotor típusú meghajtással kellett úgy mozgatni a Laser előtt, hogy az századmilliméter pontosan vágja méretre. Elsősorban Bokodi Sándor és Semler Ferenc nagy gyakorlatának és türelmének köszönhetően ez megvalósult. Én a kapcsolási rajz alapján készítettem el az érzékelők, szelepek, motorok, vezérlődobozok elektromos bekötését. Szerencsére bőven raktunk a szekrénybe sorkapcsot, mivel naponta új érzékelők és szelepek születtek a gépre. A dokumentáció javításáért Deák Tamás volt felelős.

A gépet az Ohio államban levő Ravenna város GE lámpagyárában egy már működő, körben elhelyezett egyedi gépekből álló úgynevezett "cellába" kellett beilleszteni. A terméket a középpontban álló átrakó robot teszi gépről gépre. A termelésben minimális kiesést okozhattunk csak. Megoldottuk! Hogy milyen áron? Itthon háromszor szabtuk át a gép burkolatát, vágtuk az asztal lapját, a lábát, helyeztük át az érzékelőket, a szelep blokkot. A kábelvályúról nem is beszélek. Szerencsére a jó csapatszellem a rengeteg segítség amit a VTG-s kollegáktól kaptunk sikerre vitte a munkánkat.

Köszönjük mindenkinek, aki részese volt!

Amerikába megérkezni felejthetetlen élmény volt. New York-ban még minden rendben volt. Mire Cleveland-be érkeztünk, eltűntek a bőröndjeink - a helyi kis repülőre nem fértek fel. 3 nap múlva a szállodai szobáinkba szállították hiánytalanul. Addig izgulhattunk, hogy megszáradnak-e a fehérszeműnk. Clevelandben Magyar István várt ránk, aki segített

autót bérelni, eligazodni a helyi szokásokban, szállodát keresni. Megmutatta hol lesz a gyárunk, hol a gépünk, kik azok az amerikai kollégák akik segítségére számíthatunk.

Talán az első három nap volt nehéz, emberileg - ennyi idő kellett míg megszokták az amerikai kollégák, hogy itt vagyunk. Napi 12 órát dolgoztunk és vigyáztunk rá, hogy végig "happy"-k legyünk. Sokszor bizony erőltetve is, de végig mosolyogva, jókedvűnek mutatva magunkat - dolgoztunk. Összeszereltük a gépet Cellától függetlenül. Terméket gyártottunk vele. Bemutattuk - elfogadták. Szétszedtük a gépet, beillesztettük a cellába, igazítottuk jobbra, majd balra. Tovább rövidítettük a lábát. Újra szabtuk a burkolatot. Tovább bővítettük a kábelvályut, hosszabbítottuk a kábeleket és finomítottuk a programot. A 3. hét végére már összeállt a gép és elkezdődött a gyártás. Ekkor már a robot szolgálta ki a mi gépünket. Polgár Pista és az amerikai robot programozó a gépek közötti kommunikáció létrehozásán fáradoztak. Kellemes érzés volt amikor odáig jutottunk, hogy már az amerikai kollégákon is láttuk, hogy érzik, ez a gép pontos, megbízható és jó terméket gyárt. Innentől kezdve minden segítséget megkaptunk. Az átalakítások nagy részét csak rajzolni kellett, a kész terméket (lefestve, kifűrva, átszabva) órákon belül szerelhetjük a gépre. A projekt vége felé nagy megdöbbenésünkre a helyi partnerünket egyik napról a másikra elbocsátották. Ekkor kicsit megijedtünk. Előző nap együtt dolgoztunk, reggel 8-tól éjjelig próbagyártást végeztünk. Vajon mi történhetett? Ekkor kapcsolódott be Rózsahegyi László. Ő öntött belénk lelket és biztos vagyok benne, hogy szerepe volt a végső sikerben.

Eddig nem említettem Seregi Tamás nevét, aki végig mellettünk állt és hol a háttérből, hol személyesen irányította, koordinálta munkánkat. Jó érzés volt egy sikeres projekt tagjának lenni.

Végül néhány jótanács annak, aki Amerikába megy dolgozni. Ha túlórázni kell, nem árt naponta a helyi vezetővel írásban igazoltatni a túlóra tényét és mértékét. Nem árt, ha az ember napi tevékenységét munkanaplóban rögzíti, ha van lehetősége rajzokat és fényképeket készíti a változásokról.

Jó, ha előre fel lehet mérni mennyi időt kell a géppel külföldön tölteni. Ennek megfelelően kell kint az életvitelt, a költségeket kialakítani. Amerikában praktikus szolidan élni, mert a havi díj a rendszeres étkezésre nem biztos, hogy elég lesz!

Egy biztos, ezt az élményt már nem veszi el senki

Maradtam továbbra is "happy"

Mester Zoltán

II.

Polgár István vagyok az elektronikai fejlesztésről.

A gépátadásra Semler Feri gépszereelővel ketten maradtunk, sikeresen átadtuk a gépet. Semler Ferinek köszönhetően a gép kiválóan dolgozott a PVP-n.

Ezután 10 napot töltöttem a gép további automatizálásával, a vevő kérésére az USA-ban, egyedül.

Ravennáról: A helybeli GE dolgozókkal nagyon jó kapcsolat alakult ki, Eric Yaeger gépkezelővel, Bruce Trolli mérnökkel, Paul Mate karbantartóval, Mike Larkin műhelyfőnökkel, Mike Potosky üzemvezetővel, rendkívüli módon igyekeztek együttműködni, a Ravenna-i karbantartó műhely rendelkezésünkre állt, sok munkadarabot gyártottak le skiccek alapján, otthon éreztük magunkat a raktártól kezdve a irodáig. Kapunk, ha kellett darut, olajemelőt, szerszámokat, anyagokat, mindent ami volt nekik, ami persze nem volt az komoly problémát jelentett, mivel Magyarország messze van.

A munkatempóról: keményen kellett dolgozni, érvényes ez az amerikaiakra is, Mike Fooster, aki a Versatech cégtől mint külsős végezte a robot és a cella programozását szinte csak aludni járt haza. részt vett szoftveres létére a telepítési problémák megoldásában is. Eredetileg néhány napra jött, három hét lett belőle, igaz, hogy mi is csak két hétre indultunk.

Az utazásról: A nélkülözhetetlen dolgokat, váltás fehérműt, tisztálkodószereket a kézipoggyászban vigyük. Volt már alkalmam egy hétig bőröndök nélkül más országban dolgozni, elég kellemetlen volt.

Tanulság: Nagyobb energiát kell fordítani a munka felmérésére, adatok egyeztetésére. A telepítéskor nem adódhat annyi megoldandó probléma, mint ennél a gépnél. Ugyanakkor a gépet nem lehet hiányosságokkal átadni, a vevő 100%-os gépet vár el a VTG-től.

Ami más volt: Volt amit nem tudtak úgy megcsinálni ahogy azt előre tervezték, például a robot többszöri újratelepítés után sem tudott a mi gépünkbe adagolni, (majd három hét kellett ehhez, a mi időnkől is) többször is módosítani kellett a Score/Snap-robot hand-shake-t, sőt mindmáig ez maradt a gép neuralgikus pontja. Minden kudarc után azonnal újakezdik a munkát, nincs háborgás, bünbakkeresés, három hónap múlva is keresik a jobb megoldást - erre kértek ajánlatot a napokban.

Szólni kell az itthoni munkáról is:

Amikor augusztusban a project-be kerültem már vége felé járt a tervezés, adott feladatot kellett tovább vinnem, még nem sejtettem mekkorát. Októberben a DEBUG során segítséget kellett kérnem mert a feladat gyors elvégzése egyedül már nem ment.

A LASER alkalmazásában Ragályi József, computer alkalmazásában Solymosi Tibor, Pálfy Csaba, a TESLA alkalmazásában Tomori László nyújtott támogatást de segített még Deák Tamás, Telepő Mihály, Tóth Mária is. Ez a kis gép nagy szellemi munka ráfordítást igényelt, a szerzett tapasztalatokat a jövőben még hasznosíthatjuk

Polgár István

Új oktatási lehetőségek a Tanműhelyben

A gépgyári Tanműhelyben évente 80-100 fő tanuló képzése folyik. Az oktatott szakmák:

- mechanikai és elektróműszerész,
- gépi forgácsoló,
- géplakatos - gépszerelő,
- szerszámkészítő,
- gépész szakközép, és technikus.

Újabban a világbanki támogatással gépész képzés gyakorlati oktatását is végezzük.

A szakképzés az utóbbi években egyre inkább eltolódik a magasabb elméleti tudást nyújtó szakközép és világbanki képzés felé, így nekünk feladatunk az elmélet mellé a társaság igényeinek megfelelő magasszintű gyakorlati képzés biztosítása.

Mivel elvárás, hogy a szerelő szükség esetén forgácsoló munkát is végezzen, így már tanulóként megszerzi az alapismereteket.

Az 1996. évi szakképzési alapból beszerzésre került egy EMCO PC MILL 100-as CNC marógép, valamint FANUC és SINUMERIK oktató software-k maráshoz és esztergáláshoz egyaránt. Ezek segítségével számítógépen elsajátíthatók a CNC gépkezelési ismeretek a program írása, futtatása, képernyőn szimulálható az egész forgácsolási művelet.

Ennek megvalósításához megvásároltunk és az Aschner villában kialakítottunk egy számítógépes oktató központot, mely 12 tanuló egyidejű oktatására alkalmas. Természetesen a tanulók képzése mellett felnőtt dolgozóink PC és CNC képzésére is lehetőség nyílik.

Kéri István



Vevői vélemény

Felelevenítve a korábbi gépgyártási kooperációt a VOEST-Alpine-Linz VAI üzletágával (VOEST-Alpine-Industrieanlagenbau) 1996-ban, az első negyedévben szállítottunk egy 3"-os átmérőjű hosszvarratos acélcsővek gyártásához szükséges lemez-előkészítő gépcsoportot.

A feladat műszaki előkészítését a győri gépgyár technológusai végezték, a projektvezető Vönöczky Ferenc volt. Ezt annak érdekében tettük, hogy a tervezést tehermentesítsük.

Nagy kihívást jelentett számunkra az R3-as rendszer ötvözése a DIN szerinti dokumentációval és az anyagokkal. A berendezés klasszikus értelemben minden gépgyártási folyamatot tartalmazott: edzés, köszörülés, magas szintű szerelési műveletek. A feladatot jó minőségben sikerült megoldanunk, a globalizáció érdekes európai példajaként.

A berendezést Csehországnak szállította az osztrák partner. Az EVP a cseh partner részvételével sikeresen történt meg. Az akkori vélemény pozitív volt. Azóta a VOEST-Alpine újabb rendelést adott számunkra, ami egyfajta visszajelzés a vevő megelégedettségére vonatkozóan.

Lassan lejár a garanciára vonatkozó 12 hónap.

Régi "iparos" kérdés: - "Mikor van kész egy gép?"

Válasz: - "Ha lejár a garancia!"

Reméljük, hogy a nyáron mi is elmondhatjuk, hogy a JAKL-projekt gépei elkészültek.

Bartos István

Szervezeti átalakítás a Szerkesztésen

1997.03.14-től új szervezeti felépítés lépett életbe a Szerkesztésben, amely elsősorban a Gépész tervezést érinti. Az átszervezés lényege, amint azt a blokk-diagram is mutatja, hogy hat olyan önálló csoport lett létrehozva a Gépész tervezésen belül, amelyek felosztják egymás között a nagyobb tervezési területeket. Az átszervezés céljáról idézzük fel Spilkó úr szavait, aki a következőkben foglalta össze az átszervezés lényegét:

„Biztos vagyok benne, hogy az új csoport rendszer nagymértékben hozzá fog járulni a tervezés minőségének emeléséhez, valamint a határidők és budgetek betartásához. A változtatással a szerkesztés vezetése olyan nevesített csoport vezetők kezébe került, akik képességeikkel, dinamikájukkal, műszaki szaktudásukkal és elhivatottságukkal garanciát jelentenek a projektek sikereire és egy lényegesen magasabb szintű csapat építésre.”

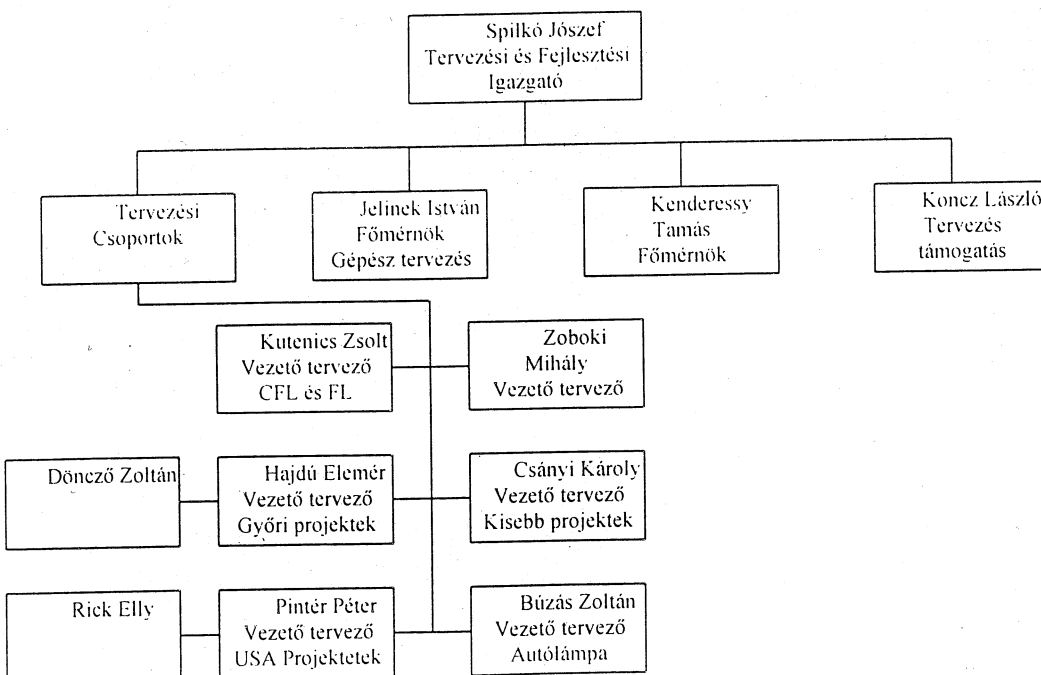
Maguk a csoportok felépítésüket tekintve egy csoport vezetőből és két helyettesből állnak. Ők képezik a csoportok állandó magját, míg tervezők hozzárendelése az egyes projektekhez továbbra is dinamikusán történik.

Mivel a szervezeti átalakítás a hatékonyabb munkavégzést célozza meg, nem árt ha röviden átfutjuk milyen várható előnyöket rejt magában:

- Várhatóan gyorsabb, rugalmas reagálást eredményez a napi problémák megoldásában.
- Az új rendszer egyik előnye lehet mindenképpen az, hogy az egyes tervezési területekről érkező információk koncentráltabban jelennek meg, így kisebb a lehetősége, hogy lényeges információk elveszenek.

- Gyors, megfontolt döntések meghozatalához megalapozott információkra van szükség. A szükséges információk áramlása is sokkal jobban biztosítható ebben a felépítésben.

- Napjaink üzleti világában különösen lényeges a vevő igényeinek maximális kielégítése. Ehhez azonban élő napi kapcsolatra van szükség a vevő - jelen esetünkben a megrendelő - és a tervezési team között. Ennek a kapcsolatnak az



Vevői vélemény

Felelevenítve a korábbi gépgyártási kooperációt a VOEST-Alpine-Linz VAI üzletágával (VOEST-Alpine-Industrieanlagenbau) 1996-ban, az első negyedévben szállítottunk egy 3"-os átmérőjű hosszvarratos acélcsővek gyártásához szükséges lemez-előkészítő gépcsoportot.

A feladat műszaki előkészítését a győri gépgyár technológusai végezték, a projektvezető Vönöczky Ferenc volt. Ezt annak érdekében tettük, hogy a tervezést tehermentesítsük.

Nagy kihívást jelentett számunkra az R3-as rendszer ötvözése a DIN szerinti dokumentációval és az anyagokkal. A berendezés klasszikus értelemben minden gépgyártási folyamatot tartalmazott: edzés, köszörülés, magas szintű szerelési műveletek. A feladatot jó minőségben sikerült megoldanunk, a globalizáció érdekes európai példaként.

A berendezést Csehországnak szállította az osztrák partner. Az EVP a cseh partner részvételével sikeresen történt meg. Az akkori vélemény pozitív volt. Azóta a VOEST-Alpine újabb rendelést adott számunkra, ami egyfajta visszajelzés a vevő megelégedettségére vonatkozóan.

Lassan lejár a garanciára vonatkozó 12 hónap.

Régi "iparos" kérdés: - "Mikor van kész egy gép?"
Válasz: - "Ha lejár a garancia!"

Reméljük, hogy a nyáron mi is elmondhatjuk, hogy a JAKL-projekt gépei elkészültek.

Bartos István

Szervezeti átalakítás a Szerkesztésen

1997.03.14-től új szervezeti felépítés lépett életbe a Szerkesztésben, amely elsősorban a Gépész tervezést érinti. Az átszervezés lényege, amint azt a blokk-diagram is mutatja, hogy hat olyan önálló csoport lett létrehozva a Gépész tervezésen belül, amelyek felosztják egymás között a nagyobb tervezési területeket. Az átszervezés céljáról idézzük fel Spilkó úr szavait, aki a következőkben foglalta össze az átszervezés lényegét:

„Biztos vagyok benne, hogy az új csoport rendszer nagymértékben hozzá fog járulni a tervezés minőségének emeléséhez, valamint a határidők és budgetek betartásához. A változtatással a szerkesztés vezetése olyan nevesített csoport vezetők kezébe került, akik képességeikkel, dinamikájukkal, műszaki szaktudásukkal és elhivatottságukkal garanciát jelentenek a projektek sikereire és egy lényegesen magasabb szintű csapat építésre.”

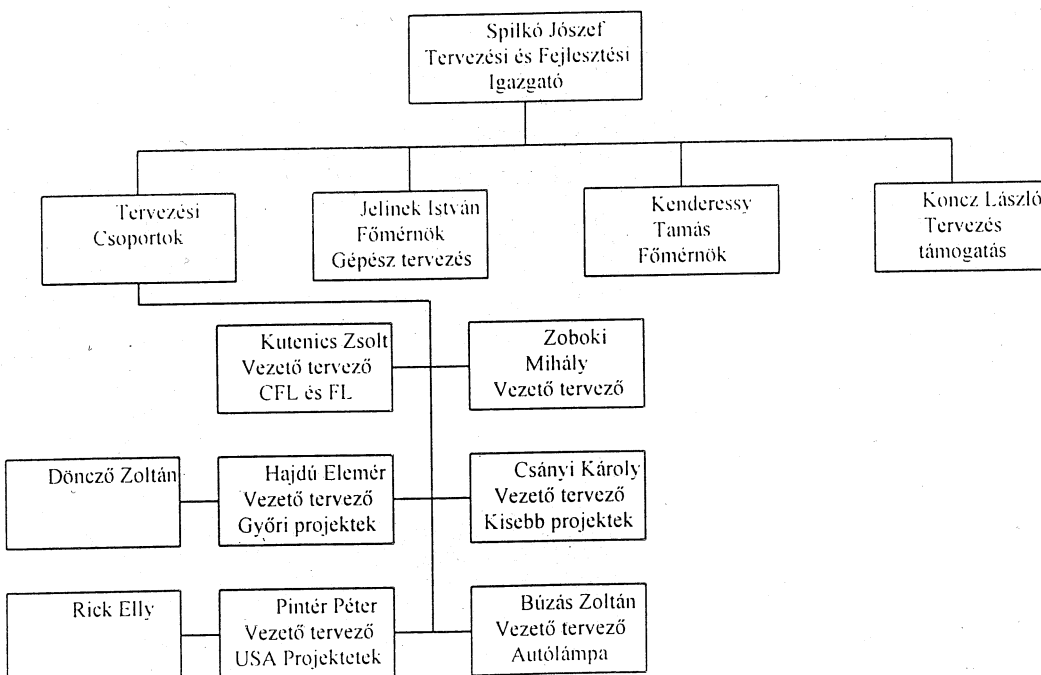
Maguk a csoportok felépítésüket tekintve egy csoport vezetőből és két helyettesből állnak. Ők képezik a csoportok állandó magját, míg tervezők hozzárendelése az egyes projektekhez továbbra is dinamikusán történik.

Mivel a szervezeti átalakítás a hatékonyabb munkavégzést célozza meg, nem árt ha röviden átfutjuk milyen várható előnyöket rejt magában:

- Várhatóan gyorsabb, rugalmas reagálást eredményez a napi problémák megoldásában.
- Az új rendszer egyik előnye lehet mindenképpen az, hogy az egyes tervezési területekről érkező információk koncentráltabban jelennek meg, így kisebb a lehetősége, hogy lényeges információk elveszenek.

- Gyors, megfontolt döntések meghozatalához megalapozott információkra van szükség. A szükséges információk áramlása is sokkal jobban biztosítható ebben felépítésben.

- Napjaink üzleti világában különösen lényeges a vevő igényeinek maximális kielégítése. Ehhez azonban élő napi kapcsolatra van szükség a vevő - jelen esetünkben a megrendelő - és a tervezési team között. Ennek a kapcsolatnak az



élővé tétele is előnye lehet az új felállásnak.

- Egy-egy terület átfogóbb figyelemmel kísérése az a következő lehetőség, amit meg kell említenünk a lehetséges előnyök között.
- Ugyancsak az előnyök között kell megemlítenünk, hogy az új rendszerben a csapatépítés sokkal hatékonyabb lehet.

Mindezek a fent említett lehetőségek és előnyök megvalósulása természetesen nagyban függ a csoport vezetők és helyetteseik munkájától. Az ő munkájukat segítő és szabályozandó megjelent egy igazgatói utasítás, amely részletezi a kötelezéseket és jogosultságokat.

A csoportok az elmúlt napok során már megkezdték munkájukat.

Király István

Szervezeti bejelentések

A Gépdivízió szervezeti hatékonyságának érdekében örömmel jelentem be az alábbi szervezeti változásokat, melyek azonnali hatállyal érvényesek.

A jövőben - a néhány hónappal ezelőtt létrehozott - az **észak-amerikai üzleti csoportban Varga Lajos** látja el a programvezetői feladatokat közvetlen beszámolóval Rick Elly-nek. Lajos a Győri Gépgyárban számos alkalommal bizonyította képességeit, rátermettségét mint KEM, valamint több fontos projekt vezetője.

A PMT szervezetében működő **Beszerezés** vezetői feladatainak ellátására **Huszár Imre**-t nevezem ki, közvetlen Járvás Évának történő beszámolóval. Imre korábban a VTG-ben mint a termelésirányítás vezetője igen komoly és figyelemre méltó eredményeket ért el.

Szabó Ildikó - a beszerzés korábbi vezetőjének - magasszintű szakismereteit és tapasztalatait a jövőben globális, stratégiai fontosságú beszerzési projektek irányításánál akarjuk hasznosítani közvetlen beszámolóval Járvás Évának.

Ezzel egyidejűleg kinevezem **Toronyi László**-t - Imre eddigi közvetlen munkatársát - a **Termelés-irányítás** vezetőjének, mely dr. Hoffmann Károly irányítása alá tartozik.

Azonnali hatállyal **Bélteki Zoltán**-t a VTG jelenlegi KEM vezetőjét nevezem ki **mindkét gépgyár** - Győr, VTG - KEM vezetőjének. Zoltán a következőkben kettős beszámolóval Döncző Zoltánnak, valamint Rózsahegy Lászlónak tartozik.

Kifor László -t, a VTG kooperációs vezetőjét pozíciójában megerősítem. László közvetlen beszámolóval Járvás Évának tartozik.

Kérem csatlakozzanak hozzám és gratuláljunk a kinevezett vezetőknek az új pozíciójukban.

Nagy Sándor

A győri beszerzési folyamatok javítása és vele egyidejűleg az R/3 rendszer fejlesztése érdekében **1997. március 21.-től megbízom**

- **Zsédely Ágnest a Győri Gépgyár Beszerzési koordinátora**
- **Horváth Sándort a Győri Gépgyár Raktárgazdálkodási vezetői**

teendőik ellátásával.

Ágnes irányítja és felügyeli:

- az előrendelések kezelését, beszerzését
- árajánlatok, megrendelések készítését
- a teljes folyamatot, az igény felmerülésétől az anyag raktárra történő szállításáig

Kapcsolatot tart:

- a Központi beszerzéssel
- Raktárgazdálkodási vezetővel
- Szerkesztésekkel
- Termeléssel

Sándor irányítja és felügyeli:

- a raktározási tevékenységet
- kooperációt
- rezszi anyag beszerzést
- szerszám beszerzést, kiadást
- anyagkiváltásokat és módosításokat

Kapcsolatot tart:

- a Beszerzési koordinátorral
- VTG raktárgazdálkodással
- Üzemekkel
- Termeléssel

Mindketten Bartos István műszaki főmérnöknek tartoznak beszámolási kötelezettséggel.

Kérem köszöntsük Öket együtt új pozíciójukban, és munkájukhoz kívánjunk sikereket és jó egészséget.

Győr, 1997. március 17.

Döncző Zoltán

Szellemi dolgozók karriersáv-rendszere

A karriersáv rendszer nem más, mint a szellemi dolgozók számára egy karrierfejlődést támogató eszköz. Célja egy olyan rugalmas besorolási rendszer felállítása, amely tükrözi, hogy az egyén a jelenlegi munkakörében milyen karrierstádiumban van. Az alkalmazottak így jobban látják saját helyzetüket, és könnyebben tudnak tervet felállítani, hogy hova szeretnének eljutni.

Több mint másfél éve, 1995 tavaszán merült fel először ennek a külföldön már bevált rendszernek a bevezetése. Az előkészítésben nagyon sokan részt vettek, minden terület képviseltette magát. A csapat HR menedzsment vezetésével először is definiálta az egyes munkakörökhöz kapcsolható ismérveket, ahol legfőbb ismérvként természetesen az adott pozíció üzleti eredményre gyakorolt hatása és a felelősségi kör esett a

latba. Persze ezen kívül számít még a végzettség, a tudás és a gyakorlat is. Ez alapján vázolták fel az egyes sávokat, összesen ötöt: munkatárs, szakember, irányító szakember, vezető szakember és igazgató.

A GE globálisan alkalmazza a karriersáv rendszert, így a mi csatlakozásunk elősegíti az egységes szemléletet, könnyíti a munkatársak mozgását, és egyértelmű viszonyokat teremt.

Szabó Gyula

Kerekasztal beszélgetések, kommunikáció a Gépdivízióban!

Bizonyára mindenki emlékezik a múlt évvégén mindannyiunk által kitöltött munkahelyi közérzettel kapcsolatos kérdőívekre. A Gépdivízió számos területén már megtörtént, vagy a közeli napokban megtörténnek az értékelés eredményeivel kapcsolatos tájékoztatók, illetőleg azok megvitatása. A felmérés és az értékelés kapcsán egyértelműen megállapítható, hogy a Gépdivízió egyik gyenge pontja a kommunikáció, azaz az információ megfelelő és gyors áramlásának hiánya.

Annak érdekében, hogy ez folyamat javulásnak induljon, bevezetjük az ún. keresztfunkcionális kerekasztal értekezleteket. Ezek lényege, hogy Önök ne csak a saját vezetőikkel találkozzanak, hanem lehetőség nyíljon a divízió más szervezeteinek igazgatóival, felsővezetőivel történő találkozásokra is.

Meggyőződésünk, hogy Önök élni fognak a lehetőséggel és felkészült, aktív résztvevői lesznek ezeknek a nem formális beszélgetéseknek, melyek elsődleges célja a Gépdivízió más szervezeteinek közelebről való megismerése és a kommunikációs hiányosságok kizárása.

Azt akarjuk, hogy a jövőben ne vezetői kijelölések alapján legyenek résztvevők, hanem ha valakinek mondani-, vagy kérdeznivalója van bármelyik vezetőnkől, azt bátran megtegye.

Az, alábbi mátrix mutatja, hogy melyik vezető

mikor, melyik szervezetben tart kerekasztal beszélgetéseket.

Szabó Gyula

Kiválóság és növekedés 1997 -ben és azután!

A Gépdivízió vezetése szilárdan elkötelezte magát, hogy a bennünk rejlő magasszintű szakmai ismeretek és a mögöttünk álló sokéves tapasztalatok felhasználásával, a rendelkesésünkre álló legjobb gyakorlatok alkalmazásával, határidőn belül, versenyképes áron és minőségben, a legmagasabb színvonalú termékekkel fogjuk vevőinket kiszolgálni. Természetesen ahhoz, hogy ez a lehető leggyorsabban megvalósuljon, a Gépdivízió minden munkatársának elkötelezettsége, támogatása szükséges, hiszen jól tudjuk, siker csak csapatmunkával érhető el.

A kiválóság és növekedés elengedhetelen feltételei az alábbiak fogalmazódtak meg:

A valóság könyörtelen: Nézzünk szembe vele, hajtsuk végre feladatainkat hibátlanul, és küzdjünk a hosszútávú versenyképesség eléréséért

Vevő elvárása: időbeni teljesítés, a pénzügyi kereten belül, kiváló minőségben, barátságos és gyors kiszolgálással, segítsük a GE Lighting célkitűzéseit, hogy legyünk mi a legjobb minőségi szállítók a világítástechnikai termékek területén.

- **Verseny elvárás:** gyorsabbnak kell lenni, jobb minőséget adni, és több kiemelkedő szolgáltatást nyújtani, mint bárki más.
- **Pénzügyi elvárás:** kevesebb nagy projekt, sokkal jobb összpontosítás a fedezetre, növekedésre, és a hatékonyságra
- **Munkavállalói elvárás:** Kommunikáció! Bevonás! Kommunikáció!

A Work-Out az, ahogy viselkedünk... a Hat Sigma ahogy dolgozunk

A Work-out-ot az akadályok és a problémák gyors

megszüntetésére illetve megoldására használjuk... mindennap egy jobb folyamatot találva!

A Hat Sigma jelenti a legnagyobb változást a Gépdivízióban... elköteleztük magunkat, hogy elhivatottan használjuk a folyamatot és az eszközöket.

- Mindig szem előtt tartjuk, hogy mi a Hat Sigma:
- A vevő kritikus követelményeinek pontos ismerete
- Olyan robusztus,

	PMT	VTG	GYOR	DESIGN
JÁRVÁS É.	Sourcing minden keddt CES hónap utolsó pénteke PMT minden péntek	Május 13. Dec. 02.	Március 26. Nov. 17.	Április. 01. Szept. 06.
RÓZSAHEGYI L.	Április 01. Okt. 14.	Minden 2. keddt March 18-tól	Április 29. Nov. 11.	Június Szept. 16.
DÖNCZŐ Z.	Április 28. Szept 10.	Március 26. Okt 08.	Minden 2. péntek March 07-től.	Május 07. Nov 12.
SPIKÓ J.	Május 23. Okt. 07.	Április 16. Szept. 17.	Április 07. Szept. 19.	Minden péntek a STAFF-nak Minden 2. csütörtök. VTG Design
NAGY S.	Március 25. Okt. 06.	Április 04. Okt. 16.	Június Nov. 21.	Április 29. Szept. 09.

megbízható gépek tervezése és gyártása, amelyek kielégítik/meghaladják a vevő kritikus elvárásait

- A Hat Szigmára nagy erőforrásokat mozgósítunk:
- A Gépdivízió minden tagja legalább 10 óras oktatáson vesz részt.

1997-ben több mint 35 "zöld övest" képezünk ki a Tervezés a Hat Szigméért eszközeinek használatára és legalább ennyit 1998-ban is... mi irányítjuk, támogatjuk és mérjük őket, hogy miként alkalmazzák a Hat Szigmát a munkájukban

Elköteleztük magunkat, hogy...

Kiszolgáljuk a vevőinket: Kiváló minőségű termékeket szállítunk versenyképes áron... Megfelelő technológiát a vevő alkalmazásaihoz... Barátságos és hatékony kiszolgálást nyújtunk.

Értéket adunk az üzletnek: Globális munkával és gondolkodással... Világszínvonalú gép-rendszer szállítóként... A profit növekedésével bemutatni kiválóságunkat.

Egy hatékony, határok nélküli szervezet hozunk létre: A legfedhetetlenebb emberekkel dolgozunk, akik elhivatottan használják a Work-out-ot... Erősítjük a globális keresztfunkcionális kapcsolatokat... Csak olyan beszállítókkal működünk együtt, akik elkötelezettek a folyamatos fejlesztés mellett.

Szabó Gyula

Törzsgárda jutalmazás

1997. január-február

35 éves Kenderessy Tamás
Péntek Mihály

25 éves Molnár László
Mészáros Mihály

20 éves Baksa János
Kubatov Miklós
Galambos Zoltánné
Szabó Imre

15 éves Dombi János
Olesiák Lászlóné

10 éves Győri Béla
Csigó János
Vékony András
Nagy László
Hordienka Zsolt
Papp Gyula
Czinger Lajos
Szabó György
Teszéri László

5 éves Laczkó József
Fári József
Buzás Zoltán

1997. március

10 éves Szlávik Györgyi
Varga Attila

Vezetői, munkahelyi díjak 1997.

Munkahelyi díj	Vezetői díj
Szappanos Miklós	Varga Attila
Vnuk Ferenc	Gyetvai Pál
Werk Szabolc	Nagy Gábor
Pajor Iván	Markó László
Pásztor Zsolt	Kiss Péter
Czumpf Sándor	Bakos Tibor
Varga Attila	Szöke Lajos
	Anderlik Sándor

Bűnösök közt cinkos a néma

A fenti jeligével kaptam egy levelet a minap, melyre ezúton válaszolok:

1., Miért van éjszakai műszak a tartalékgyártó cellában annak ellenére, hogy munkahiány van ?

Válasz:

Nincs munkahiány, sőt a forgácsoló és a szerszám üzem besegítése ellenére is lemaradásaink vannak. Az utóbbi hetekben a teljes alkatrész gyártó kapacitás 30-40%-át kellett tartalék alkatrészek gyártására fordítani. 1997 első 4 hónapjában a tartalék-alkatrészekből származó árbevételünk 499.178 dollár volt.

2., Miért van a cellában szombati túlóra ?

Válasz:

Nincs szombati túlóra, sőt a levél megírásának időpontjáig (március 13.) a tartalékgyártó üzem egyetlen túlórárt sem használt fel.

Rózsahegy László
gyárigazgató

Six Sigma hírek

Az EDP dokumentum, amelyet a tervezők használnak egy tervezési project fontos információinak összegyűjtésére, megújult. Jelen állapotában több új lapot tartalmaz, többek között nagyobb hangsúlyt kapott a Six Sigma és a KEM. A dokumentumról a team tájékoztatót tartott a Tervezési Igazgatóság munkatársainak. Az észrevételek beépítése után az anyag kiadható.

A Minőség Napján mintegy 660 dolgozónk ismerkedhetett meg azzal, hogy mit is jelent valójában a Six Sigma vállalatunk életében. A VTG-ben dr. Aschner Gábor, Győrben Nagy János tartott tájékoztatókat. Az

megbízható gépek tervezése és gyártása, amelyek kielégítik/meghaladják a vevő kritikus elvárásait

- A Hat Szigmára nagy erőforrásokat mozgósítunk:
- A Gépdivízió minden tagja legalább 10 óras oktatáson vesz részt.

1997-ben több mint 35 "zöld övest" képezünk ki a Tervezés a Hat Szigméért eszközeinek használatára és legalább ennyit 1998-ban is... mi irányítjuk, támogatjuk és mérjük őket, hogy miként alkalmazzák a Hat Szigmát a munkájukban

Elköteleztük magunkat, hogy...

Kiszolgáljuk a vevőinket: Kiváló minőségű termékeket szállítunk versenyképes áron... Megfelelő technológiát a vevő alkalmazásaihoz... Barátságos és hatékony kiszolgálást nyújtunk.

Értéket adunk az üzletnek: Globális munkával és gondolkodással... Világszínvonalú gép-rendszer szállítóként... A profit növekedésével bemutatni kiválóságunkat.

Egy hatékony, határok nélküli szervezet hozunk létre: A legfedhetetlenebb emberekkel dolgozunk, akik elhivatottan használják a Work-out-ot... Erősítjük a globális keresztfunkcionális kapcsolatokat... Csak olyan beszállítókkal működünk együtt, akik elkötelezettek a folyamatos fejlesztés mellett.

Szabó Gyula

Törzsgárda jutalmazás

1997. január-február

35 éves Kenderessy Tamás
Péntek Mihály

25 éves Molnár László
Mészáros Mihály

20 éves Baksa János
Kubatov Miklós
Galambos Zoltánné
Szabó imre

15 éves Dombi János
Olesiák Lászlóné

10 éves Györi Béla
Csigó János
Vékony András
Nagy László
Hordienka Zsolt
Papp Gyula
Czinger Lajos
Szabó György
Teszéri László

5 éves Laczkó József
Fári József
Buzás Zoltán

1997. március

10 éves Szlávik Györgyi
Varga Attila

Vezetői, munkahelyi díjak 1997.

Munkahelyi díj	Vezetői díj
Szappanos Miklós	Varga Attila
Vnuk Ferenc	Gyevvai Pál
Werk Szabolc	Nagy Gábor
Pajor Iván	Markó László
Pásztor Zsolt	Kiss Péter
Czumpf Sándor	Bakos Tibor
Varga Attila	Szőke Lajos
	Anderlik Sándor

Bűnösök közt cinkos a néma

A fenti jeligével kaptam egy levelet a minap, melyre ezúton válaszolok:

1., Miért van éjszakai műszak a tartalékgyártó cellában annak ellenére, hogy munkahiány van ?

Válasz:

Nincs munkahiány, sőt a forgácsoló és a szerszám üzem besegítése ellenére is lemaradásaink vannak. Az utóbbi hetekben a teljes alkatrész gyártó kapacitás 30-40%-át kellett tartalék alkatrészek gyártására fordítani. 1997 első 4 hónapjában a tartalék-alkatrészekből származó árbevételünk 499.178 dollár volt.

2., Miért van a cellában szombati túlóra ?

Válasz:

Nincs szombati túlóra, sőt a levél megírásának időpontjáig (március 13.) a tartalékgyártó üzem egyetlen túlórárt sem használt fel.

Rózsahegy László
gyárigazgató

Six Sigma hírek

Az EDP dokumentum, amelyet a tervezők használnak egy tervezési project fontos információinak összegyűjtésére, megújult. Jelen állapotában több új lapot tartalmaz, többek között nagyobb hangsúlyt kapott a Six Sigma és a KEM. A dokumentumról a team tájékoztatót tartott a Tervezési Igazgatóság munkatársainak. Az észrevételek beépítése után az anyag kiadható.

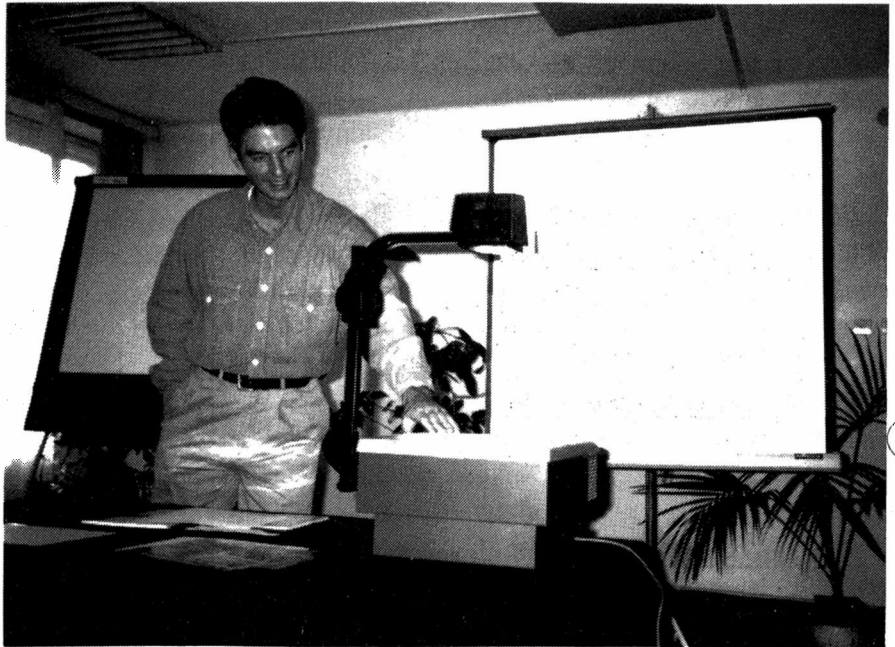
A Minőség Napján mintegy 660 dolgozónk ismerkedhetett meg azzal, hogy mit is jelent valójában a Six Sigma vállalatunk életében. A VTG-ben dr. Aschner Gábor, Győrben Nagy János tartott tájékoztatókat. Az

előadások alkalmával is bebizonyosodott, hogy a divízió dolgozói igénylik az információkat minden őket is érintő kérdésben.

Februárban már lezajlott egy Tervezés a Hat Szigmáért képzés a gépész és villamos tervezők számára. Április 28-tól 30-ig egy másik, mintegy 25 fős csoport vesz részt a képzésben, ahol a minőségügyi technikák, alapszintű statisztika megismerése mellett a tervezők gyakorlati példákon tapasztalhatják, hogyan lehet már a tervezésnél elősegíteni a termék jobb minőségét.

A március 24-én tartott Minőségügyi Tanács ülést követően 20 zöldöves számolt be projectje jelenlegi állásáról és az előre-haladásról. A projectek nagyobb része már megindult, sőt április 14-től már a második heti zöldöves képzések indulnak.

A Six Sigma Team jelenleg dolgozik egy Általános Hat Szigma tájékoztatón, amelynek keretében mintegy 400 munkatársunk ismerkedhet meg behatóbban a módszer mikéntjével és a vállalaton belül elért eredményekkel.



Nagy János

Hírek röviden

Asztalitenisz bajnokság

Megkezdődött Győrben az asztalitenisz bajnokság. Munkatársaink (38 fő) délutánonként "vérremenő" csatákat vívnak egyéniben, párosban és vegyes-párosban. A helyezettekről a következő számunkban fogunk beszámolni.

Business review

Nagy Sándor a gépdivízió szervezetei számára egy

üzleti áttekintést adott a Gépdivízió 1996. év eredményeiről, és az 1997. év terveiről. Sándor a jövőben negyedévente tájékoztatni fogja munkatársainkat az üzleti eredményekről, feladatokról.

Balesetmentes munkavégzés

Február 21-én Döncző Zoltán gyárigazgató egy kerekasztal beszélgetés után mondott köszönetet az üzemek képviselőinek abból az alkalomból, hogy a győri gyárban 16 hónapja nem történt üzemi baleset. A KEM munkatársai kiemelt figyelmet fordítanak az oktatásokra, valamint rendszeresen felhívják a figyelmet a hiányosságokra, azok azonnali megszüntetésére.

Minőségi nap

A Gépdivízióban a Minőségi Nap keretében 660 fő részesült általános Six Sigma oktatásban.

