



Cylinder



Zdrowych, radosnych i spokojnych
Świąt Bożego Narodzenia oraz wszelkiej
pomyślności w Nowym Roku życzy Wam

Zespół Redakcyjny

Frohe und besinnliche Weihnachtsfeiertage
sowie einen guten Rutsch ins neue Jahr
wünscht Euch

das Redaktionsteam

Cylinder

Pismo pracowników
Volkswagen Motor Polska

grudzień 2011 NR 10 (111)

 **Volkswagen Motor Polska**

Wydawca:

Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.
ul. Strefowa 1, 59-101 Polkowice

Redaktor naczelny:

Tomasz Łaszkiwicz
tel. 076 8483222
e-mail: tomasz.laszkiwicz@vwmp.pl

Redakcja:

Dariusz Bralewski
Zbigniew Browarski
Dorota Dąbrowska
Szymon Grombik
Renata Kołtowska-Dyrcz
Małgorzata Kruk
Grzegorz Lewandowski
Magdalena Mirkowska
Grzegorz Smoczyński
Monika Staszyszyn
Agnieszka Stefanko

DTP:

Sebastian Dragun
PR time
al. Wiśniowa 33, 50-137 Wrocław
tel.: 71/33 70 686
fax: 71/33 70 685
www.prttime.pl

Druk:

Drukarnia Kontra
Wysoka/Wrocław

Okladka
Mikołajki 2011
w Volkswagen
Motor Polska



W kilku słowach..... 3

Pracownicy

**Najlepszy zakład produkujący silniki,
jaki znam..... 4**

W listopadzie br. zakończył się audyt „Analiza zakładów (linii) produkcyjnych”, prowadzony przez Axela Kreisa z działu zabezpieczenia jakości z Wolfsburga.

Wzrost

**Mikołajki 2011
w Volkswagen Motor Polska 6**

Jak mądrze kochać i wychowywać dzieci.. 8
Pracownicy Volkswagen Motor Polska będący rodzicami spotkali się 6 grudnia z Dorotą Zawadzka, słynną telewizyjną supernianią.

Nasze dziecko bezpieczne podczas ferii.... 8

Ferie zimowe zaczynają się już w połowie stycznia. Warto zczasu pomyśleć o bezpieczeństwie naszych dzieci.

Nowi koledzy na linii... 10

Bez ich zaangażowania trudniej byłoby nam zrealizować ambitne cele ilościowe i jakościowe – pracownicy zatrudnieni przez agencję Work Service.

Nauka zawodu – to się oplaca 11

Nagrodą „Best Apprentice Award” koncern Volkswagen uhonorował najlepszych w świecie absolwentów nauki zawodu, wśród Karola Piskorza z naszej fabryki.

A house to live, a place to learn..... 12

Międzynarodowy Dom Spotkań Młodzieży w Oświęcimiu obchodzi w tym jubileusz 25-lecia swojej działalności.

Emerytura w wersji mini – część 3..... 13

W kolejnej odsłonie poradnika emerytalnego mowa jest o dobrowolnych ubezpieczeniach w ramach tzw. „trzeciego filaru”.

Jednym zdaniem..... 15

Klient

Common rail – jak to działa?..... 16

W poprzednim wydaniu „Cylindra” poznaliśmy różnice między technologią PDE i CR. Teraz kolej na przyjrzenie się technologii common rail.

Rok za nami, rok przed nami 16

Kończący się rok to dobra okazja do przeprowadzenia podsumowań. W dziale techniki zakładowej serwisu technicznego w ciągu blisko 12 miesięcy wydarzyło się całkiem sporo.

Procesy

**Raport społecznej odpowiedzialności
Volkswagena..... 18**

Najnowszy raport z 2011 roku zawiera informacje ekonomiczno-społeczne oraz ekologiczne. Prezentuje m.in. koncernowe cele środowiskowe średnio- i długoterminowe.

Będzie sprawniej..... 19

Oznakowanie dróg jest istotnym czynnikiem bezpieczeństwa i fundamentem sprawnej organizacji ruchu w przedsiębiorstwie.

Stres – przyjaciel czy wróg?..... 20

Ze Zdzisławem Ząbkem – psychologiem, psychoterapeutą, certyfikowanym specjalistą leczenia uzależnień, rozmawia Adriana Przygoda.



W kilku słowach

Istotny wkład w ten sukces ma nasz zakład, który kończy rekordowy rok, produkując łącznie ponad 680.000 silników i osiągając lepsze, niż zakładaliśmy w ambitnych celach, wyniki w obszarze jakości, wydajności czy zdrowotności i zadowolenia. Do tych licznych sukcesów należą dodatkowe ważne wydarzenia tego roku, jak wielki festyn rodzinny czy zdobyty puchar energetyczny.

Szczególne znaczenie dla naszej przyszłości mają zatwierdzone inwestycje w zakresie produkcji nowoczesnego silnika MDB. Silnik ten zapewni istnienie tej fabryki po roku 2018 i jest najważniejszym elementem pracy projektowej w ramach naszej wspólnej strategii „Motor Polska 18”. Tym samym całą fabryką zbliżamy się do realizacji naszej filozofii „Skuteczność i doskonałość”.

W imieniu koncernu Volkswagen oraz zarządu naszej firmy bardzo serdecznie dziękuję za Waszą pracę, Wasze pomysły, Wasze kompetencje i zaangażowanie. Życzę wszystkim zdrowych, wesołych świąt Bożego Narodzenia i wszelkiej pomyślności w nowym roku.

Christian Bleiel
prezes zarządu

Drodzy Współpracownicy,

kończący się rok 2011 to dla Volkswagena czas licznych sukcesów. Jako koncern sprzedamy łącznie ponad 8 milionów samochodów, zwiększając przy tym swoją rentowność, wyniki finansowe, zadowolenie klientów, jak również zadowolenie naszych pracowników. Tym sam zbliżymy się dużymi krokami do naszych celów, które postawiliśmy sobie w strategii „Mach 18”.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Jahr 2011 ist für Volkswagen ein Erfolgsjahr. Der Konzern wird mehr als 8 Mio. Fahrzeuge absetzen und dabei seine operative Rendite, das Unternehmensergebnis, die Kundenzufriedenheit und auch die Mitarbeiterzufriedenheit erfreulich steigern. Wir kommen damit unseren Zielen, die wir uns im VW Konzern mit „Mach 18“ gesetzt haben, einen großen Schritt näher.

Volkswagen Motor Polska hat dazu einen wichtigen Beitrag geleistet und wird ein Rekordjahr abschließen: wir werden in diesem Jahr erstmals mehr als

680 000 Motoren produzieren. Wir übertreffen dabei die anspruchsvollen Ziele, die wir uns zum Beispiel in Qualität, Produktivität oder Gesundheit und Zufriedenheit gesetzt haben. Zu den vielen Höhepunkten in diesem Jahr gehören auch unser Familienfest und der Gewinn des Energiepokals.

Von besonderer Bedeutung für die Zukunft von VW Motor Polska sind die jetzt genehmigten Investitionen für den MDB-Motor. Dieser Motor sichert den Bestand der Fabrik über das Jahr 2018 hinaus und ist der wichtigste Baustein in unserer

Projektarbeit im Rahmen unserer gemeinsamen Strategie „Motor Polska 18“. Wir kommen damit in der ganzen Fabrik unserer Idee von Effizienz und Perfektion immer näher.

Im Namen von Volkswagen und der Geschäftsführung möchte ich mich bei Ihnen für Ihren Einsatz, Ihre Ideen, Ihre Kompetenz und Ihr Engagement bedanken und ich wünsche Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und für alles Gute für das neue Jahr,

Ihr
Christian Bleiel

Najlepszy zakład produkujący silniki, jaki znam

Wywiad przeprowadził: Tomasz Łaskiewicz

W listopadzie br. zakończył się w naszym zakładzie audyt „Analiza zakładów (linii) produkcyjnych”, który w trzech etapach przeprowadził Axel Kreis z działu zabezpieczenia jakości z Wolfsburga.

Axel Kreis jest rezydentem w obszarze silników EA189 (CR), EA288 (MDB) oraz opiekunem zakładów produkujących 3- i 4-cylindrowe silniki diesla (Salzgitter, Polkowice, Mlada Boleslav i Audi Győr). Jego dział nadzoruje różne obszary produkcji wewnątrz struktury produkcji podzespołów (komponentów: silniki, skrzynie biegów, siedzenia, układy jezdne, jak również odlewnie). Axel Kreis jest w szczególności odpowiedzialny za procesy w zakładach produkujących silniki.

Specjalnie dla Was poprosiłem go o rozmowę po zakończonym audycie.

Co się kryje za pojęciem „analiza zakładów produkcyjnych”?

Axel Kreis: W ramach tej analizy porównuje się ze sobą poszczególne zakłady, analizuje procesy, ustala i eliminuje niedoskonałości. Stwierdzone pozytywne przykłady przenieszone są w ramach transferu wiedzy do innych zakładów. Celem jest, aby wszyscy byli na możliwie jednakowym poziomie.

Oznacza to, że bada pan te zakłady pod kątem ich mocnych stron i ewentualnych potencjałów do poprawy?

A.K.: W ramach wspomnianej analizy, tak. Moim celem i właściwie podstawowym zadaniem jest ustalenie słabych i mocnych stron wraz z ich przyczynami. Słabe strony są identyfikowane, analizowane i eliminowane. Ważne jest, aby nie były one powielane w innych zakładach. Pozytywne rozwiązania są przenoszone do innych zakładów. Jest to też zaleta tej analizy. Nie ma tutaj oceny i bezpośredniego porównania na podstawie jakichś procentowych wskaźników.

Czy znał pan wcześniej nasz zakład?

A.K.: Volkswagen Motor Polska znam od dawna. W latach 1998–1999 sprawowałem nadzór jakościowy przy rozruchu tego zakładu; wtedy jako pracownik w dziale jakości koncernu w obszarze silników. Następnie opiekowałem się zakładem już w produkcji seryjnej, mniej więcej do 2004 roku. Po tym



okresie podjąłem inne zadania w obszarze techniki produkcyjnej. Ponad dwa i pół roku pracowałem w dziale rozwoju technicznego, a zatem poza obszarem zabezpieczenia jakości. Tak więc ponad cztery lata byłem nieobecny w polkowickim zakładzie.

Jakie mocne strony ma nasz zakład?

A.K.: Niewątpliwą siłą fabryki Volkswagen Motor Polska jest jego dobrze wykwalifikowany, wysoce zaangażowany i – w porównaniu do innych zakładów – młody personel. To nie bierze się z niczego, za tym stoi ogromna ilość pracy. Pracownicy w miarę upływu lat stali się bardziej samodzielni. Da się to dostrzec po tym, jak prezentują oni swoje obszary. Często nie muszę zadawać pytań, aby otrzymać wyczerpujące wyjaśnienia. Pracownicy robią to sami z siebie, zarówno object managerowie, jak i pracownicy produkcyjni na linii. Jestem pod wrażeniem jasnych struktur we wszystkich obszarach tego zakładu w kontekście miejsc i procesów.

Co ważne, zarząd firmy bardzo mocno angażuje się w motywację pracowników. Dysponuje tu licznymi narzędziami. Od zespołowych, jak bonus za jakość i wydajność, przez indywidualne oceny wydajności, aż po osobiste wyróżnienie pracownika. Fakt, że angażuje się w to bezpośrednio sam zarząd i dyrekcja, jest dla mnie niezwykle motywujące. W Volkswagen Motor Polska powstała i rozwinęła się pewna kultura, która z mojego punktu widzenia jest bardzo pozytywna.

Oprócz tego zawsze jestem zafascynowany architekturą tego zakładu. To jeden z najładniejszych zakładów w koncernie Volkswagen.

Wymienił Pan mocne strony. Jaki potencjał widzi Pan w naszym zakładzie?

A.K.: Gdy w porównaniu z innymi jest się na wysokim poziomie, istnieje niebezpieczeństwo, że ztraci się wrażliwość. Pojawiają się różne niedoskonałości i jest wtedy niezwykle ważne, aby mimo to znajdować potencjał do

udoskonał. Niebezpieczne jest, gdy się nie dostrzega tych potencjałów. Jeżeli ktoś chce się dalej rozwijać, nie może być zbyt pewnym siebie. Zawsze istnieje potencjał do poprawy, zawsze można być lepszym. Przykłady omówiłem w mojej prezentacji kończącej audyt zakładu i wskazałem bezpośrednio na liniach produkcyjnych. Ważne jest, aby stale się rozwijać, być we współzawodnictwie i nie poprzestać na dobrych wynikach. To dążenie do doskonałości jest w polkowickiej fabryce bardzo widoczne. Wpisuje się ono również bardzo dobrze w dewizę tego zakładu: „Skuteczność i doskonałość”.

Jaki obraz VW MP miał pan w chwili przyjazdu do nas, a z jakim nas pan opuszcza?

Im November wurde in unserem Werk von H. Axel Kreis (QS WOB) eine Fertigungsstättenanalyse durchgeführt. Herr Kreis ist Resident-Engineer des Q-Typführers EA189 (CR), EA 288 (MDB) und Betreuer der 3- und 4-Zylinder- Dieselmotorenwerke Salzgitter, Polkowice, Mlada Boleslav und Audi in Győr. Seine Abteilung betreut unterschiedliche Fertigungsbereiche innerhalb der Komponente (Motoren, Getriebe, sowie Sitze, Fahrwerk und Gießereien). Herr Kreis ist speziell für Fabrikprozesse in den Motorenwerken zuständig.

Wir haben ihn für Euch nach Abschluss der Analyse interviewt.

Was steht hinter dem schwierigen Begriff „Fertigungsstättenanalyse“?

Axel Kreis: In der Fertigungsstättenanalyse werden Standorte miteinander verglichen, Prozesse analysiert, Defizite festgestellt und abgestellt. Die identifizierten positiven Beispiele werden anschließend im Rahmen des Know-How-Transfers auf andere Werke übertragen. Ziel ist es, dass alle dann möglichst auf den gleichen Stand kommen.

Dann heißt es, Sie prüfen die Dieselmotorenwerke auf Stärken und Potentiale ?

A.K.: Im Rahmen der Fertigungsstättenanalyse, ja. Mein Ziel und eigentlich meine Grundaufgabe ist, dass ich in Werken Potentiale, Stärken und deren Ursachen identifiziere. Schwächen werden ermittelt, analysiert und behoben. Es ist wichtig, dass diese in anderen Werken nicht wiederholt werden. Stärken werden auf andere Standorte transferiert. Das ist auch der Vorteil dieser Fertigungsstättenanalyse. Es gibt keine Bewertung, keine Beurteilung und keinen direkten Vergleich anhand irgendeiner prozentualen Kennzahl.

Kannten Sie Volkswagen Motor Polska vorher schon?

A.K.: Ich kenne Volkswagen Motor Polska schon sehr lange. 1998-1999 habe ich im Anlauf des Werks die Anlaufbetreuung hier mitgemacht. Ich war damals Qualitätsförderer für den Standort Polkowice, in der Konzernstelle Qualitätsförderung Motoren.

A.K.: Przyjechałem tu z obrazem, jaki miałem przed 4-5 laty. Wtedy widziałem młodą załogę, dobrze ustrukturyzowany i bardzo czysty zakład. Być może borykał się wówczas z drobnymi problemami pochodzącymi z fazy rozruchu i byłem ciekaw, co się od tej pory zmieniło. Myślałem sobie: zobaczymy, jak to teraz funkcjonuje, gdy nie ma już wsparcia z zewnątrz. Gdy pojawiłem się tutaj ponownie na początku roku, byłem przede wszystkim bardzo zaskoczony pozytywnym rozwojem. Same spotkania cykliczne, którymi się tutaj żyje. Nadal codziennie odbywa się zebranie poranne o godzinie 8.00 z zarządem i dyrekcją firmy, wciąż o 13:00 jest spotkanie jakościowe (Q-Corner). Również systematka, która jest prowadzona w poszczególnych działach. Te przejrzyste struktury, konse-

Ich habe das Werk dann weiter in der Serie betreut, ungefähr bis 2004. Danach habe ich andere Aufgaben in der Produkttechnik wahrgenommen. Ich war auch zweieinhalb Jahre in der Technischen Entwicklung, also gar nicht mehr in der Qualitätssicherung. Ich war also über vier Jahre hier nicht mehr im Werk.

Welche Stärken haben Sie bei uns festgestellt?

A.K.: Eine große Stärke ist schon mal das gut ausgebildete, hoch engagierte und im Vergleich zu anderen Werken junge Personal, sehr hohe Qualifizierung und hohe Motivation. Das kommt nicht von ungefähr, da steckt sehr viel Arbeit dahinter.

Die Mitarbeiter sind im Laufe der Jahre eigenständiger geworden. Das erkennt man daran, wie stark sie ihre Bereiche präsentieren. Ich brauche hier oft gar keine Fragen stellen, damit mir etwas ausführlich präsentiert wird. Sowohl die Object Manager, als auch die Mitarbeiter an der Linie tun es.

Ich bin beeindruckt von der klaren Strukturierung in allen Bereichen dieses Werkes, sowohl von den räumlichen Gegebenheiten als auch Prozessen.

Das Werksmanagement macht sich sehr viel Gedanken um die Motivation der Mitarbeiter. Es gibt hier eine Vielzahl von Instrumenten. Von kollektiven wie Leistungs- und Qualitätsbonus, über individuelle wie Leistungsbeurteilung, bis hin zu einer persönlicher Anerkennung. Das sich auch das Werksmanagement direkt damit beschäftigt, ist für mich motivationsfördernd.

Man hat hier eine gewisse eigene Kultur entwickelt, die aus meiner Sicht sehr positiv ist.

Neben alledem fasziniert mich hier immer die Architektur. Das ist eines der schönsten Werke im Volkswagen-Konzern.

Sie haben Stärken genannt. Welche Potentiale haben Sie bei uns ermittelt?

A.K.: Es besteht die Gefahr, wenn man auf hohem Level im Vergleich mit anderen ist, dass man die Sensibilität verliert. Es schleichen sich einige Dinge ein und hier ist es wichtig, dass man trotzdem im-

mer noch Potentiale findet. Wenn man keine Potentiale mehr findet, ist es gefährlich. Um sich weiter zu verbessern, darf man sich nicht zu sicher sein. Es gibt immer Potentiale, man kann sich immer verbessern. Beispiele habe ich in meinen Abschlusspräsentationen und direkt in den Fertigungsbereichen aufgezeigt. Wichtig ist, dass man sich ständig weiter entwickelt und im Wettbewerb steht und sich nicht auf den guten Zahlen ausruht. Dieses Bestreben ist bei VW MP deutlich sichtbar.

Jakby pan odpowiedział osobie z zewnątrz, która zapyta Pana: „Jakim zakładem jest polkowicka fabryka?”

A.K.: Bardzo prosto. Jest to jeden z najlepszych zakładów produkujących silniki, jakie znam.

Dziękuję za rozmowę!

Das passt sehr gut zu Eurem Motto „Effizienz und Perfektion“.

Das passt sehr gut zu Eurem Motto „Effizienz und Perfektion“.

Mit welchem Bild sind Sie zu uns gekommen, und mit welchem verlassen Sie uns?

A.K.: Ich bin mit dem Bild hierher gekommen, welches ich vor 4-5 Jahren hatte. Als ich eine junge Mannschaft gesehen hatte, ein gut strukturiertes Werk, ein sehr sauberes Werk, vielleicht mit einigen, kleinen Problemen aus dem Anlaufgeschäft heraus und wo ich mir gedacht habe, na ja, wenn die ganze Unterstützung erstmal weg ist, mal sehen, wie das funktioniert.

Als ich Anfang des Jahres wieder hierher gekommen bin, war ich beim ersten Mal sehr überrascht über die positive Entwicklung. Gerade die Regelkreise, die hier konsequent gelebt werden. Das hier immer noch das Frühgespräch mit Werksmanagement um 8 Uhr gemacht wird, dass hier nach wie vor Q-Corner um 13 Uhr läuft, diese Systematik, die in den Kostenstellen geführt wird. Diese klaren Strukturen, dieses konsequente und disziplinierte Arbeiten war für mich erstaunlich, insbesondere auch, dass man dieses auch noch so ausgebaut hat. Das ist mein Bild, ein äußerst positives, auch wenn es hier noch Potentiale gibt, aber das ist auch positiv zu sehen. Mit diesem Bild kehre ich nach Wolfsburg zurück.

Wie würden Sie mal einem Fremden die Frage beantworten: „Herr Kreis, Polkowice, was ist das für ein Standort?“

A.K.: Ganz einfach. Einer der besten Motorstandorte, die ich kenne.

Ich danke Ihnen für das Gespräch!

Mikołajki 2011 w Volkswagen Motor Polska





Jak mądrze kochać i wychowywać dzieci

Tekst: Monika Stasyszyn

Jednym z elementów realizacji strategii Motor Polska 18 w punkcie najlepszy pracodawca są działania zwane „Work-Life Balance”. To nic innego jak umiejętności godzenia życia zawodowego z prywatnym. Jak sobie z tym radzić, mogli dowiedzieć się pracownicy VW MP, którzy w prezencie mikołajkowym od pracodawcy 6 grudnia spotkali się ze znaną z programów telewizyjnych supernią.



Dorota Zawadzka, psycholog, autorka poradników o wychowywaniu dzieci, barwnie i z humorem poprowadziła prezen-

tację: „Jak skutecznie zarządzać czasem, będąc pracującym rodzicem”. Ci, którzy zdecydowali się przyjść na spotkanie, zyskali wiele cennych wskazówek i porad. Supernia, sypała jak z rękawa anegdotami, m.in. cytując stwierdzenie pewnego dziecka, że „Bóg mieszka w łazience, ponieważ mama co dzień rano bijąc pięścią w drzwi łazienki krzyczy: Boże kiedy wreszcie stamtąd wyjdiesz”. Jednocześnie skłaniała słuchaczy do refleksji i przemyśleń.

Rodzice z zaskoczeniem skonfrontowani zostali z wynikami badań, które pokazują, że ok. 87 proc. z nich zupełnie nie ma poję-

cia, co ich dzieci robią w internecie, mimo że sami rodzice są przekonani, iż mają nad tym pełną kontrolę. Podobnie jest z wiedzą dzieci na temat seksu. Gdy przeciętny rodzic dojrzewa do rozmowy o „tych sprawach”, jest już zwykle o dwa lata za późno. Dziecko do tego czasu wszystkiego dowiedziało się, już z innych źródeł, np. od kolegów.

„Traktuj własne dziecko jak małego, ale jednak człowieka, który potrzebuje miłości, poczucia bezpieczeństwa, akceptacji, aktywności, poznawania świata, samodzielności i rozwoju, osiągnięć, kontaktu emocjonalnego i społecznego. Każde dziecko chce mieć coś

Nasze dziecko bezpieczne podczas ferii

Ferie zimowe na Dolnym Śląsku zaczynają się już w połowie stycznia. Każdy rodzic wysyłający swoje maluchy czy nastolatki na zimowisko martwi się, żeby po śnieżnych szaleństwach pociechy wrócili do domu całe i zdrowe.

Predstawiamy wam kilka rad dotyczących bezpieczeństwa, jakich przed wyjazdem możecie udzielić swoim dzieciom.

Porady dla dziecka:

- Nie noś wszystkich pieniędzy przy sobie. Umieść banknoty w kilku różnych kieszeniach i portfelach tak, aby cały czas mieć je pod kontrolą.
- Nie chwal się wszystkimi rzeczami zabranymi na wyjazd (telefonem komórkowym, iPodem, aparatem fotograficznym, kwotą pieniędzy itp.).
- Wycisz telefon komórkowy – rozmawiaj tylko wtedy, kiedy jest to konieczne.
- Zawsze zamykaj plecak lub torbę – nie spuszczań ich z oczu.





swojego. Każda minuta spędzona z dzieckiem to inwestycja w jego przyszłość. Nie wolno oszczędzać tego czasu” – mówiła Dorota Zawadzka na sptkaniu.

Uczestnicy pytali supernianię m.in. o to, jak zmotywować pociechy do kończenia rozpoczętych zadań lub gier. Dorota Zawadzka poradziła uczenia tej umiejętności małymi kro-

kami i własną postawą. Gdy dziecko widzi, że rodzic swoje rozpoczęte czynności doprowadza do końca, to automatycznie samo przejmuje tę zasadę. Na pytanie o oglądane przez dziecko bajki i kreskówki w telewizji superniania odpowiedziała, cytując tytuł książki: „Włączasz telewizor, wyłączasz dziecko”, mając na myśli mądre dozowanie czasu spędzanego przed telewizorem. Namawiała za to

do aktywnego trybu życia, spacerów, uczęszczania na basen, rytmikę i taniec.

Dużą popularnością cieszyły się książki Doroty Zawadzkiej, po które ustawiała się długa kolejka. Sama autorka z anielską wręcz cierpliwością wpisywała do nich dedykacje i autografy. Mimo że sama wizyta zaplanowana była do godz. 15.00, pobyt niani w naszej fabryce znacznie się przedłużył. O swoich odwiedzinach w VW MP Dorota Zawadzka powiedziała: „Zaskoczyło mnie, że jest tu tak cicho, czysto, a wszyscy uśmiechają się i machają do siebie. Fajnie, mogłabym tu pracować”.

- Do wszystkich bagaży, portfela, pokrowca na aparat itp. – włóż kartki z kontaktem do osoby dorosłej.
- Zachowaj ostrożność przy zawieraniu nowych znajomości.
- Podczas zabaw w klubach i dyskotekach nie zostawiaj nigdzie szklanki – wtedy unikniesz dosypania niechcianych substancji.
- Pilnuj się wychowawcy i reszty grupy.

Porady dla rodziców:

- Umówcie się z dzieckiem, że codziennie o danej godzinie będziecie do siebie dzwonić.
- Napiszcie dziecku kilka kartek z dokładnym adresem pobytu i telefonem do opiekuna.
- Rozłóżcie te karteczki np. w kieszeniach – tak żeby dziecko miało je przy sobie.
- Zapisz sobie dokładny adres miejsca pobytu, telefon do ośrodka wypoczynkowego oraz bezpośredni kontakt do opiekuna.
- Dziecko powinno wzmocnić mięśnie przed wyjazdem. Na miesiąc przed feriami zapisz je na zajęcia lub ćwicz z nim w domu 3 razy w tygodniu.
- Wyposaż dziecko w krem ochronny na twarz o wysokim filtrze 20-30 i pomadkę do ust, chroniące przed wysuszającym wiatrem. Warto, by miało też bandaż elastyczny i plaster w razie skaleczenia.
- Jeżeli chcesz wyposażyć dziecko w leki, opisz je dokładnie i daj je lepiej opiekuno-

- wi. Nigdy nie mamy pewności, że dziecko zażyje je w odpowiedniej dawce
- Koniecznie poinformuj opiekuna grupy o następujących sprawach: jak dziecko znosi jazdę autobusem, czy nie jest uczulone na lekarstwa lub pokarmy, czy na stałe przyjmuje jakieś leki.
- I najważniejsze: sam trzymaj się ustalonych wspólnie zasad.

Oprac. na podst.
www.female.pl/tt/9164/Bezpieczne-ferie-Twojego-dziecka.html

Nowi koledzy na linii

Tekst: Renata Kołtowska-Dyrcz

Dołączyli do nas w drugiej połowie bieżącego roku. Byli dużym wsparciem w okresie, kiedy większość pracowników VW MP przebywała z rodzinami na wakacjach. Stanowią dobrze przygotowany i wykwalifikowany personel nie tylko na liniach montażowych, ale również w logistyce operacyjnej.

W międzyczasie stali się integralną częścią naszego zakładu. Bez ich zaangażowania trudniej byłoby nam zrealizować ambitne cele ilościowe i jakościowe. Obecnie stanowią grupę blisko 70 osób. O kim mowa? O pracownikach zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej Work Service.

Kilku pracowników agencyjnych poprosiłam o rozmowę, pytając, czego się nauczyli przez te kilka miesięcy pracy w naszym zakładzie oraz jak im się pracuje w naszej fabryce. Opiniami pracowników Work Service chciałabym się podzielić z czytelnikami Cylindra.



Anna Bartczak (dział 213)

Mam za sobą doświadczenie w pracy przy obróbce mechanicznej w innym zakładzie z branży motoryzacyjnej. Dzięki temu dość szybko wdrożyłam się w moje obecne zadania, choć specyfika na linii montażu głowicy CR jest trochę inna. W dwudziestoosobowym zespole, w którym jestem, zatrudnieni są sami mężczyźni. W takim gronie współpracuje mi się bardzo dobrze. Atmosfera jest

pozytywna, a sama praca niezwykle ciekawa. Muszę się przyznać, że dopiero tutaj tak naprawdę poznałam budowę silnika, choć kierownicą jestem już od kilku lat. Na mojej zmianie każdy rozumie, że oprócz realizacji celów produkcyjnych i jakościowych wszyscy jesteśmy ludźmi.

Mateusz Kaszkarot (dział 132)

Pracując w Volkswagen Motor Polska, przekonałem się, jak bardzo na stanowisku montażowym liczy się szybkość połączona z precyzją. Nauczyłem się też pracy w grupie. Na wielu stanowiskach pracy, a zwłaszcza w moim dziale, trzeba ściśle współpracować z kolegami. W praktyce wygląda to tak, że oni pomagają mi, ponieważ jestem stosunkowo nowym pracownikiem i wielu rzeczy jeszcze się uczę. Z drugiej strony ja też ich wspieram i chętnie świadczę pomoc. Mimo że z wykształcenia jestem mechatronikiem, dopiero w VW MP zobaczyłem, z czego tak naprawdę składa się silnik i jak wyglądają maszyny produkcyjne. Przekonałem się na własne oczy, jak działa fabryka.



Przemysław Jemioło i Paweł Pietrzyk (dział 131)

Widzimy, że w zakładzie świetnie funkcjonuje praca zespołowa. Nie ma problemu, gdy ktoś poza przerwą musi na chwilę opuścić swoje stanowisko pracy. Wszyscy sobie nawzajem pomagają. Pracowaliśmy do tej pory w innych zakładach, w tym również na terenie strefy ekonomicznej i bywało różnie. W fabryce VW MP wszyscy są jednakowo traktowani. Nie ma podziału między pracownikiem starszym stażem a młodszym. Nie



odczuwamy innego traktowania, bo jesteśmy z WS. Jesteśmy przyporządkowani do jednej zmiany i do jednej grupy. Pracujemy na takich samych stanowiskach jak nasi współpracownicy i mamy do wykonania podobne zadania. Stanowimy zgrany zespół, w którym się dobrze odnajdujemy.

Bartek Szymczyk (dział 410, po lewej, fot. str. 11)

Pracuję w zakładzie od sierpnia, a już podniosłem swoje kwalifikacje. Zdałem egzamin i uzyskałem uprawnienia do wymiany baterii typu S2 w wózkach. Cieszę się zatem, że mogę się rozwijać. Jestem zadowolony z pracy w VW MP.

Nauka zawodu – to się opłaca

Tekst: Agnieszka Stefanko

Nagrodą „Best Apprentice Award” koncern Volkswagen uhonorował swoich najlepszych w świecie absolwentów nauki zawodu. Wśród nich był nasz pracownik Karol Piskorz z działu ZP-4.

Maciej Machaj (dział 410, na fot. po prawej)

Wiemy, jak ważna przy produkcji silnika jest precyzja i dokładność. W tej fabryce



nauczyłem się przede wszystkim odpowiedzialności i sumienności. Wykonuję ważne zadania, gdzie o błąd nietrudno. Zdaję sobie sprawę z tego, że gdybym nie dostarczył części na czas, to linia by stanęła. Dodatkowo cenię sobie dobre relacje w zespole i fakt, że jesteśmy wszyscy równo traktowani.

Współpraca z agencjami pracy tymczasowej nie jest już nowością na rynku polskim. Zakład Volkswagen Motor Polska w tym roku skorzystał po raz pierwszy z usług tego typu agencji. Obecna umowa z firmą Work Service podpisana jest do końca 2011 roku. Niemniej z uwagi na optymistyczne prognozy dotyczące planów produkcyjnych na przyszły rok nie jest wykluczone, że dotychczasowa umowa z agencją pracy tymczasowej będzie kontynuowana.

Uroczystość wręczenia nagród, która miała miejsce 24 listopada br. w Stuttgarcie, towarzyszyła posiedzeniu zarządu koncernu Volkswagena i Światowej Rady Zakładowej. Zwycięzców uhonorowali szef koncernu Volkswagena prof. dr Martin Winterkorn, członek zarządu koncernu ds. personalnych dr Horst Neumann oraz przewodniczący Światowej Koncernowej Rady Zakładowej Bernd Osterloh. Wyróżnienia za ponadprzeciętne kompetencje fachowe otrzymało 27 najlepszych absolwentów nauki zawodu z 12 krajów.

Oprócz odebrania nagrody „Best Apprentice Award” wyróżniona grupa zrealizowała kilkudniowy program wizyty, który obejmował m.in. zwiedzanie stolicy Badenii Wirtembergii – Stuttgartu, jak też zakładu, muzeum, warsztatu dla mechatroników samochodowych przy zakładzie Porsche oraz trening bezpiecznej jazdy.

Jak to się stało, że wyjechałeś do Stuttgartu?

Karol Piskorz: Na swój sukces, bo tak odbieram to wyróżnienie, pracowałem trzy lata. W tym czasie byłem uczniem VW MP w zawodzie monter mechatronik. Był to czas wyczerpanej pracy, wielu wyrzeczeń, a przede wszystkim nauki pokory i samodyscypliny. Na zakończenie nauki przystąpiłem do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje za-

wodowe. Zdałem go z najlepszym wynikiem nie tylko w VW MP, ale również na Dolnym Śląsku. Od ponad roku jestem pracownikiem polkowskiego zakładu. Myślę, że wyniki mojej dotychczasowej pracy oraz nauki zadecydowały o tym wyróżnieniu.

Kto uczestniczył w tygodniowym spotkaniu w Stuttgarcie?

K.P.: W spotkaniu brali udział młodzi pracownicy koncernu VW z Niemiec, Brazylii, Portugalii, Hiszpanii, Węgier, Chin, Słowacji, Czech i z wielu innych stron świata. Był też kolega z VW Poznań, który podobnie jak ja jest monterem mechatronikiem. Warunkiem udziału w spotkaniu było ukończenie kształcenia w VW z najlepszym wynikiem w swojej fabryce.

Co zrobiło na Tobie największe wrażenie podczas pobytu?

K.P.: Oprócz samochodów Porsche oczywiście, podobała mi się integracja uczestników. Spędzaliśmy ze sobą dużo czasu, dużo też rozmawialiśmy, dlatego szybko i naturalnie wytworzyła się między nami więź. Dominującym językiem był angielski, który bardzo ułatwił nasz kontakt. Bez znajomości języka byłoby mi na pewno dużo trudniej.

Dziękuję za rozmowę Karolu, i życzę dalszych sukcesów zawodowych.



A house to live, a place to learn...

Tekst: Agnieszka Stefanko

Międzynarodowy Dom Spotkań Młodzieży w Oświęcimiu obchodzi w tym jubileusz 25-lecia swojej działalności. W ciągu ćwierćwiecza istnienia stał się miejscem, w którym młodzi ludzie z całego świata mogą otwarcie rozmawiać o trudnej przeszłości i dyskutować o wyzwaniach dnia dzisiejszego.

Dom Spotkań w Oświęcimiu powstał w 1986 roku (jako placówka edukacyjna) dzięki zaangażowaniu wielu ludzi w proces polsko-niemieckiego pojednania i w dialog chrześcijańsko-żydowski. W ciągu ostatniej dekady MDSM odwiedziło ponad 50 tys. osób z 18 krajów w ramach podróży studyjnych oraz seminariów. W Domu Spotkań odbywają się konferencje międzynarodowe, wystawy, koncerty oraz ważne spotkania polityczne. To tutaj młodzi ludzie poznają świadków historii. MDSM jest miejscem przełamywania barier i wzajemnych uprzedzeń, refleksji i dialogu, ale także zabawy i odpoczynku. Od dziesięciu lat w Międzynarodowym Domu Spotkań Młodzieży pracownicy naszej firmy oraz uczniowie Zespołu Szkół z Chocianowa biorą udział w wymianie polsko-niemieckiej realizowanej w ramach programu „Praca w Miejscu Pamięci”.

W uroczystościach jubileuszowych, które odbyły się 5 grudnia br. wzięli udział prezes zarządu Volkswagen AG prof. dr Martin Winterkorn wspólnie z prezydentem Dolnej Saksonii Davisem McAllisterem oraz przewodniczącym Światowej Koncernowej Rady Zakładowej Berndem Osterlohem. Wśród zaproszonych gości byli więźniowie obozu Auschwitz-Birkenau, przedstawiciele ze świata polityki, uczestnicy seminariów oraz przyjaciele Domu Spotkań. Naszą firmę reprezentowali prezes zarządu VW MP Christian Bleiel, przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Dariusz Dąbrowski oraz uczestnicy tegorocznego seminarium „Nauka poprzez spotkanie” Sabina Wilczyńska z działu finansowego oraz Krzysztof Kempa z działu produkcji.

Poruszającym momentem spotkania było wystąpienie Mariana Turckiego, byłego

więźnia, polskiego historyka i dziennikarza, a obecnie przewodniczącego Stowarzyszenia Żydowskiego Instytutu Historycznego. Marian Turcki powiedział, że Międzynarodowy Dom Spotkań Młodzieży cieszy się dużym prestiżem nie tylko w Niemczech, lecz również na forum Organizacji Narodów Zjednoczonych. – W tym kontekście współpraca nie tylko z młodzieżą z koncernu Volkswagen AG ma wzorcowe międzynarodowe znaczenie. To naturalnie wiele. Ale my odczuwamy przede wszystkim ciepło, z jakim się on odnosi do nas, byłych więźniów. Czujemy jego troskę o nas. To jest również ważne – mówił Marian Turcki. Na zakończenie uroczystości wszyscy zaproszeni goście złożyli wieńce pod Ścianą Śmierci w Miejscu Pamięci Auschwitz.



Emerytura w wersji mini – część 3

Tekst: Szymon Grombik

Jak już nam wiadomo, sama emerytura z ZUS i OFE nie zapewni nam godziwej starości. Warto zainteresować się więc innym możliwościami, które dostępne są w ramach dobrowolnego trzeciego filaru. Dziś kilka słów na ten temat.

IKE i IKZE

Istniejące obecnie indywidualne konta emerytalne (IKE), jak również dostępne od przyszłego roku indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), to dwie formy indywidualnego oszczędzania na dodatkową emeryturę. Decydując się na IKE lub/i IKZE, należy podpisać umowę z instytucją mającą je w ofercie – ich lista znajduje się na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego (www.knf.gov.pl). Rachunek ten może być prowadzony przez bank, zakład ubezpieczeń (nie mylić z ZUS-em), podmiot prowadzący działalność maklerską lub fundusz inwestycyjny, a od 2012 roku – również przez dobrowolny fundusz emerytalny.

Konto emerytalne prowadzone przez bank to w zasadzie zwykły rachunek oszczędnościowy. Jego rentowność jest na ogół niższa niż przy wszystkich pozostałych formach prowadzenia konta emerytalnego, stanowi

jednak bezpieczny sposób oszczędzania. Zawarcie umowy z zakładem ubezpieczeń to wybór produktu łączącego oszczędzanie na emeryturę z ubezpieczeniem na życie. Jeśli zebrane oszczędności chcemy w całości przeznaczyć na inwestycje, wybór konta prowadzonego przez fundusz inwestycyjny lub – od roku 2012 – przez dobrowolny fundusz emerytalny jest lepszą decyzją. Osoby, które chcą samodzielnie inwestować i rozumieją mechanizmy funkcjonowania rynku kapitałowego, mogą rozważyć założenie konta w biurze lub domu maklerskim.

Wybór rodzaju podmiotu zależy od naszego poziomu akceptacji ryzyka inwestycyjnego i przyjętego horyzontu czasowego (generalnie im dłuższy okres inwestycyjny, tym bardziej uzasadnione są agresywniejsze formy inwestowania). Decydując się na założenie konta emerytalnego, najpierw powinniśmy określić rodzaj podmiotu prowadzącego takie konto, zgodnego z naszymi potrzebami, a dopiero potem wybrać konkretną instytucję. Tylko w takiej kolejności, bo nie mamy pewności, czy udając się do ubezpieczyciela, dowiemy się, że w ramach ustawy o IKE istnieje możliwość założenia takiego konta w banku i na odwrót. Bez względu jednak na rodzaj podmiotu, który wybierzemy, należy szczególną uwagę zwrócić na wszelkie koszty związane z prowadzeniem takiego rachunku oraz rentowność produktów inwestycyjnych proponowanych przez instytucję finansową. Informację o historycznych wynikach inwestycyjnych uzyskamy bezpośrednio w samej instytucji. Pamiętajmy jednak, że osiągnięte wyniki w przeszłości nie zagwarantują, że



dany produkt osiągnie określoną rentowność w przyszłości.

Dochody z IKE są zwolnione z podatku od dochodów kapitałowych. Można też przenosić oszczędności z jednego IKE do drugiego lub do pracowniczego programu emerytalnego bez utraty prawa do zwolnienia z podatku od dochodów kapitałowych. Limit wpłat na IKE ograniczony jest do trzykrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej – w roku 2011 limit ten ponad 10 tys. zł. Wyплаты świadczeń emerytalnych ze środków zgromadzonych w IKE również są zwolnione z podatku dochodowego.

W przypadku IKZE kwoty wpłacone na konto emerytalne możemy odliczyć od podstawy opodatkowania. Limit wpłat w 2012 roku to 2 proc. podstawy składki na ubezpieczenie emerytalne. Limit ten będzie stopniowo zwiększany do 4 proc. – od roku 2017. Wyплаты świadczeń emerytalnych ze środków zgromadzonych w IKZE będą

▷ ▷ ▷

Emerytura w wersji mini – część 1 i 2

Prognozowana wysokość pierwszej emerytury dla osób urodzonych po 1 stycznia 1968 r. to 30–50 proc. naszego ostatniego wynagrodzenia.

Reforma z 1999 r. wprowadza trzy filary emerytalne oraz nowy sposób wyliczania emerytury.

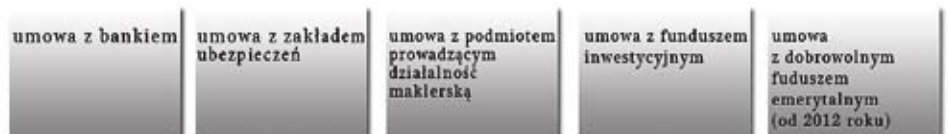
Obowiązuje zasada – ile odłożę, taką dostanę emeryturę.

Regularne odkładanie na przyszłość pozwala skorzystać z mechanizmu tzw. procentu składanego.

Przebywając na zwolnieniu lekarskim, nie odkładam na emeryturę.

Im dłużej pracuję, tym wyższą otrzymam emeryturę.

INDYWIDUALNE KONTO EMERYTALNE (IKE) INDYWIDUALNE KONTO ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO (IKZE od 2012 roku)



Wpływ stopy procentowej na dodatkowe oszczędności*					
Realna roczna stopa proc.	Długość okresu oszczędzania (w latach)				
	5	10	15	20	25
2%	6 305 zł	13 272 zł	29 480 zł	49 273 zł	73 444 zł
4%	6 630 zł	14 725 zł	36 677 zł	69 405 zł	118 196 zł
6%	6 977 zł	16 388 zł	46 204 zł	100 452 zł	199 149 zł

*kapitał, jaki można zgromadzić, oszczędzając 100 zł miesięcznie; ŹRÓDŁO: KNF

jednak opodatkowane. IKE, podobnie jak IKZE, można założyć już po ukończeniu 16 lat.

Czym różnią się IKE i IKZE?

Podstawowa różnica to ulga podatkowa. Wpłaty na IKE nie są odliczane od podstawy opodatkowania. Co to oznacza? Moje wynagrodzenie brutto jest pomniejszane o składki i podatek dochodowy, więc wpłaty na IKE pochodzą z (mojej) kwoty netto, które zostały już przecież opodatkowane. Tym samym po osiągnięciu wieku emerytalnego przy wypłacie z IKE zwolnieni jesteśmy z podatku od uzyskanych dochodów – w przeciwnym razie oznaczałoby to podwójne opodatkowanie tej samej kwoty. W przypadku IKZE jest na odwrót. Ulgę otrzymujemy na bieżąco. Wpłaty na IKZE pozwalają nam obniżyć podstawę opodatkowania, tym samym w każdym roku płacimy niższy podatek dochodowy. W momencie przejścia na emeryturę zapłacimy jednak podatek dochodowy, bo jego zapłatę odsunęliśmy przecież w czasie. Innymi słowy, ulga podatkowa w przypadku IKE jest „na wyjściu”, w IKZE – „na wejściu”. W obu przypadkach nie zapłacimy „podatku Belki”, pod warunkiem że poczekamy z wypłatą środków do osiągnięcia wieku emerytalnego. Inaczej będziemy musieli podzielić się zyskiem z fiskusem. Pomimo tych różnic oba produkty są do siebie zbliżone, bo mają zachęcać nas do dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Ze względu na to, że limit dla IKE jest większy, jeśli ktoś zamierza oszczędzać więcej, warto rozważyć IKE. Chociaż nic nie stoi na przeszkodzie, żeby wpłacać środki i do IKE, i do IKZE.

PPE

Pracownicze programy emerytalne (PPE) to forma grupowego oszczędzania na emeryturę. Może go stworzyć pracodawca na wniosek pracowników firmy, pod warunkiem, że zechce opłacać składki osobom uczestniczącym w programie. Składki nie są „uzusuwione”, odprowadzany jest tylko od nich podatek dochodowy. Oprócz składek odprowadzanych przez pracodawcę – do 7proc. wynagrodzenia pracownika – również oni sami mogą wpłacać tzw. składkę dodatkową; obecnie limit wynosi ponad 15 tys. zł. Składki zapisywane są na indywidualnych kontach uczestników. Zyski z tej inwestycji są zwolnione od „podatku Belki”, a wypłata świadczenia w przyszłości jest zwolniona z podatku dochodowego, bo wpłacone składki zostały już opodatkowane. Pieniądze zgromadzone w PPE nie przepadną po przejściu do nowej pracy ani w przypadku śmierci oszczędzającego. Dostęp do tych oszczędności uzyskamy dopiero po osiągnięciu prawa do emerytury.

Należy podkreślić, że opłacane przez naszego pracodawcę dodatkowe świadczenie

w kwocie 60 zł miesięcznie nie jest formą PPE, a nazwa, którą je opisujemy, jest pewnym uproszczeniem. Pomijając jednak kwestię nazewnictwa, najważniejsza jest jego idea – zwiększenie naszej emerytury. Dobra wiadomość jest taka, że od 2012 roku kwota tego świadczenia zostanie zwiększona do 110 zł.

Jak sobie pościelisz...

Ostatnimi czasy niemal codziennie słyszy się o próbach modyfikacji obecnego systemu z planowanym podniesieniem wieku emerytalnego w Polsce na czele. Niezależnie od tego, jaki kształt przyjmą ostateczne rozwiązania, a zapewne nie są to ostatecznie zmiany w systemie emerytalnym, nie pozostaje nam nic innego, jak wziąć sprawy w swoje ręce w myśl zasady: umiesz liczyć – licz na siebie. Im wcześniej zdecydujemy się na regularne odkładanie na emeryturę, tym mniejszym wysiłkiem osiągniemy założony cel.

Drogi czytelniku, jeśli masz:

- 25 lat – zapewne wtedy rozpoczynasz swoją karierę zawodową. Gratulacje, jest to idealny moment na rozpoczęciu działań zmierzających do zapewnienia sobie godziwej starości. Stosunkowo małym wysiłkiem finansowym jesteś w stanie odłożyć sporą sumę. Okres ten wiąże się ze wzmocnionymi wydatkami takimi jak mieszkanie, wakacje czy samochód, często więc decyzję o rozpoczęciu oszczędzania odsuwasz na później. To błąd, bo z upływem czasu pojawiają się kolejne wydatki związane m.in. z dziećmi, ich edukacją, wspólnymi wczasami. Im wcześniej zaczniesz oszczędzać, tym dłużej skorzystasz z dobrodziejstw

Jaką kwotę oszczędzać miesięcznie, aby osiągnąć wybrany cel*				
Potrzebna kwota	Długość okresu oszczędzania (w latach)			
	10	20	30	40
200 000 zł	1 296 zł	493 zł	245 zł	135 zł
300 000 zł	1 943 zł	739 zł	368 zł	202 zł
400 000 zł	2 591 zł	986 zł	491 zł	270 zł
500 000 zł	3 239 zł	1 232 zł	613 zł	337 zł

*realna stopa zwrotu – 5%; wpłata co miesiąc

procentu składanego, o którym pisałem w poprzednim numerze Cylindra. Warto więc wyrobić w sobie nawyk odkładania choć niewielkiej kwoty już na początku swojej drogi zawodowej. Pamiętaj jednak, aby ze wzrostem swojego wynagrodzenia oszczędzać odpowiednio więcej, co pozwoli ci szybciej osiągnąć zamierzony cel.

- 35 lat – jeśli nie podjąłeś decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę, nie zwlekaj ani chwili dłużej. Chcąc osiągnąć taki sam cel jak twój kolega, który młodszy o 10 lat zdecydował się na taki krok, musisz miesięcznie odkładać prawie dwa razy tyle (491 zł zamiast 270 zł dla wyznaczonej kwoty 400 tys. zł). Co prawda Twoje zarobki są wyższe, ale rata kredytu za mieszkanie czy edukacja dzieci nadal obciążają twój domowy budżet. Pamiętaj jednak, że każdy kolejny rok zastanawiania się na ta decyzją sprawia, że nadrobienie straconego czasu będzie wymagało od ciebie coraz większego wysiłku finansowego.
- 45 lat – Jesteś na półmetku swojej kariery zawodowej. By łączyć 400 tys. zł, powinieneś wpłacać prawie 1000 zł miesięcznie. Czy łatwiej było Tobie wygospodarować 270 zł miesięcznie dwadzieścia lat temu, w porównaniu z 1000 zł obecnie, musisz ocenić sam. Nadal masz czas, by zaplanować swoją emeryturę – nie odwlekaj decyzji ani chwili dłużej.
- 55 lat – do emerytury pozostało ci około 10 lat, to ostatni dzwonek, aby zadbać o swoją finansową przyszłość. Pamiętaj, że twoja uwaga musi skupić się również na ochronie wartości wpłaconych środków. Stosunkowo krótki czas do emerytury może uniemożliwić Ci odrobienie strat w przypadku krachu na giełdzie. Jeśli nie stać Cię na prawie 2,6 tys. zł miesięcznej składki, nie odłożysz 400 tys. zł tak jak twoi młodszy koledzy, którzy pomyśleli o tym wcześniej. Wiedz jednak, że nawet niższe comiesięczne oszczędności polepszą twoją sytuację materialną po zakończeniu kariery zawodowej. Stwierdzeniem, że jest już za późno na odkładanie na starość, nie poprawisz swojej sytuacji finansowej.

Kst. 131

W tym tygodniu w rozmowach grupowych wziął udział szef ochrony Kazimierz Matjas (na fot. 1 jako prowadzący). Tematem jego prezentacji były bezpieczeństwo i ochrona zakładu. Podczas wystąpienia mówił o systemie ochrony, zachowania dla zapewnienia bezpieczeństwa oraz warunkach i zasadach zachowania w czasie ewentualnej ewakuacji zakładu.



Kst. 132

Dział montażu końcowego stale pracuje nad podniesieniem poziomu jakości. Jednym z elementów tych działań jest poprawa przepływu informacji. W tym celu wprowadzono stały punkt rozmów grupowych poświęcony tej tematyce, gdzie podczas spotkania z pracownikami działu Zbyszek Matjas, kierownik linii, przedstawia i omawia aktualny stan oraz bieżące kroki zapobiegawcze (fot. 2).



Kst. 133

Koniec roku to czas, gdy wszystkie działy planują remonty i naprawy w swoich obszarach. Również w dziale kontroli silników „Kalt-Test”, gdzie zaczęto od wymiany wałków napędowych na linii. Pracujące od kilku lat wałki, z uwagi na swoje zużycie, powodują wiele problemów technicznych z napędem palet transportowych. Najdłuższy wałek ma długość ponad cztery metry i wagę około 100 kg, tak więc jego wymiana nie należy do łatwych. Na fot. 3: mechanik działu 133 Marcin Janecki osobiście wymienia jeden z wałków na linii.



Kst. 145

Nad pobytom w naszym zakładzie kolegów z Meksyku czuwało wiele osób. Aby czas ten był dla nich jak najbardziej owocny, włączyli się w to również koledzy z Centrum Techniki i Innowacji (CTI). To oni przy współpracy z firmą Balluff zorganizowali szkolenie z zakresu ogólnej znajomości czujników indukcyjnych, pojemnościowych i optycznych. Podczas szkolenia (fot. 4) przedstawiono ich sposób działania, identyfikacji, doboru, wymiany oraz diagnostyki. Koledzy z Meksyku bardzo pozytywnie ocenili merytoryczną i organizacyjną stronę tego szkolenia. Ich zaskoczenie było tym większe, że zgodnie z panującymi zasadami w CTI, każdy uczestnik szkolenia otrzymuje certyfikat. Tym razem nie było inaczej.



GT-P-212

Podwyższony poziom hałasu przy maszynach Grob AF20 na linii 212 spowodował konieczność przeprowadzenia drobnych modyfikacji technicznych. Po rozmowach z producentem i analizie możliwych rozwiązań technicznych, zdecydowano się na wyciszenie wszystkich czterech maszyn poprzez montaż dźwiękochłonnych drzwi, gwarantujących obniżenie hałasu o 3 dB.

Na zdjęciach: stan maszyn przed (fot. 5) i po wyciszeniu (fot. 6).



Common Rail – jak to działa?

Tekst: Grzegorz Smoczyński

W poprzednim wydaniu „Cylindra” poznaliśmy w skrócie różnice między technologią PDE i CR. Teraz przyjrzymy się dokładnie nowoczesnej technologii common rail.

Idea systemu zasobnikowego jest prosta: pompa wysokiego ciśnienia, napędzana paskiem rozrządu, tłoczy paliwo pod ciśnieniem ponad 1600 barów za pomocą przewodu wysokiego ciśnienia do zasobnika (rail). Z zasobnika wtryskiwacze pobierają paliwo według aktualnego zapotrzebowania silnika na podstawie sygnałów sterujących z jednostki centralnej ECU. Aby jednak zapewnić wysoką kulturę pracy oraz znakomite osiągi silnika, należy zastosować szereg dodatkowych zabiegów, którym też się pokrótce przyjrzymy.

Jak widać na zdjęciu (str. 17), system CR składa się z pompy wysokiego ciśnienia, zasobnika, wtryskiwaczy oraz przewodów wy-

sokiego ciśnienia. W pompie pracuje tłoczek napędzany krzywką, który wtłacza paliwo pod wysokim ciśnieniem do zasobnika. Zasobnik jest niczym innym jak grubościenną rurą o odpowiedniej pojemności, w której pod wysokim ciśnieniem zgromadzone jest paliwo. Za przygotowanie mieszanki paliwowo-powietrznej odpowiadają elektromechaniczne wtryskiwacze wykonane w technologii piezo- bądź elektromagnetycznej.

Pompa wysokiego ciśnienia zbudowana jest z pompy wstępnej, która tłoczy paliwo pod ciśnieniem 5 barów do pompy głównej, zaworu dozującego ilość paliwa oraz z tłocz- kowej pompy wysokiego ciśnienia. W zasob-

nik wbudowany jest czujnik ciśnienia oraz elektromagnetyczny zawór utrzymujący ciśnienie na stałym poziomie. Wtryskiwacz zbudowany jest z elementu piezoelektrycznego lub elektromagnetycznego, który steruje pracą układu mechanicznego (tłoki) odpowiedzialnego za wtrysk paliwa. Aby zapewnić wysoką kulturę pracy silnika oraz spełnienie norm emisji spalin EU5, paliwo wtryskiwane jest do cylindra w pięciu fazach: dwa przed-wtryski (mają na celu zapewnienie łagodniejszego przebiegu spalania mieszanki, a przez to poprawę własności akustycznych), wtrysk zasadniczy oraz dwa wtryski tzw. wygaszające, mające na celu zmniejszenie emisji szkodliwych substancji w spalinach.

Rok za nami, rok przed nami

Tekst: serwis techniczny

Każdy kończący się rok to dobra okazja do przeprowadzenia podsumowań. W dziale techniki zakładowej serwisu technicznego, mimo że nie upłynęło jeszcze pełne 12 miesięcy, zdążyło się wydarzyć całkiem sporo.

Pierwsze tygodnie kończącego się już roku powitaliśmy w nieco minorowych nastrojach. Styczeń upłynął pod znakiem kończących się remontów pomieszczeń socjalnych i toalet oraz oczekiwania na dostawę części do sprężarki 6 bar, zasilającej produkcję. Szczególnie mocno absorbowały nas obfite opady śniegu i konieczność jego regularnego usuwania. Na początku lutego dwóch pracowników serwisu technicznego brało udział w spotkaniu koncernowym dotyczącym energii w Wolfsburgu, gdzie ogłoszono zasady konkursu o Puchar Energii. W marcu zakończono budowę hali 3, a my – jako serwis techniczny – uczestniczyliśmy w jej odbiorze.

Wiosnę rozpoczęliśmy od porządkowania elewacji i przywracania trawnikom pierwot-

nego wyglądu, zmienionego nieco po akcji usuwania śniegu. Dzięki poparciu prezesa Bleiela udało się również uporządkować teren za budynkami mediów poprzez utwardzenie znajdującej się tam drogi oraz wybudowanie boksów na piasek i sól, wykorzystywanych zimą przez firmę IMPEL. Poszerzyliśmy również chodniki przed zakładem w taki sposób, aby ładowarki mogły bez przeszkód dojechać do hałd śniegu zrzucanego z dachu.

W listopadzie ruszyła naprawa najbardziej zniszczonej jego części, zlokalizowanej nad nieistniejącymi już działami wałków rozrządu i głowic PD. Zakres prac to nie tylko położenie nowej folii, ale również wymiana poliwęglanu w oknach dachowych, tzw. świetlikach (fot.1). Mamy nadzieję, że aura będzie





Dodatkowo w silniku Volkswagen zastosował wiele zabiegów poprawiających kulturę pracy i osiągi. Należy do nich m.in. kolektor ssący z przepustnicami realizującymi zmienne długości kanałów, zaawansowana recyrkulacja spalin z chłodnicą, turbosprężarka VTG z sensorem położenia łopatek sterujących i zintegrowanym tłumikiem rezonansowym, technologia WIV wydłużająca okresy międzyprzeglądowe, zaawansowany system chłodzenia silnika.

Jak widzimy, silniki common rail są bardziej zaawansowane technologicznie od PDE, ale na tym jeszcze nie koniec rozwoju tej technologii w Volkswagenu. Następnym etapem będą silniki MDB (Modularer Diesel Baukasten), do produkcji których intensywnie się przygotowujemy, a o których wkrótce napiszemy.

Zdjęcie, źródło – Bosch
Internet: www.infosamochody.pl

nam dalej sprzyjać i wszystkie zaplanowane prace zostaną zakończone przed nadejściem prawdziwej zimy.

Na tzw. ARP, czyli urządzeniu do odsysania i gromadzenia wiórów z działów obróbki mechanicznej bloków i obróbki wałów, zainstalowaliśmy rynny, które odprowadzają deszczówkę do kanalizacji. Zapobiegają tym samym powstawaniu zacieków na fasadzie budynku (fot.2).



W związku z organizacją festynu rodzinnego postanowiliśmy przygotować odpowiednio miejsce przeznaczone na tę imprezę i jego otoczenie. Efekty wspólnego wysiłku (osób odpowiedzialnych za organizację tej imprezy i naszego wsparcia) wszyscy uczestnicy festynu mieli okazję ocenić osobiście. Udało nam się również przekonać zarząd, aby – w celu ograniczenia zużycia energii – nasza firma zainwestowała w zabudowę falowników w centralach wentylacyjnych zaopatrujących pomieszczenia biurowe oraz w zakup nowoczesnych śrubowych sprężarek freonu (fot.3).

Jako serwis techniczny uczestniczyliśmy w takich przedsięwzięciach jak: warsztaty energetyczne na działach, projekty „Think blue” oraz „Czysta fabryka”. W roku przyszłym planujemy dalsze działania zmierzające do ograniczenia zużycia energii, zmniejszenia ilości odpadów i utrzymania stanu technicznego infrastruktury zakładu na dotychczasowym wysokim poziomie.

Serdecznie dziękujemy za wspólnie przepracowany rok, uwieńczony zdobyciem pucharu za osiągnięcia w zakresie zarządzania energią. Ten sukces nie byłby możliwy bez ogromnego wsparcia pracowników VW MP



oraz firm usługodawczych Voith i Hoghton, jak również koleżanek i kolegów z innych działów oraz z firm, które z nami współpracują. Korzystając z okazji, życzymy Wam spokojnych i zdrowych świąt Bożego Narodzenia oraz dużo szczęścia w nadchodzącym Nowym Roku 2012.

Raport społecznej odpowiedzialności Volkswagena

Tekst: Dariusz Bralewski

W 2011 r. ukazał się „Raport społecznej odpowiedzialności Volkswagena” (Nachhaltigkeitsbericht). Jest on wydawany raz na dwa lata i zawiera informacje ekonomiczno-społeczne oraz ekologiczne. W raporcie znajdują się m.in. informacje o koncernowych celach środowiskowych średnio- i długoterminowych.



Cel	Środki zaradcze	Termin/Uwagi
CO ₂ – zmniejszenie emisji o 20 proc. do 2015 r. (w stosunku do 2006 r.) w nowych samochodach w 27 państwach Unii Europejskiej	Optymalizacja zużycia, napęd alternatywny	2015 r.
Integracja systemu Zarządzania Środowiskiem i Systemu Zarządzania Energią	Integracja Systemu Zarządzania Energią z istniejącymi w zakładach systemami zarządzania	VW MP Polkowice – 2010 r.
Redukcja gazów cieplarnianych (zaopatrzenie w energię) o 40 proc. w stosunku do 2010 r.	Efektywny wzrost produkcji, dywersyfikacja struktury zaopatrzenia w energię	2020 r.

Prace nad energooszczędnymi silnikami i niskim poziomem emisji spalin trwają od dawna. Związane jest to z coraz ostrzejszymi normami. Wysokie wymagania stawia obecnie obowiązująca norma Euro 5. Z jeszcze większymi obostrzeniami musimy się liczyć od 2014 roku, kiedy zacznie obowiązywać norma Euro 6.

Krokami milowymi w zakresie niskich stężeń CO₂ w spalinach były i są planowane następujące samochody:

- VW Polo Blue Motion (3,3l/100km i 87 g CO₂/km),
- TSI Eco-Fuel, LPG modele TSI – 25proc. mniejsza emisja CO₂,
- Blue TDI z dodatkowym przetwarzaniem spalin od 2014r (90 proc. redukcji NOx w związku z normą Euro 6).

Przyszłość to prototyp XL1 (samochód spalający 1 litr paliwa na 100 km). Do budowy nadwozia użyto włókien węglowych połączonych z żywicą (CFRP – Carbon Fiber Reinforced Plastic). Dzięki temu ciężar samochodu wynosi 795 kg. Auto jest zasilane przez silnik 800 cm³ o mocy 48 KM. Oprócz tego zasilą

go silnik elektryczny o mocy 27 KM. Emisja dwutlenku węgla to zaledwie 24 g/km. Samochód posiada litowo-jonowy akumulator. Maksymalna prędkość wynosi do 160 km/h, a do 100k/h XL1 rozpędza się w ciągu 11,9 sekundy.

Trwają prace nad napędem elektrycznym. W 2012 roku na rynku pojawi się Touareg Hybrid, w 2013r E-up.

Oprócz redukcji dwutlenku węgla w spalinach, zaplanowane są działania w zakresie



Będzie sprawniej

Tekst: Grzegorz Lewandowski

Oznakowanie dróg jest istotnym czynnikiem bezpieczeństwa i fundamentem sprawnej organizacji ruchu w przedsiębiorstwie.

procesów wytwórczych. Oznacza to, że fabryki VW na całym świecie będą zmniejszać emisję CO₂.

Prace po 2013 roku będą się koncentrować na dywersyfikacji źródeł energii. Preferowane będą alternatywne źródła:

- zamiana w ciepłowniach węgla kamiennego na gaz ziemny,
- farmy wiatrowe (Offshore),
- BHKW (małe elektrociepłownie o mocy do 5,5 kW),
- budowa następnych elektrowni wodnych w Brazylii,
- konsekwentna rozbudowa w zakładach instalacji fotowoltaicznych.

Logistyka: W ramach akcji „Zielona logistyka” priorytetem jest zwiększenie ilości opakowań wielokrotnego użytku, będących w obrocie. Preferowany będzie transport kolejowy oraz wodny.

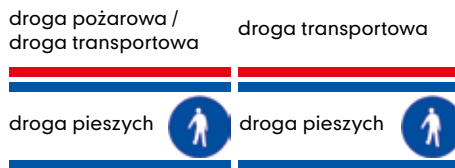
Informatyka: zielone IT to przede wszystkim samowylączające się, energooszczędne monitory, pełny recykling urządzeń komputerowych, wyeliminowanie rtęci w ekranach szklanych. Symbolem potwierdzającym ten trend jest znak na komputerach „Energy Star”.

Zawarte w raporcie dane są dla klientów, akcjonariuszy Volkswagena, organizacji ekologicznych ważną informacją o teraźniejszej i przyszłej strategii koncernu.

Link do raportu „Nachhaltigkeitbericht” znajduje się na stronie www.volkswagenag.com.

Oznakowanie poziome wpływa w znaczącym stopniu na bezpieczeństwo na drodze. Prawidłowo wykonane znaki jednoznacznie określają ruch użytkowników ciągów komunikacyjnych, zarówno pojazdów jak i pieszych.

W trosce o bezpieczeństwo wszystkich pracowników, a także w celu poprawy organizacji ruchu w naszej firmie, Jacek Kustra z działu BHP opracował koncepcję dodatkowych oznaczeń dróg transportowych, pożarowych i stref dla pracowników poruszających się pieszo.



„W pierwszym kroku wytyczyliśmy drogi transportowe i drogi ruchu pieszych na łączniku pomiędzy halą logistyczną a halą II, tak aby pracownicy w sposób bezpieczny mogli przejść z hali produkcyjnej I do hali II” – wyjaśnia Jacek Kustra.



Firma zewnętrzna, zgodnie z naszymi wytycznymi, wykreśliła drogi transportowe oraz drogi poruszania się pieszych spełniające wymagania norm dotyczących oznakowania dwukierunkowego oraz drogi pożarowe – zgodnie z wytycznymi koncernowymi – kolorem pomarańczowym.

Kolejnym etapem było oznaczenie obszaru montażu. Tu już nie było tak łatwo jak w przypadku „łącznika” w hali logistycznej. Uwzględniając system logistyczny i sposób dostarczania części, trudno było wybrać idealne rozwiązanie satysfakcjonujące wszyst-



kie strony. Przyznać trzeba, że we wcześniejszym systemie logistycznym byłyby to jeszcze bardziej skomplikowane, ze względu na kontenery na drodze transportowej, oczekujące na odbiór przez wózki widłowe. Miejsce krzyżowania się dróg transportowych i dróg poruszania się pieszych oznaczono „zebrą” oraz znakami nakazu wskazującymi właściwe poruszanie się. – „W najbliższym czasie planowane jest oznakowanie pozostałych obszarów naszej firmy” – powiedział Jacek Kustra.



Mając na uwadze bezpieczeństwo pracowników, prosimy o poruszanie się po naszej fabryce zgodnie z nowymi oznaczeniami.

Projekt powstał przy współpracy działów: BHP, serwisu technicznego, kierownictwa produkcji, Kaizen Office, logistyki oraz Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.

Stres – przyjaciel czy wróg?

Tekst: Adriana Przygoda

Ze Zdzisławem Ząbkim – psychologiem, psychoterapeutą, certyfikowanym specjalistą leczenia uzależnień, rozmawia Adriana Przygoda.

Co to jest stres? Jak Pan, jako specjalista, definiuje to pojęcie?

Zacytuję Hansa Selye, który tak definiował pojęcie stresu: „Stres to nieswoista reakcja organizmu na wymagającą sytuację”. Był zdania, że „...bez stresu nie byłoby życia”. Według mnie stres to reakcja organizmu w postaci mobilizacji energii do pokonywania różnorodnych przeszkód, barier, wymagań, bez względu na to, czy towarzyszą jej przyjemne czy przykre odczucia.

Jak Pan uważa – kiedy stres staje się naszym sprzymierzeńcem, a kiedy wrogiem?

Stres bywa pożyteczny, kiedy pobudza do działania, rozwoju czy rozwiązywania problemów, może jednak stać się naszym wrogiem, gdy trwa zbyt długo i nie zostaje rozładowany. Poprzez „rozładowanie” rozumiemy tutaj umiejętność rozpoznania sytuacji stresowej, znajomość jej przyczyn oraz znalezienie odpowiedniego rozwiązania, by móc ją załagodzić. Ważne, abyśmy potrafili

wykorzystać odpowiednie techniki, dzięki którym zneutralizujemy nasze napięcie nie tylko pod kątem psychicznym, ale również fizycznym i duchowym.

Jak rozpoznać stres?

Pierwszym sygnałem długotrwanie utrzymującego się stresu są kłopoty ze snem i drażliwość. Czujemy się bezustannie zmęczeni, niezależnie od tego, ile pracujemy i jak długo odpoczywamy. Pojawiają się kłopoty z koncentracją, pamięcią, bóle głowy, nieprzyjemny ucisk w okolicach krtani, nadwrażliwość, a nawet zmniejszone libido. Niestety często bywa tak, że nawet kiedy jesteśmy świadomi sytuacji, w której towarzyszy nam stres, nie staramy się go wyeliminować. To błąd! Tracimy bowiem radość życia i zapał do pracy. W miejscu wiary w siebie pojawia się brak pewności co do postępowania i podjętych decyzji.

Jak radzić sobie ze stresem?

Jak rozładować napięcie związane ze stresem? Bardzo często szukamy skomplikowanych metod, podczas gdy te najprostsze bywają najskuteczniejsze. Doskonale rozładowują napięcie: płacz, śpiew, krzyk, czyli werbalne wyrażanie emocji. Mężczyźni, naj-

bardziej podatni na stres, najczęściej tłumią w sobie emocje, kobiety zaś wyrzucają je na zewnątrz. Kolejną metodą rozładowania napięcia związanego ze stresem jest śmiech. Wpływa on na organizm w podobny sposób, jak ćwiczenia fizyczne, działa także relaksująco z równą skutecznością jak ćwiczenia jogi. Natomiast najbardziej zaawansowaną i najskuteczniejszą techniką jest medytacja. Jak zawsze niezawodna jest muzyka (muzykoterapia), jest źródłem zazwyczaj pozytywnych emocji. Przeprowadzone badania nad wpływem muzyki w warunkach pracy udowodniły jej korzystne oddziaływanie na jakość i poczucie komfortu pracy. Wpływa na mniejsze poczucie zmęczenia, działa pobudzająco na inne, nie obciążone pracą struktury mózgowe, stymulując procesy hamowania i pobudzenia w korze mózgowej. Dostarczając pozytywnych emocji, wpływa na poprawę nastroju i ożywienie emocjonalne. Aby uzyskać jak najlepsze działanie muzyki, należy wybierać utwory, które nie kojarzą nam się z przykrymi zdarzeniami. Utworami tymi mogą być nasze ulubione kompozycje, pod warunkiem, że nie ma w nich gwałtownej i zbyt częstej zmiany rytmu. Dobrym przykładem muzyki relaksacyjnej jest np. twórczość Beethovena.

Rozumiem, że stres odgrywa w naszym życiu też pozytywne role?

Tak, stres mobilizuje nas do podejmowania ważnych działań zabezpieczających, poprzez które unikamy zachowań ryzykownych. Nie unikniemy sytuacji stresujących. Ze stresem należy nauczyć się żyć, a jego nadmiar w umiejętny sposób spożytkować. Umiejętność radzenia sobie ze stresem nie tylko wydłuży nam życie, ale także zdecydowanie poprawi jego jakość.

Dziękuję za rozmowę.

