

egzemplarz bezpłatny

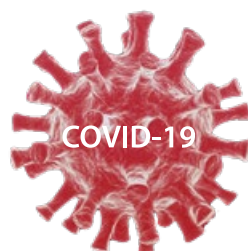
MALOW NEWS

nr 4/LUTY 2021



TEMATY NUMERU

- PODSUMOWANIE UBIEGŁEGO ROKU I NASZE PLANY
- NOWE ZASADY BHP
- PROJEKT POPRAWY EFEKTYWNOŚCI
- OD CZEGO BĘDZIE ZALEŻEĆ NOWA PREMIA
- CO SŁYCHAĆ W CBR
- INFORMACJE BRANŻOWE
- CIEKAWY REALIZACJE



SPIS TREŚCI



5> NOWE ZASADY BHP



7> PROJEKT POPRAWY EFEKTYWNOŚCI PROWADZONY WSPÓLNIE Z 4RESULTS



14> OD CZEGO BĘDZIE ZALEŻEĆ NOWA PREMIA



16> CO SŁYCHAĆ W CBR



20> INFORMACJE BRANŻOWE



22> WIRTUALNY SPACER TARGI MALOW OPEN DAYS I PRODUKCJA



24> WYROBY MALOW W REKLAMIE, SERIALACH, FILMACH



25> CO SIĘ WYDARZYŁO W 2020 ROKU...



29> CIEKAWY REALIZACJE



31> MALOW 4.0



32> NAGRODY OTRZYMANE W 2020 ROKU



34> STRONA INTERNETOWA W NOWEJ SZCIE GRAFTICZNEJ



35> SPORT

SZANOWNI PAŃSTWO,

Oddajemy w Wasze ręce kolejny numer firmowej gazetki „Malow News”, który w obecnym czasie, kiedy nie możemy zorganizować corocznego spotkania z załogą, jest bardzo ważnym kanałem informacyjnym.

To był nieprzewidywalny i trudny rok. Nigdy wcześniej nie mierzyliśmy się ze światową pandemią, która przewróciła do góry nogami cały dotychczasowy porządek i zrewidowała wszystkie plany, zarówno te biznesowe, jak i prywatne. Od marca mierzyliśmy się z sytuacją, z którą nie mieliśmy nigdy wcześniej do czynienia na tak dużą skalę, zatem wyzwaniem był brak doświadczeń, do których mogliśmy się odnieść czy gotowych scenariuszy. To był rok wielu niewiadomych, które pociągnęły za sobą problemy z planowaniem produkcji i niezbędnych zasobów a decyzje były podejmowane na podstawie intuicji i niestabilnych, często zmienianych przepisów prawnych.

Światowa epidemia spowodowała ogromne kłopoty gospodarcze i problemy z zachowaniem płynności produkcji w większości firm. Niestety, w drugim kwartale ubiegłego roku nasz zakład również dotknął drastyczny spadek zamówień i musieliśmy znacząco skorygować przyjęty plan sprzedaży. W celu ochrony kondycji finansowej i stabilności firmy oraz kierując się dążeniem do zminimalizowania konieczności redukcji etatów, 27 kwietnia 2020 r. Zarząd Spółki podpisał porozumienie z Przedstawicielami Pracowników dotyczące obniżenia wymiaru czasu pracy wszystkim pracownikom o 20% i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia obowiązujące od 1 maja 2020 r. do 31 lipca 2020 r. Porozumienie to było podpisane na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.) i objęło wszystkich pracowników Spółki, z wyjątkiem etatów osób zatrudnionych w Centrum Badawczo Rozwojowym. Dzięki zawartemu porozumieniu otrzymaliśmy dofinansowanie do wynagrodzeń pra-



cowników od maja do lipca. Zgodnie z przepisami, pracodawca poniósł 40% kosztów wynagrodzenia pracownika, 40% kosztów wzięło na siebie państwo a 20% kosztów poniósł każdy pracownik. Robiliśmy wszystko, aby zachować miejsca pracy i bezpieczeństwo finansowe firmy i naszych pracowników. W wyniku tych działań zatrudnienie w firmie zmniejszyło się o około 40 pracowników ale zachowaliśmy ponad 100 etatów.

Z ogromną satysfakcją muszę stwierdzić, że nasz trud i wspólne działania przyniosły oczekiwane efekty i już jesienią sytuacja się ustabilizowała. Sprzedaż wyniosła 180 mln zł. Co prawda nie osiągnęliśmy zaplanowanych na 200 mln zł. obrotów, jednak osiągnięte wyniki są dobre i chociaż zakończenia pandemii jeszcze nie widać, pozwalają z optymizmem patrzeć w przyszłość. Na początku września, w ramach podziękowania, przekazaliśmy Pracownikom karty przedpłacone w wysokości do 1 000 zł a w styczniu, tradycyjnie jak co roku będzie wypłacona nagroda z zysku. Zasady jej przyznawania będą takie same jak w ubiegłych latach, czyli głównym kryterium będzie frekwencja i dyscyplina pracy a szczegóły przedstawimy w ogłoszeniach wywieszonych na tablicach ogłoszeniowych.

W tym miejscu jeszcze raz bardzo gorąco dziękuję wszystkim Pracownikom za poświęcenie oraz ciężką i pełną zaangażowania pracę w trudnym czasie pandemii. Po raz kolejny pokazaliśmy, że jesteśmy dobrą, zgraną i lojalną załogą.

W 2020 roku zakończyła się kadencja Zarządu Malow w składzie Iwona Łach, Violetta Wiśniewska, Paweł Zakrzewski i Roman Kaleta. W lipcu Rada Nadzorcza powołała ten sam Zarząd na nową kadencję do końca 2023 roku.

Ubiegły rok upłynął w cieniu koronawirusa i zmagani z pandemią, w których także czynnie uczestniczyła nasza firma poprzez wspomaganie finansowe służby zdrowia i uruchomienie u nas produkcji wyrobów antycovidowych.

2020 rok to także sukcesy naszych drużyn:

- SKB LITPOL-MALOW - kolejny 18 tytuł Drużynowego Mistrza Polski w badmintonie
- MKS Ślepsk Malow Suwałki - pierwszy udany sezon w PlusLidze siatkówki.

Wydzwięk medialny tych wydarzeń przyczynił się bardzo do promowania marki Malow.

Ostatnie dwa miesiące to był intensywny czas pracy nad stworzeniem celów strategicznych i planów działania na najbliższe lata. Chociaż zaplanowana na 2021 r. sprzedaż nie odzwierciedla naszych pełnych możliwości i mocy produkcyjnych, mamy nadzieję, że już poczynione i zaplanowane inwestycje oraz zmiany organizacyjne pozwolą zwiększyć efektywność a zaplanowane zyski umożliwią dalszy rozwój firmy.

ZESPÓŁ REDAKCYJNY



ANNA MITROS
HR



MARTA TARASIEWICZ
marketing



KAMIL MARCHEL
marketing



ŁUKASZ WESTEROWSKI
marketing

Może są sprawy, którymi chcielibyście się z nami podzielić lub zainteresować swoich współpracowników?

Gorąco zachęcamy do współtworzenia „Malow News”!

Na wszystkie propozycje czeka Anna Mitros: anna.mitros@malow.com.pl tel. 609 096 433.



www.malow.pl



www.malow-blog.pl



www.facebook.com/MalowMebleMetalowe



www.instagram.com/malow_meble_metalowe/

Nasze Cele Strategiczne na 2021 rok

- Sprzedaż min. 187 mln zł
- Rentowność – min. 10 %
- MCT Spółki – 28 dni
- Terminowość dostaw – min 98%

W roku 2022 planujemy osiągnąć sprzedaż 200 mln zł czyli taką jaką była w planach na 2019 i 2020 rok pod warunkiem opanowania przez świat pandemii i uruchomienia wstrzymanych inwestycji.

Najważniejszymi zaplanowanymi działaniami organizacyjnymi w tym roku będzie kontynuacja wdrożenia QRM wspólnie z firmą 4Results (w tym numerze "Malow News" znajdziecie Państwo podsumowanie naszych wspólnych dotychczasowych prac) oraz wdrożenie TPM. TPM, czyli Total Productive Maintenance (pol. całkowite produktywne utrzymanie ruchu maszyn) jest to jedna z metod lean management, służąca zapewnieniu maksymalnej efektywności maszyn i urządzeń. System TPM wywodzi się z Japonii i polega na obsłudze konserwacyjnej maszyn i urządzeń realizowanej wewnątrz przedsiębiorstwa przez operatorów (autonomiczna konserwacja) i personel utrzymania ruchu (planowa konserwacja). Dzięki odpowiedniemu zorganizowaniu współpracy między utrzymaniem ruchu a produkcją pozwala na poprawę efektywności nawet mocno już wyeksploatowanego parku maszynowego i znaczne zmniejszenie takich zagrożeń ciągłości produkcji jak awarie czy nieplanowane przestoje. Nasze wdrożenie zaczniemy od Wemo 1 i Wemo 2 oraz automatycznej lakierni a pilotażowym obszarem będzie Malow 4. Projekt będziemy wdrażać ze sprawdzoną już firmą 4Results, która ma w tym temacie bardzo duże doświadczenie. Pragnę w tym miejscu podkreślić, że kluczową sprawą będzie tu zaangażowanie naszych pracowników: operatorów maszyn i pracowników utrzymania ruchu.

Najważniejszymi planowanymi inwestycjami będzie dalsza automatyzacja i robotyzacja produkcji, w tym uruchomienie przez nasz dział badawczo – rozwojowy projektu Linia rolarska Zaprom.

W planach inwestycyjnych jest też dużo więcej projektów, zakupów i modernizacji np.:

1. Robotyzacja kabiny lakierniczej w linii M4.
2. Zrobotyzowane stanowisko do spawania i zgrzewania szaf w linii WEMO II.
3. Farma fotowoltaiczna II.
4. Wymiana zużytego parku maszynowego – gilotyna, zaginarka, wózki widłowe itp.
5. Dalsza komputeryzacja wydziałów produkcyjnych.

Kolejną inwestycją będzie zmiana programu kadrowo – płacowego i rozszerzenie go o moduł samoobsługi pracowniczej. Nowa aplikacja, do której dostęp będzie miał każdy pracownik, pozwoli m.in. na samodzielny dostęp do najważniejszych danych kadrowych i płacowych (każdy pracownik otrzyma indywidualny login i hasło), w tym:

- swobodny dostęp do akt,
- elektroniczne paski wynagrodzeń,
- generowanie deklaracji podatkowych w formie załączników pdf,
- pełna elektroniczna obsługa wniosków urlopowych i bieżący dostęp do informacji o wykorzystanym przez pracownika urlopie.

Wdrożenie nowego programu kadrowo – płacowego planujemy na drugi kwartał tego roku a wdrożenie wszystkich modułów chcemy zakończyć do jesieni.

Dużą nowością jest też nowy „Regulamin premiowania”, który obowiązuje już od stycznia. Najważniejszą zmianą jest odejście od NTU a najważniejszym monitorowanym wskaźnikiem będzie MCT, czyli czas realizacji zamówienia. Nowy Regulamin premiowania został wywieszony na tablicach ogłoszeń a szczegóły są opisane w artykule pt. „Od czego będzie zależeć nowa premia?”.

Chciałbym poinformować także o osiągnięciach w 2020 roku naszych firm należących do Grupy Litpol.

- MALOW-SKAND w Świnoujściu – planowana sprzedaż 14 mln zł, wykonana 12,6 mln zł. Zatrudnienie 44 osoby. Eksport - 99% głównie do Skandynawii. Plan sprzedaży na 2021 rok – 12,6 mln zł.
- LITPOL – UKRAINA w Charkowie – planowana sprzedaż 55,2 mln UAH, wykonana 53,3 mln UAH. Zatrudnienie 75 pracowników. Eksport – 10% głównie do sąsiednich krajów. Plan sprzedaży na 2021 rok – 56,4 mln UAH.

Sytuacja finansowa i organizacyjna obu firm jest stabilna i pozwala bezpiecznie funkcjonować na rynku.

Wielką niewiadomą jest, co będzie się działo z gospodarką światową i krajową, jak będzie rozwijała się pandemia, czy będzie trzecia fala i jak nas ewentualnie dotknie? Ogromnym zagrożeniem jest niespotykany do tej pory wzrost cen blachy i duży wzrost cen innych materiałów, których używamy do produkcji naszych wyrobów. Nie widzę natomiast zagrożeń wewnątrz naszej firmy. Jesteśmy firmą dobrze zorganizowaną, mamy określone cele, posiadamy środki na rozwój a przede wszystkim mamy dobrą i kompetentną załogę otwartą na rozwój. Jestem dumny że mogę pracować z takimi ludźmi. Będziemy się starali produkować jeszcze szybciej, taniej i łatwiej.

Jestem przekonany, że razem zrealizujemy nasze plany.

Życzę przyjemnej lektury.

Roman Kaleta
Prezes Zarządu

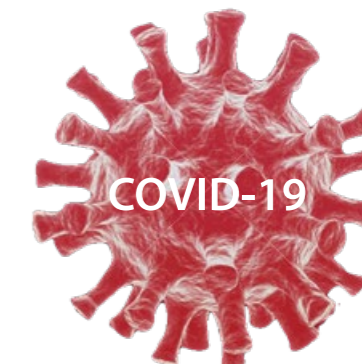
NOWE ZASADY BHP



Pandemia koronawirusa, która dotarła do Polski w marcu 2020 roku spowodowała radykalną zmianę podejścia do kwestii dotyczących bezpieczeństwa pracy, a w szczególności do higieny pracy. COVID-19 i związane z nim zagrożenia postawiły przed nami wiele nowych wyzwań, z jakimi wcześniej nie mieliśmy do czynienia. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja wymagała wielu działań, aktywnego planowania i dostosowywania

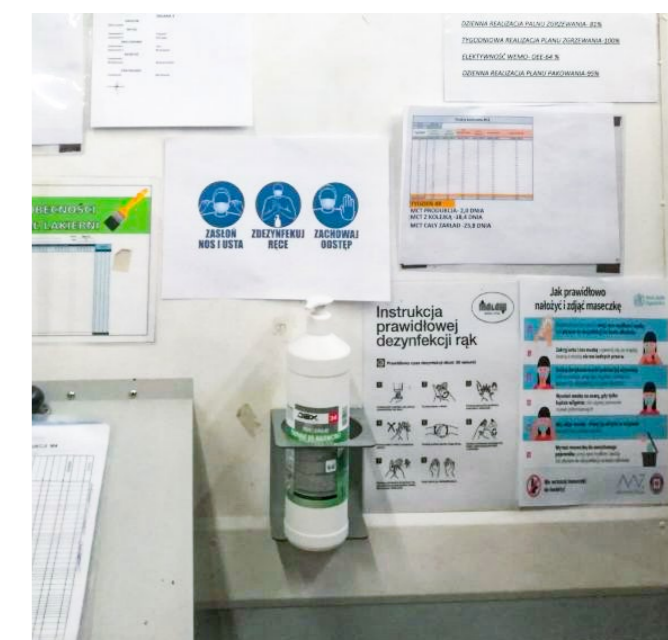
W ramach działań antycovidowych zostały opracowane dwie główne procedury:

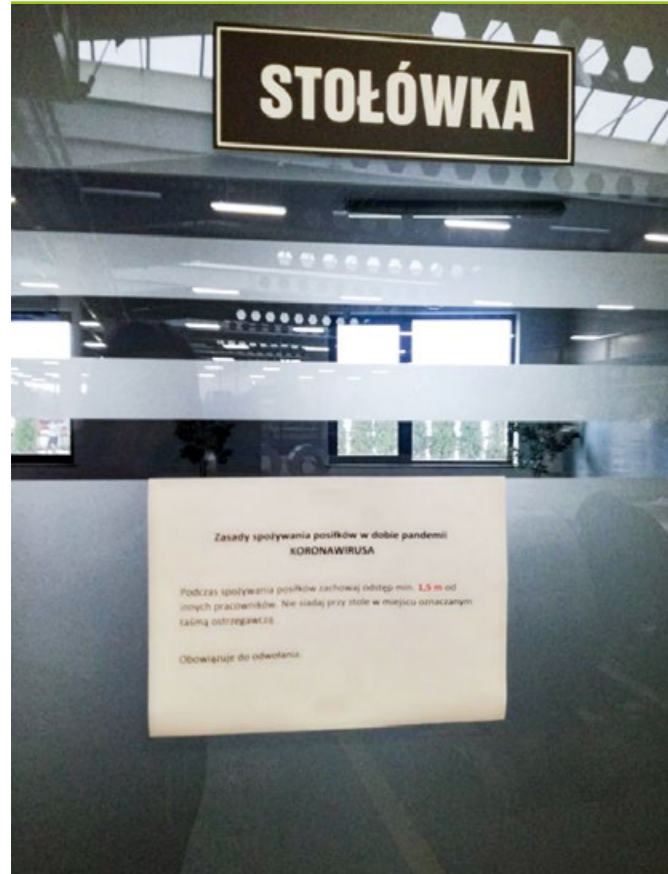
- procedura dotycząca standardu ochrony pracowników przed zarażeniem koronawirusem,
- procedura dotycząca postępowania osób wizytujących zakład, podwykonawców, kierowców samochodów załadunkowych.



się do nowych warunków i wytycznych prawnych. W kontekście możliwości organizacyjnych i zarządzania ryzykiem, podjęliśmy kroki, których celem było zminimalizowanie rozprzestrzeniania się wirusa w naszej firmie oraz ochrona zdrowia pracowników.

W obydwu dokumentach zawarto wytyczne, których głównym celem jest określenie zasad postępowania podczas wykonywania obowiązków służbowych w czasie epidemii. Oszacowane zostało ryzyko zawodowe związane z zarażeniem koronawirusem na wszystkich stanowiskach pracy. Na terenie zakładu pojawiło się wiele informacji, piketogramów informujących pracowników o nowych zasadach pracy.





Wprowadziliśmy wiele środków ograniczających prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2, najważniejsze z nich przedstawiamy poniżej:

- zapewniono wszystkim pracownikom dostęp do środków dezynfekcji rąk; dodatkowo w ramach zgłaszanych potrzeb dostępne są również rękawiczki jednorazowego użytku,
- wszystkim pracownikom udostępniono maseczki lub przyłbice ochronne,
- w pomieszczeniach biurowych zostały zastosowane odstępy między stanowiskami pracy, tak aby odległość między pracownikami wynosiła min. 1,5 m; dodatkowo oddzielono przestrzeń między stanowiskami używając przezroczystych osłon pleksi,
- na stanowiskach produkcyjnych, na których nie ma możliwości zapewnienia wymaganego dystansu, pracowników wyposażono w maseczki ochronne,
- określono zasady postępowania w miejscach zwyczajowych skupisk ludzi np. w stołówkach wyznaczono taśmami ostrzegawczymi miejsca wyłączzone z użytkowania,
- zadbano o codzienną dezynfekcję często dotykanych powierzchni wspólnych tj. drzwi, klamki, poręcze, uchwyty; wszystkie obszary często używane, takie jak: toalety i pomieszczenia wspólne są regularnie i starannie sprzątane z użyciem detergentów,
- pracownikom udostępniono 4 termometry do dobrowolnego pomiaru temperatury,
- na terenie zakładu zostało przygotowane pomieszczenie izolacyjne, które służy odizolowaniu pracownika w razie nagłego pogorszenia jego stanu zdrowia do momentu udzielenia pomocy medycznej,
- nasi pracownicy mogą jeździć tylko na niezbędne delegacje i szkolenia z zachowaniem szczególnych zasad bezpieczeństwa,
- ograniczono spotkania bezpośrednie z klientami i dostawcami, które zastąpiono telekonferencjami,
- wszystkie osoby spoza firmy zobligowane są do dezynfekcji rąk oraz stosowania maseczek podczas pobytu na terenie zakładu,
- prowadzone są ciągłe działania informacyjne dla pracowników (plakaty, ogłoszenia).

W efekcie wprowadzonych działań zapewniono wzrost poziomu bezpieczeństwa, szczególnie w obszarze higieny pracy. Bardzo nas cieszy, że pracownicy rozumieją sytuację i starają się dostosowywać do nowych rozwiązań organizacyjnych i stosowanych obostrzeń. Wszyscy mamy nadzieję, że w nadchodzącym roku nastąpi koniec pandemii koronawirusa, jednak póki co pamiętajmy o podstawowych zasadach bezpieczeństwa: dystans, dezynfekcja dłoni i używanie maseczki.

Wioleta Jatkowska
specjalista ds. BHP



PROJEKT POPRAWY EFEKTYWNOŚCI

prorowadzony wspólnie z 4Results



Po 15 miesiącach intensywnych działań, dyskusji i prób, chcemy opowiedzieć naszym czytelnikom, jak realizujemy strategię działania opartą o metodykę QRM (Quick Response Manufacturing). Dziś wdrożeniem tej strategii objęliśmy już prawie całą Organizację. W pełni działamy w strumieniach M1 (PP1, PP1.2), M2 (PP2), a strumienie M3 (PP3), M4 i M5 (PP5) wdrażają QRM w sposób punktowy (w niektórych obszarach operacyjnych). Jeszcze większa rewolucja nastąpiła w obszarze biurowym. Tam zamieniliśmy tradycyjną strukturę na QROC'ki (czyli małe zespoły biurowe), które obsługują wybrane obszary rynku. Połączyliśmy dział BOK, techniczny, logistyki oraz wycen w jeden system naczyń połączonych, który ma za zadanie jeszcze lepiej obsługiwać Klienta, rozumieć rynek i jego potrzeby oraz wdrażać innowacje, a także wspierać strumienie w optymalizacji ich pracy. Abyśmy nie byli gołostowni, to posłuchajcie, co o wdrożeniu mówią nasi „przodownicy pracy” ☺:

„Większy wpływ na świadomość liderów w rozwoju produktowym - lejek pomysłów - wspólnie podejmujemy decyzję bazując na faktach oraz potrzebach rynkowych, wykonujemy selekcję pomysłów i ich priorytety” – **mówi Eryk Kaszkiel, lider QROC Rozwój**
 „Największym efektem z działań projektowych jest zmiana podejścia do obsługi Klienta. Teraz nie tylko rejestrujemy zamówienia, ale również zbieramy potrzeby poprzez systematyczne, cykliczne rozmowy z dystrybutorami. Poznaliśmy z czym muszą zmierzyć się na rynku, co ich „boli”, jakie mają problemy. Postawiliśmy na dobre relacje z dystrybutorami, bo oni są naszymi „oczami i uszami” na rynku” – **stwierdza Rafał Strękowski, lider QROC Trójmorze**
 „Projekt prowadzony z 4R pozwolił spojrzeć z innej strony na rozliczenie realizacji zleceń produkcyjnych. Teraz najważniejszy jest czas przepływu zlecenia bo on pokazuje sprawność i organizację produkcji. Dodatkowo wizualizacja realizowanych wskaźników znacznie poprawia zrozumienie całego procesu produkcji” – **dodaje Jan Jankowski, lider strumienia M3**

Działania QROC

W obszarze biurowym ostatni rok minął nam pod hasłem „jak po połączeniu w QROC'ki nie stracić z oczu wspólnych celów Firmy”.

Zmiana struktury organizacyjnej wyodrębniła cztery Zespoły rynkowe takie jak:

- **QROC Trójmorze pod dowództwem Rafała Strękowskiego**
- **QROC Skandynawia, któremu przewodzi Jolanta Aneszko**
- **QROC Francja, prowadzony przez Radosława Rozumowskiego**
- **oraz QROC Niemcy, nasz pierwszy, pilotażowy Zespół nawigowany niezmiennie przez Beatę Kaszkiel**
- **Jak również zespół QROC Rozwój, który pręźnie wdraża różne nowości, kierowany przez Eryka Kaszkiela.**



Wszystkie zespoły przeszły na początek podobną drogę jak w 2019 roku QROC Niemcy. Wdrożyły tablicę do zarządzania zleceniami niestandardowymi, pracowały nad rozwojem kompetencji, aby osiągnąć jak największą, celowaną uniwersalność oraz wypracowały miary i narzędzia do ich monitorowania, takie jak MCT, terminowość oraz przychód.

Jednym z najważniejszych wyzwań dla wszystkich w nowej strukturze biurowej było zbudowanie procesu współpracy pomiędzy QROC'kami oraz osiągnięcie podobnego poziomu rozumienia wszystkich stosowanych

narzędzi. Wiele udało się osiągnąć dzięki wymianie wiedzy między Liderami Zespołów oraz wsparciu Zarządu, szczególnie Pawła Zakrzewskiego, ale równie dużo jeszcze przed nami. Dlatego na rok 2021 patrzymy z dużą ciekawością, licząc, że będzie to rok ugruntowania niektórych nowych zachowań.

W roku 2020 bardzo duży wysiłek położyliśmy na budowanie kompetencji handlowych i rozumienia rynku przez Zespoły QROC:

1. Wprowadziliśmy monitorowanie wybranych elementów lejka sprzedaży - od zapytania do sprzedaży - poprzez „4 ćwiartki sprzedaży”,

składające się z zafakturowanej sprzedaży, zamówień w trakcie realizacji lub oczekujących, zapytań i oferty oczekujących na decyzje klientów oraz zapytań mailowych. Każda z tych „ćwiartek” daje nam obraz naszej pracy z rynkiem i stanowi wkład w realizację celu jakim jest przychód Firmy.

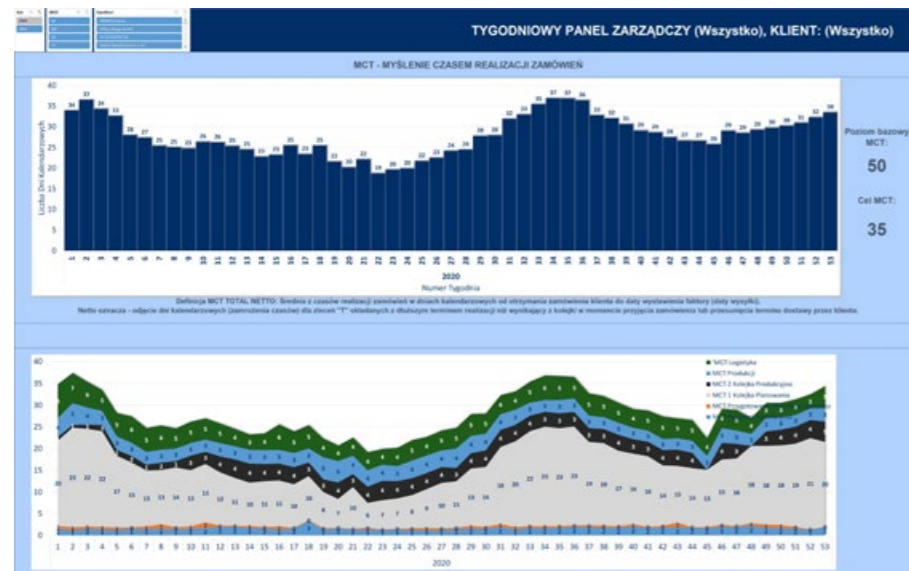
2. Zaktualizowaliśmy omawianie i planowanie akcji handlowo-marketingowych przewidzianych na 2020 rok (w QROC Trójmorze i Francja), a weryfikację poziomu tychże akcji wizualizujemy na tablicy w każdym QROC.



TABLICA QROC FRANCJA



TABLICA SPOTKANIA LIDERSKIEGO



PANEL ZARZĄDCZY MCT

3. Opracowaliśmy instruktaż kontaktu z Klientem oraz rozpoczęliśmy pogłębioną analizę rynku i potencjału dla Malow przez QROC Francja.
4. Dokonaliśmy wstępnej analizy rynku, konkurencji oraz portfolio produktów pod kątem wymiany „dobrych praktyk” dla innych rynków.
5. Przeprowadziliśmy analizy sytuacji i potrzeb (ankieta telefoniczna) głównych dystrybutorów związanych z sytuacją pandemii tak, aby informacje i akcje wynikające z tych rozmów przełożyć na konkretny plan działań,
6. Wprowadziliśmy cykliczne spotkania handlowe z ustrukturyzowaną agendą spotkania, składem uczestników tak, aby każdy wiedział, jak ma się przygotować do spotkania oraz jakie działania ma po spotkaniu wykonać,

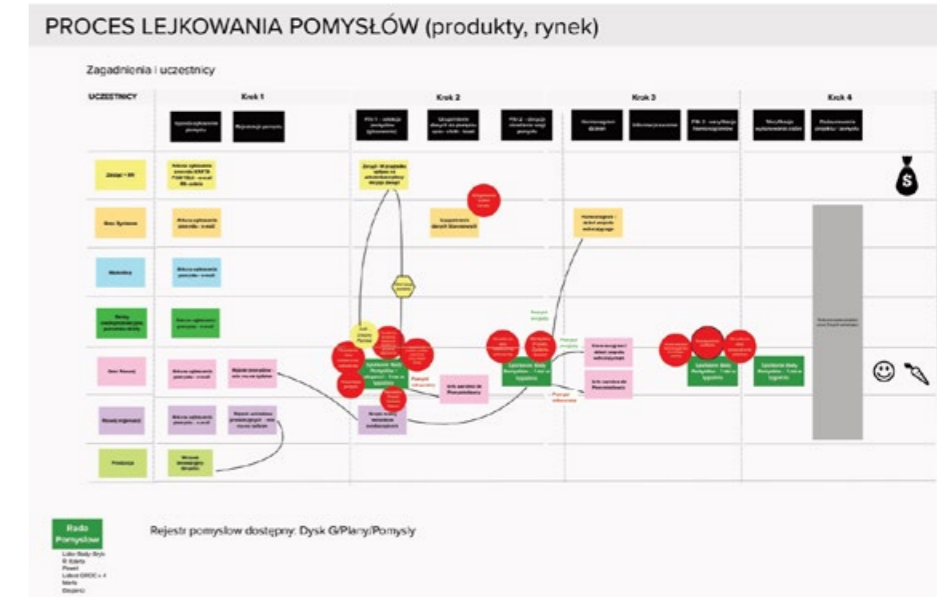
Przed nami jeszcze m.in. praca nad ofertą wartości dla klientów, przygotowanie macierzy klient/produkt oraz przypisanie Opiekunów do klientów. Wszystko to, aby jeszcze lepiej budować relację z Klientami, szybciej czuć ich potrzeby i szerzej patrzeć na nasz wspólny biznes z nimi.

Dużym wsparciem w pracy z klientami jest dla zespołów rynkowych QROC Rozwój. Pewnie wielu z nas zastanawia się za co odpowiada ten tajemniczy QROC? Nic prostszego, jak szybko zdefiniować odpowiedzialność osób z tego zespołu. Tak mówią sami o sobie:

Rozwijamy produkty, wdrażamy nowe, wspieramy QROC w tematach nowości na rynkach, szukamy synergii produktowej między QROC oraz między różnymi rynkami w różnych QROC, rozwijamy produkty z elektryką oraz rozwijamy kompetencje elektryczne wśród

innych konstruktorów, jak również nadzorujemy i wdrażamy prace rozwojowe wewnętrzne w ramach szerokokrozmianego obszaru techniki (konstrukcja i technologia).

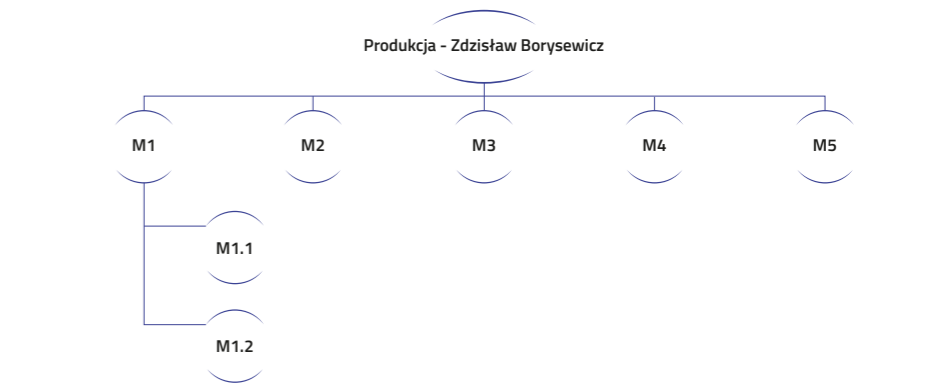
Zespół ten jest m.in. autorem procesu lejgowania pomysłów, który zbiera, porządkuje i nadaje priorytety wszystkim innowacyjnym pomysłom w Firmie.



Działania QCELL

W obszarze produkcji zostały wyodrębnione strumienie:

1. M1.1 i M5 - Kamil Wróblewski od pierwszej operacji do zakończenia zgrzewania
2. M1.2 - Łukasz Dembowski od mycia do pakowania
3. M2 - Wojciech Bobrowski od pierwszej operacji do montażu po lakierowaniu – wyroby elektryka + Orgami
4. M3 - Jan Jankowski – od pierwszej operacji do pakowania
5. M4 - Kamil Staszewski – od pierwszej operacji do pakowania



W strumieniach skupiamy się na wdrożeniu 4 kluczowych elementów:

1. Proces zarządzania: spotkania + wizualizacja.
2. Planowanie: paczki oraz spotkania planistyczne produkcji z Qroc.
3. Proces rozwoju: matryce umiejętności oraz rozwój umiejętności.
4. Obszar wzorcowy: Lakiernia.

Proces zarządzania składa się ze spotkań oraz wizualizacji. Uruchomiliśmy:

1. Przekazanie zmiany – krótkie przekazanie informacji Mistrz – Mistrz, skupiamy się na omówieniu nawodnienia poszczególnych procesów, omówienie bieżących problemów oraz ilości poprawek.

2. Dzielne spotkania Lidera – spotkanie Lidera i Mistrzów, omawiamy obciążenia i absencję na podstawie tych danych, decydujemy o potrzebie przesunięcia pracowników na inne stanowisko. Omawiamy również kluczowe zadania dla Mistrza na kolejną zmianę oraz realizację planu.

3. Tygodniowa analiza MCT, poprawek lakierniczych oraz status zadań – to jest kluczowe spotkanie produkcji, gdzie analizujemy nasze wskaźniki i na ich podstawie podejmujemy decyzje. W tym roku oprócz analizy MCT zaczęliśmy analizować ilość poprawk lakierniczych.

4. Spotkania Liderów Qcell z QROC – każdy Lider Qcell w zaplanowanym czasie ucześnie na operatywkę QROC, gdzie zgłasza problemy z bieżącymi zleceniami oraz dowiadyuje się jakie zlecenia wnioskowe zaraz wejdą na produkcję, to szansa aby dopytać o szczegóły konstruktora czy technologa.

TABLICA LIDERA M1.1

TABLICA MISTRZÓW M1.2

Kluczowym analizowanym wskaźnikiem naszej pracy stał się wskaźnik MCT (MCT - Manufacturing Critical-path Time) którego definicję można określić jako czas liczony w dniach kalendarzowych od momentu wpłynięcia zamówienia do momentu wystawienia faktury – z uwzględnieniem zamówień terminowych z zamrażarką.

W celu dokładniejszej analizy procesu produkcyjnego wyodrębniliśmy również wskaźnik MCT produkcji który określa Ilość dni produkcji zlecenia produkcyjnego liczony w dniach kalendarzowych od momentu pierwszej rozpoczętej operacji produkcyjnej do momentu oddania zlecenia do magazynu wyrobów gotowych.

Skoro się spotykamy i rozmawiamy to po co nam wizualizacja?

Wizualizacja jest ważnym narzędziem, które pokazuje postępy naszej pracy, pokazuje problemy i zadania do wykonania.

Tablice umożliwiają nam zrozumienie statusu danej sytuacji oraz podejmowanie lepszych decyzji i ciągłe dopasowywanie naszych działań korygujących. Jest narzędziem transparentnym, tzn. że każdy może do niej podejść i zobaczyć informacje tam zawarte. Mistrz wchodząc do pracy, po jednym spojrzeniu na tablicę widzi jaka jest sytuacja, czy mamy nawodniony proces, czy były problemy – szybko możemy rozeznaczyć się w bieżącej sytuacji. Wizualizacja też jest miejscem, gdzie każdy z nas może zgłosić swój pomysł na poprawę naszego miejsca pracy lub zapisać problem, który wystąpił np. awaria. To przestrzeń do komunikacji pomiędzy wszystkimi szczeblami w organizacji.

Kolejnym kluczowym elementem wdrożenia jest zmiana planowania w dwóch perspektywach

1. Paczki – odpowiedzialność Liderów
2. Współpraca produkcja: QROC – odpowiedzialność Zdzisław, Wojtek, Liderzy QROC

Zmieniliśmy nasz proces planowania, tzn. wdrażamy paczki 3+2 dla M1.1 i M2, łączymy pojedyncze zlecenia, aby zmniejszyć ilość przezbrojeń. Plan produkcji po ułożeniu mrozimy tak, aby nie było zmian w trakcie bieżącego dnia. Kolejność zleceń układają eksperci, nasi Liderzy. W obszarze M1.2 również mamy zmiany, łączymy pojedyncze trudne zlecenia pod kolor, powstała aplikacja planistyczna, która

APLIKACJA PLANISTYCZNA

dzieli zlecenia na lakiernię ręczną i automatyczną oraz zaciąga materiałówkę, dzięki temu nie musimy tego robić ręcznie i każdy dostaje swoje zapotrzebowanie. Duża oszczędność czasu dla Liderów – to ich pomysł i wdrożenie.

Proces rozwoju uruchomiliśmy w celu zwiększenia uniwersalności, musimy być bardziej elastyczni i pomagać /zastępować się na stanowiskach pracy.

Składa się z następujących etapów: wypracowania matrycy umiejętności -> oceny umiejętności -> rozmów Mistrza z pracownikami -> określenie luk w umiejętnościach -> zaplanowaniu rozwoju -> przeprowadzenie szkoleń według metody TWI -> weryfikacja zdobytej umiejętności -> zmiana oceny w matrycy.

Aby nasze szkolenia były efektywne skorzystaliśmy z metody TWI, która określa, jak przygotować szkolenie oraz jak szkolić.

TWI jest to skrót od: Trening Wiedza Instruktaż, którego celem jest szybkie i skuteczne przeszkolenie pracowników. Program TWI określa wszystkie działania związane z poprawą i utrzymaniem kompetencji pracowników. Wspomagamy się w szkoleniach również instrukcjami do procesów oraz audytami szkoleń wykonywanymi przez trenerów procesu.

Obecnie instrukcje pracy wypracowujemy na wszystkich procesach technologicznych.

Obszar wzorcowy: M1.2

– to tutaj skupiamy najwięcej uwagi i energii. Tu się naprawdę dużo dzieje!

MATRYCA UMIEJĘTNOŚCI

Co to właściwie jest obszar wzorcowy?

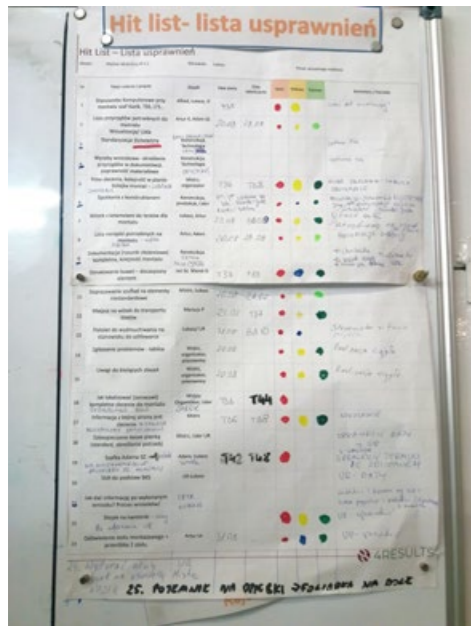
Obszar wzorcowy, to wizualne miejsce pracy, czyli takie, które jest wypełnione setkami, a nawet tysiącami wizualnych rozwiązań i mini-systemów wymyślonych przez pracowników, którzy potrafią myśleć wizualnie. Uczymy się szukać deficytów informacyjnych oraz identyfikować zbędny ruch, na-

stępnie przekształcamy je w wizualne rozwiązania. Wszystkie niezbędne rzeczy/informacje mamy w zasięgu ręki. Obecnie nasze rozwiązania można spotkać na montażu lakierniczym czy lakierni. Udało się nam wspólnie znaleźć wiele wizualnych rozwiązań.



SEGREGACJA INSTRUKCJI WRAZ ZE STANAMI MINIMALNYMI

Wszystkie nasze pomysły zapisujemy na Hit Liście. Hit lista, to lista zadań realizowanych przez wszystkich pracowników. Zrealizowaliśmy już ich około 40 z wstępnie 80 zaplanowanych. Uczymy się samodoskonalić nasze miejsce pracy, uczymy się na błędach, testujemy, ćwiczymy i wdrażamy rozwiązania.



PRZYKŁADY HIT LIST



SZAFKA AKCESORIÓW DO PLANU

Nie tylko wdrażamy obszar wzorowy, ale też pracujemy, aby było jak najmniej poprawek, które stanowią u nas duży problem. Dbamy o stan techniczny kabin i pieców razem z technologami. Pracujemy z Mistrzami i Organizatorami nad ich nową rolą oraz współpracujemy z konstruktorami i technologami nad poprawą naszej dokumentacji czy też standaryzacją np. „śrubowizny”. Ale o tym w większych szczegółach w następnym wydaniu.

Ekipo Malow, pomimo, że Projekt trwa już 2 lata to my nie zwalniamy tempa! Strategię i nowy sposób myślenia wdraża się latami dlatego na rok 2021 mamy wiele planów i pracy.

„Czeka mnie jeszcze dużo pracy związanej ze zmianą mentalności moich pracowników, aby uwierzyli, że takie spojrzenie na proces daje największe efekty” – stanowczo mówi Jan Jankowski, lider Strumienia M3

„Zmiana w procesie rozwoju konstrukcji- technologii, powołanie opiekunów procesów, którzy zbiorą pomysły ze swoich procesów i pokażą skuteczny kierunek rozwoju. Poprawi to komunikację i odpowiedzialność za proces” – wtóruje Eryk Kaszkiel, lider QROC Rozwój

Jak sami widzicie nie osiadamy na lurach. Każdy z naszych Liderów ma wiele inicjatyw i projektów, które będzie wdrażał w nowym roku w duchu QRM i nie tylko. Pomimo tego, że Firma bardzo dobrze przeszła przez pierwszą i drugą falę pandemii, m.in. dzięki elastycznemu podejściu, to ciągle jeszcze wiele dobrego i ciekawego do zrobienia przed nami. Trzymajcie kciuki i do usłyszenia w kolejnym wydaniu Malow News.



WIZUALIZACJA PRAC ZESPOŁÓW POPRAWIAJĄCYCH PROCES

| STANDARD: DOBÓR PAPIERU DO SZLIFOWANIA | | | |
|--|---------------|----------|---|
| Grubość | Grubość blach | Obrotowy | Przykłady zastosowań |
| 1,5 mm i więcej | | | Szlifowanie spieków na fragmentach nierównościach, dla widocznych tła jako obróbka wstępna wymagająca wykorzystania papierów o wysokiej przyczepności np. podkłady, cokolki, ramiy Alpin. |
| 1,0 - 1,5 | | | Szlifowanie spieków na elementach z blach o grubości 1,0 do 1,5 mm na elementach innych niż Flank, np. cokolki, ramiy Alpin. |
| 0,8 - 1,0 | | | Szlifowanie spieków na widocznych fragmentach spieków i drzew z blach średniej grubości 0,8 - 1,0 mm np. Smel, SMI, SLS, SA, WMI. |
| 0,5 - 0,7 | | | Szlifowanie spieków na widocznych fragmentach spieków i drzew z blach średniej grubości 0,5 - 0,7 mm np. WMI, MIA, SMI. |
| 0,5 - 0,7 | | | Szlifowanie spieków na widocznych fragmentach spieków i drzew jako obróbka, np. bezgłowy oraz do malowania farbami w proszku i "matowej kolory", np. KAZ, WOS, TOS, SCS, WOS. |

PRZYKŁADY STANDARDÓW

- autorzy:
- Piotr Wrzesz Partner Zarządzający 4Results i Szef Projektu w Malow
 - Katarzyna Stołkowska konsultant 4Results
 - i Alfred Wasilewski z-ca Dyrektora ds. rozwoju organizacji

OD CZEGO BĘDZIE ZALEŻEĆ NOWA PREMIA



Od stycznia tego roku we wszystkich komórkach organizacyjnych obowiązuje nowy „Regulamin premiowania”. Jest on wynikiem wdrożonych w poprzednim roku wspólnie z firmą „4Results” zmian organizacyjnych, o których piszemy w artykule pt. „Projekt poprawy efektywności”.

W 2019 r. rozpoczęły się działania wewnątrz naszej organizacji polegające na wdrożeniu metodyki Quick Response Manufacturing – procesu doskonalenia, który ma na celu doprowadzić do skrócenia czasu wytwarzania produktów. Główną zmianą był podział części obszaru biurowego na QROC (Quick Response Office Cell), czyli Zespół Biurowy Szybkiego Reagowania oraz podział części obszaru produkcyjnego na QRMCell (Quick Response Manufacturing Cell), czyli Zespół Produkcyjny Szybkiego Reagowania, zwany Strumieniem. Działania zespołów koncentrują się wokół obsługi wybranego segmentu rynku a ich sukces opiera się na zaangażowanej grupie osób i maszyn, która ma umiejętności wykonania zlecenia od początku do końca. I właśnie ta odpowiedzialność za cały proces, poczucie własności procesu, jest kluczową różnicą w stosunku do dotychczasowego podejścia do obsługi zamówienia. Dlatego też największe zmiany w systemie premiowym objęły pracowników produkcyjnych i pracowników związanych z obsługą klienta.

Najważniejsze założenia nowego systemu premiowego to:

- chcemy, aby nowy system premiował rozwój nowych umiejętności i postaw wśród pracowników (uniwersalność, współpraca) – dotychczasowy system premiował pracę indywidualną (np. NTU),
- zależy nam na skróceniu czasu realizacji zamówień i ustabilizowaniu terminowości dostaw – wprowadzamy nowy wskaźnik – MCT,
- chcemy obniżyć koszty wytworzenia, m. in. poprzez poprawę organizacji procesów produkcyjnych (premia mistrzów i liderów),
- zależy nam na wdrożeniu i utrzymaniu zasad 5 S (audyty i plan rozwoju).

Ze względu na zajmowane stanowisko i charakter pracy, podzieliiliśmy pracowników na **8 grup premiowych**:

- Grupa I: Pracownicy biurowi zatrudnieni w komórkach organizacyjnych:**
 - a. zespół do spraw rynku niemieckiego
 - b. zespół do spraw rynku francuskiego
 - c. zespół do spraw rynku skandynawskiego
 - d. zespół do spraw rynku krajowego i Europy Centralnej i Wschodniej
 - e. CBR: badacz z dorobkiem inżynierskim i badacz techniczny – zatrudnieni jednocześnie w wyżej wymienionych komórkach organizacyjnych
- Grupa II: Liderzy zespołów wskazanych w grupie I**
- Grupa III: Kierownicy i specjaliści zatrudnieni na stanowiskach:**
 - a. kierownik sekcji zaopatrzenia
 - b. st. specjalista ds. kontroli jakości
 - c. kierownik do spraw zakupu materiałów strategicznych i gospodarki materiałami hutniczymi

- d. kierownik spedycji i magazynu wyrobów gotowych
 - e. kierownik utrzymania ruchu
 - f. główny mechanik – z-ca kierownika UR
 - g. główny energetyk – automatyk – z-ca kierownika UR
 - h. kierownik biura produkcji
 - i. z-ca kierownika biura produkcji ds. planowania
 - j. kierownik CBR – główny specjalista ds. inwestycji
 - k. badacz wiodący
 - l. kierownik sekcji marketingu
 - m. lider – główny specjalista ds. rozwoju
 - n. badacz z dorobkiem inżynierskim i badacz techniczny – zatrudnieni jednocześnie na wyżej wymienionych stanowiskach
- Grupa IV: Zespół menedżerów, czyli pracownicy zatrudnieni na następujących stanowiskach:**
 - a. z-ca dyrektora ds. produkcji,
 - b. z-ca dyrektora ds. personalnych i administracji
 - c. z – ca dyrektora ds. rozwoju organizacji
 5. badacz z dorobkiem inżynierskim – zatrudnieni jednocześnie na wyżej wymienionych stanowiskach
 - Grupa V: Pracownicy produkcyjni**
 - Grupa VI: Pracownicy zatrudnieni na stanowisku: mistrz**
 - Grupa VII: Pracownicy zatrudnieni na stanowisku: Lider na wydziałach produkcyjnych, Kierownik Produkcji M4**
 - Grupa VIII: Pozostali pracownicy biurowi i okołoprodukcyjni** (w tym: pracownicy magazynów, utrzymania ruchu, pracownicy adm.-gosp.), **czyli wszyscy pracownicy nie wymienieni w pkt 1-7**

Pracownicy zaliczeni do grup: I, II, III, IV i VII będą otrzymywali wyłącznie premię kwartalną a pracownicy produkcyjni, mistrzowie i pozostali pracownicy zaliczeni do grupy VIII – wyłącznie premię miesięczną.

Tak jak do tej pory, premia wszystkich pracowników (poza pracownikami produkcyjnymi i mistrzami), będzie nadal uzależniona od współczynnika premiowego, czyli stopnia realizacji zaplanowanej sprzedaży i zysku a sposób jego liczenia jest dokładnie taki sam, jak w poprzednim regulaminie.

Kolejnym ważnym wskaźnikiem dla większości pracowników jest wskaźnik MCT, czyli Manufacturing Critical-path Time, którego definicję można określić jako czas liczony w dniach kalendarzowych od momentu wpłynięcia zamówienia do momentu wystawienia faktury – z uwzględnieniem zamówień terminowych z zamrażarką.

Premię uzależnioną od tego wskaźnika będą mieli pracownicy i liderzy QROC’ów, wybrani kierownicy i menedżerowie oraz liderzy QCELL. Poza tym, premia pracowników i liderów QROC będzie uzależniona od osiągniętego poziomu sprzedaży w danym zespole oraz zaplanowanego poziomu marży pierwszej, rozumianej jako marża zysku, czyli przychody ze sprzedaży minus koszty bezpośrednie sprzedaży (koszty wytworzenia) a liderzy będą mogli uzyskać dodatkową premię uzależnioną od realizacji wyznaczonych kwartalnych planów aktywności.

Kierownicy zaliczeni do trzeciej grupy premiowej, poza tak wyliczonym MCT, będą premiowani za realizację dwóch wybranych celów z planów rocznych a menedżerowie z grupy czwartej – za realizację dwóch wyznaczonych celów strategicznych spółki.

W celu dokładniejszej analizy procesu produkcyjnego wyodrębniliśmy również wskaźnik MCT produkcji, który określa ilość dni produkcji zlecenia produkcyjnego, liczony w dniach kalendarzowych od momentu pierwszej rozpoczętej operacji produkcyjnej do momentu oddania zlecenia do magazynu wyrobów gotowych. Pracownicy Strumieni produkcyjnych i mistrzowie będą mieli premię uzależnioną właśnie od wskaźnika MCT produkcji.

Poza tym, premia pracowników produkcyjnych będzie uzależniona od stopnia realizacji planu zgrzewania lub pakowania a mistrzów i liderów dodatkowo od wskaźnika efektywnościowego, czyli godziny planistyczne / osobę dla PP1.1, PP1.2 i PP2 lub wskaźnika OEE dla PP3 i Malow4. Przy okazji wyjaśniamy, że OEE, czyli Overall Equipment Effectiveness, jest to wskaźnik mierzący efektywność wykorzystywania maszyny, obliczany jako czas pracy maszyny (zapisz z licznika maszyny) podzielony przez ilość czasu, w którym zaplanowana jest praca na maszynie (odjęte dni wolne i konserwacje).

Pracownicy produkcyjni będą mogli otrzymać także premię w stałej kwocie 140 zł przy osiągnięciu co najmniej 95% z audytu 5 S danej komórki organizacyjnej, dlatego zależy nam, aby system 5S był jak najszybciej wdrożony na wszystkich obszarach produkcyjnych.

Nie zmieniły się natomiast zasady przyznawania premii dla pozostałych pracowników biurowych, pracowników wszystkich magazynów, utrzymania ruchu, narzędziowni oraz działu adm. – gospodarczego. Nadal będzie ona uzależniona od indywidualnej oceny pracownika, na którą składa się między innymi realizacja zadań wynikających z karty opisu stanowiska i dyscyplina pracy oraz współczynnika premiowego, zależnego od stopnia realizacji planu sprzedaży i zysku ale tutaj też wzrosła jej wysokość.

Jak można zauważyć, nowy system premiowy został skonstruowany tak,

aby jak najbardziej wzmocnić naszą kluczową kompetencję, czyli współpracę – wśród pracowników na wszystkich szczeblach. Aby osiągnąć pożądaną wysokość wskaźnika MCT – i tego zakładanego z kolejką i tego produkcyjnego, bardzo często trzeba wspomagać pracę innego zespołu lub wykonywać pracę na innym stanowisku. Do tego z kolei niezbędne jest osiągnięcie niezbędnego poziomu uniwersalności, rozumianej jako umiejętność wykonywania pracy na innym stanowisku, dlatego w dalszym ciągu będziemy pracowali nad matrycami umiejętności i wdrażali program TWI (Trening, Wiedza, Instruktaż), o których więcej możecie przeczytać w artykule pt. „Projekt poprawy efektywności”.

Trzeba zauważyć, że od stycznia 2021 r. nastąpiła podwyżka stawki minimalnej w naszej firmie dla nowo zatrudnianych pracowników a także nastąpiły regulacje niektórych wynagrodzeń zasadniczych pracowników uzależnione od indywidualnej oceny pracy i zakresu realizowanych zadań. Mimo to, nowy system premiowy ma zwiększony budżet. Podkreślenia wymaga też fakt, że był on wstępnie testowany od czwartego kwartału 2019 roku w Strumieniu M2 i mamy nadzieję, że spełni pokładane w nim nadzieje i dzięki niemu osiągniemy założone cele. Chociaż nie wykluczamy jego okresowej oceny i weryfikacji.

Anna Mitros
z -ca Dyr. ds. Personalnych
i Administracji



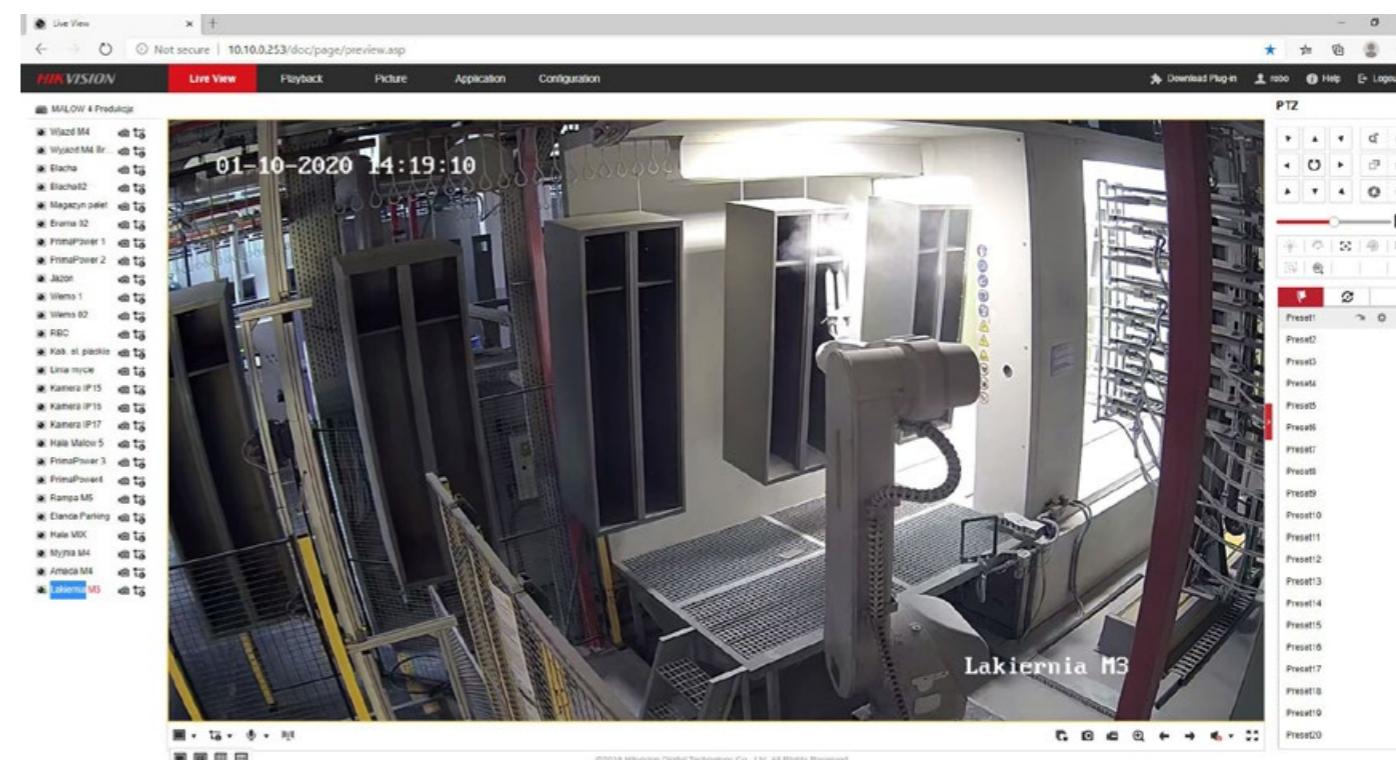
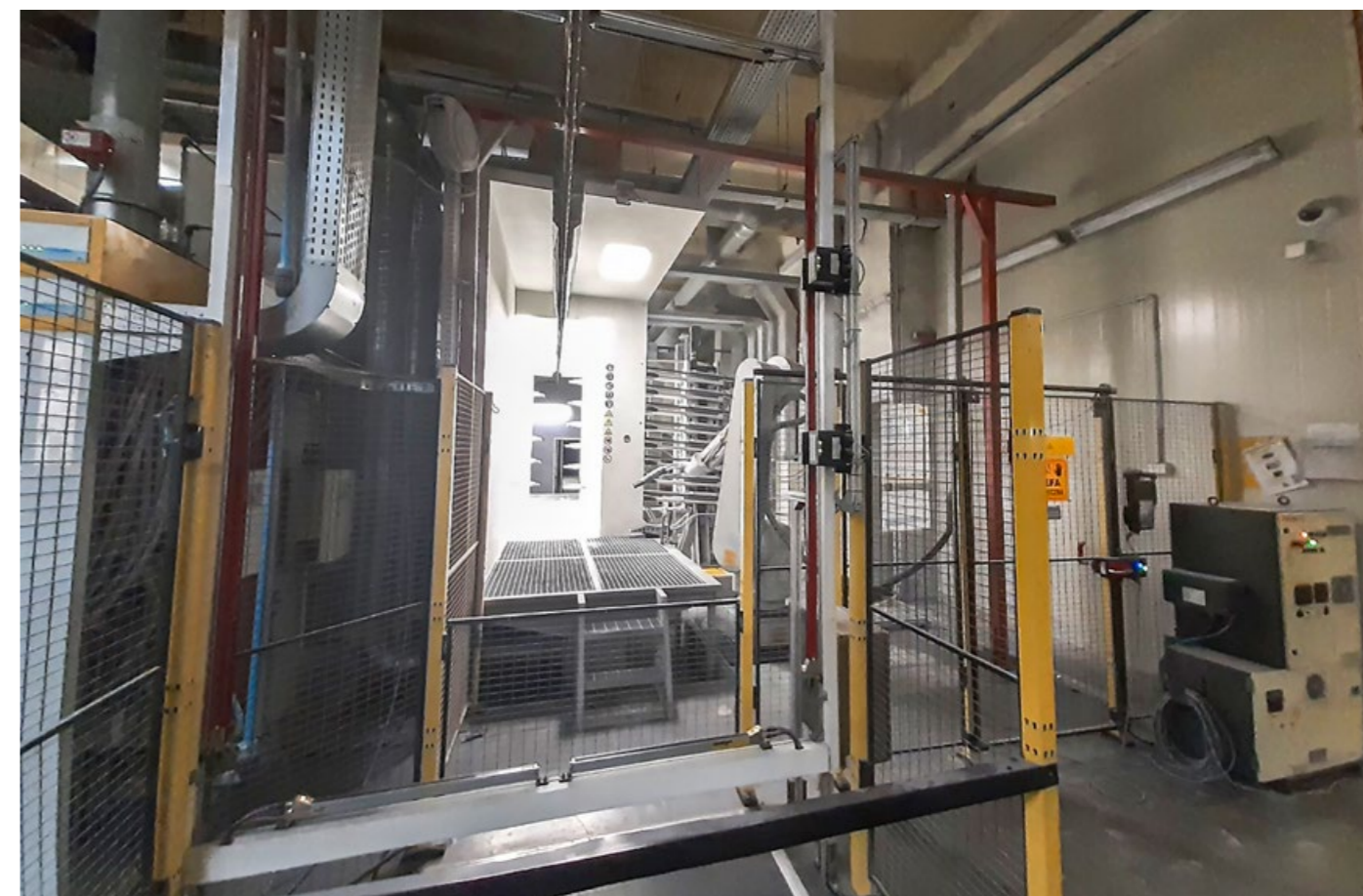
CO SŁYCHAĆ W CBR



W minionym roku pomimo pandemii koronawirusa nie spowolniliśmy prac związanych z inwestycjami i badaniami związanymi z rozwojem naszych wyrobów prowadzonych w centrum badawczo-rozwojowym.

Utworzone laboratorium CBR umożliwiło nam przeprowadzenie wielu badań dotyczących poszukiwania nowych rozwiązań z zakresu optymalizacji konstrukcji wyrobów. Kadra inżynierów i techników zatrudnionych w centrum badawczym prowadziła badania na wielu płaszczyznach, m.in.: jakości, wytrzymałości i funkcjonalności wyrobów oraz użytych komponentów. Analizy przeprowadzonych testów pozwoliły na zastosowanie rozwiązań spełniających oczekiwania naszych klientów.

W ramach działań CBR został zakończony etap budowy prototypu zautomatyzowanej malarskiej linii proszkowej i prototypu zautomatyzowanego stanowiska montażu metalowych korpusów szaf. Obecnie prowadzone są badania i testy na tych urządzeniach. Otrzymane wyniki mają dostarczyć nam informacji dotyczących optymalizacji automatycznego procesu lakierowania i zgrzewania.



PROTOTYP LINII LAKIERNICZEJ



Dobiega również końca budowa prototypu automatycznej linii rolującej. Przedłużający się czas budowy prototypu spowodowany jest ciągłym udoskonalaniem i modyfikowaniem urządzenia. Dążymy do uzyskania założonych celów, mających usprawnić procesy produkcyjne z zastosowaniem nowej technologii.



PROTOTYP LINII ZAUTOMATYZOWANEGO STANOWISKA MONTAŻU



Automatyczna linia produkcyjna z blachy w kęgach ma ponad 40 m długości. Na tym prototypie można z łatwością produkować detale z blachy o grubości od 0,5 do 0,8 mm. Oprogramowanie linii zbiera informacje o ilości wyprodukowanych detali, czasie pracy każdego modułu prototypu, zatrzymaniach i przyczynach przestoju urządzenia. Dzięki zebranych informacjom łatwiej i wiarygodniej będzie można planować produkcję.

Jedną z większych inwestycji zrealizowanych w 2020 r. była budowa farmy fotowoltaicznej. Firma Malow dążąc do autonomiczności i samowystarczalności energetycznej zrealizowała projekt dotyczący energetyki opartej na odnawialnych źródłach energii. Wyprodukowana energia przez farmę fotowoltaiczną zużywana jest w 100% na potrzeby własne.



Dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynku skłania nas do wdrażania kolejnych, bardziej zaawansowanych rozwiązań w zakresie produkcji. Rozwiązania te będą dostosowane do naszych potrzeb uwzględniając specyfikę wyrobów, infrastrukturę, zasoby ludzkie oraz pozostałe czynniki mające wpływ na optymalizację produkcji. Na rok 2021 zaplanowane są dwa duże projekty.

Pierwszy z nich to automatyzacja procesu zgrzewania spawania elementów w szafach - M4, którego celem jest poprawa wydajności, jakości montażu elementów w szafach produkowanych na linii Wemo2

Drugi projekt to automatyzacja lakiernictwa szaf - M4, którego celem jest poprawa wydajności i zapewnienie optymalnego wykorzystania kabiny lakierniczej M4.



Wdrożenie tych rozwiązań pozwoliło na zwiększenie udziału maszyn w procesach produkcyjnych, przy jednoczesnym ograniczeniu czynnika ludzkiego. Kolejna automatyzacja linii produkcyjnych jaka będzie miała w naszej firmie dostarczy wielu wymiernych korzyści takich jak: zapewnienie stabilnej i po-

wtarzalnej realizacji zadań, zwiększenie wydajności pracy oraz płynności produkcji.

Karol Sawicki
Kierownik CBR – gł. spec. ds.
inwestycji



INFORMACJE BRANŻOWE

Oferta Malow to tysiące pozycji. Poniżej prezentujemy nowości, ciekawe wyroby, oryginalne rozwiązania skierowane na rynek w ostatnim czasie.



Wyroby anti-COVID



Antybakteryjne farby proszkowe



Zabudowa Techno Light



Meble loftowe LOV



Malowanie Ombre



Szafa garażowa



Wózki na laptopy i tablety



Szafy do suszenia odzieży i obuwia



Szafy geometryczne GEO -grafika UV



Szafy geometryczne GEO

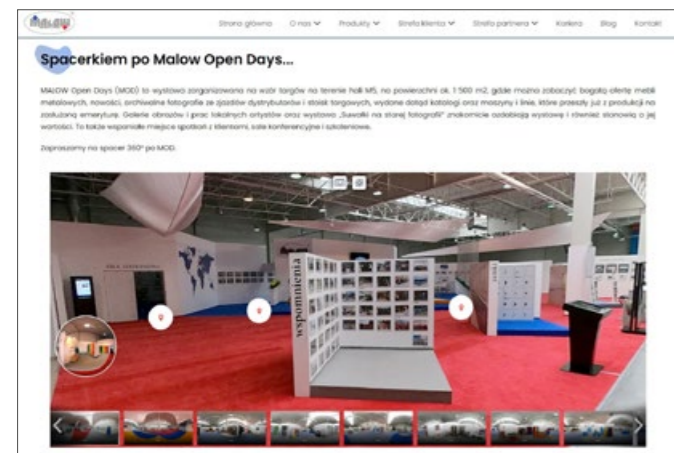


Szafy geometryczne GEO

WIRTUALNY SPACER



Targi Malow Open Days



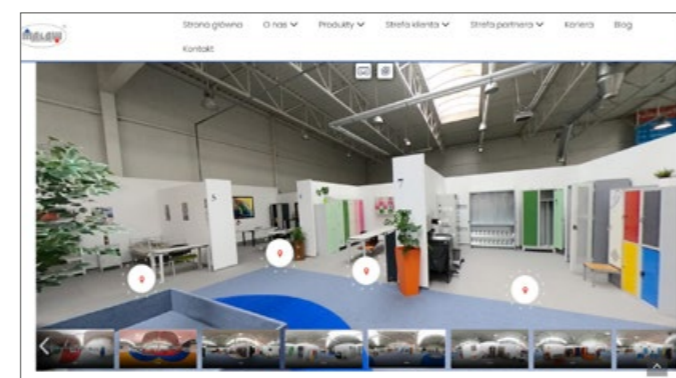
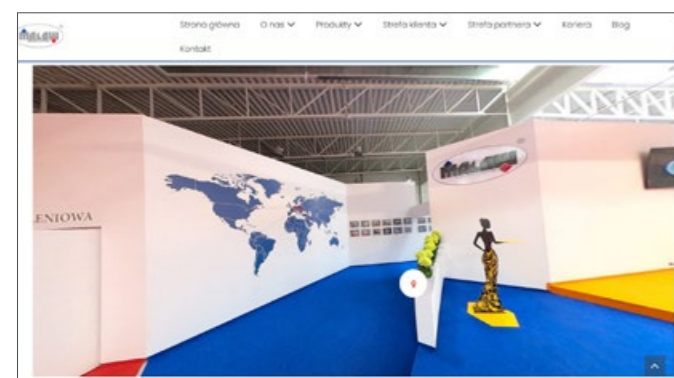
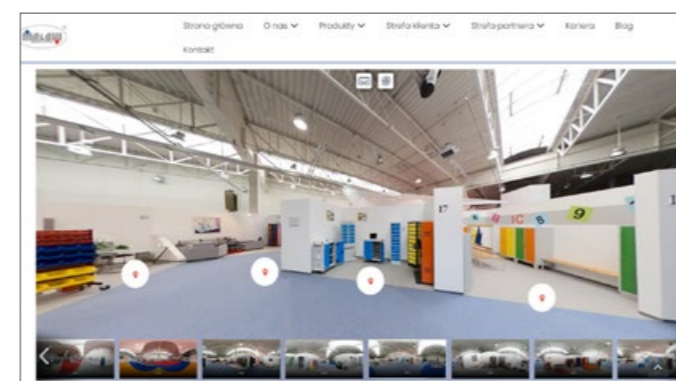
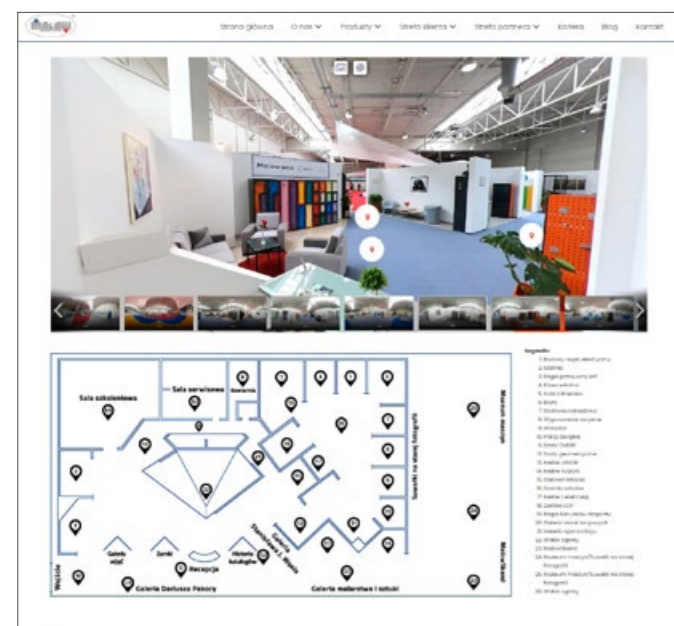
Zapraszamy Państwa do zwiedzenia wystawy Malow Open Days - SPACER WIRTUALNY.

Na wystawie można obejrzeć asortyment, nowości, dokładnie zapoznać się z wyrobami. Są również ciekawe „dodatki” (nie tylko z tematyki mebli metalowych ☺), galerie, wystawy.

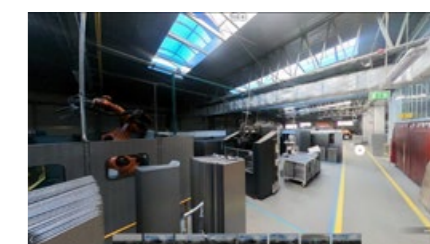
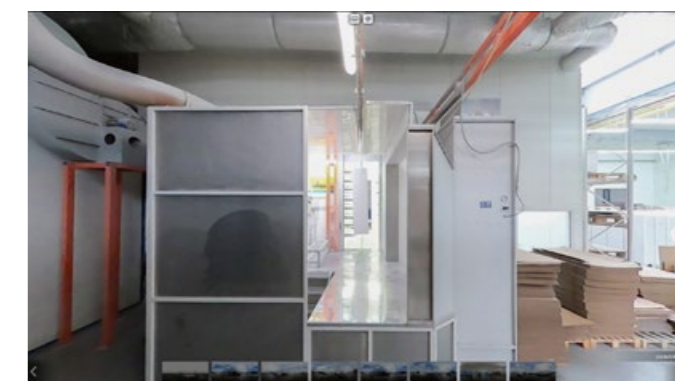
Współczesna technika pozwala przenieść się w dowolne miejsce, nie ruszając się z miejsca. Zarezerwujcie sobie chwilę wolnego czasu, usiądźcie wygodnie i... zapraszamy do naszego świata. Zachęcamy do przejścia całej wystawy, zajrzenia w każdy kąt. Zobaczycie tam wyroby, które doskonale znacie, ale będziecie mieli również możliwość przyjrzenia się nowościom.



<https://malow.com.pl/malow-open-days/>



Hale produkcyjne

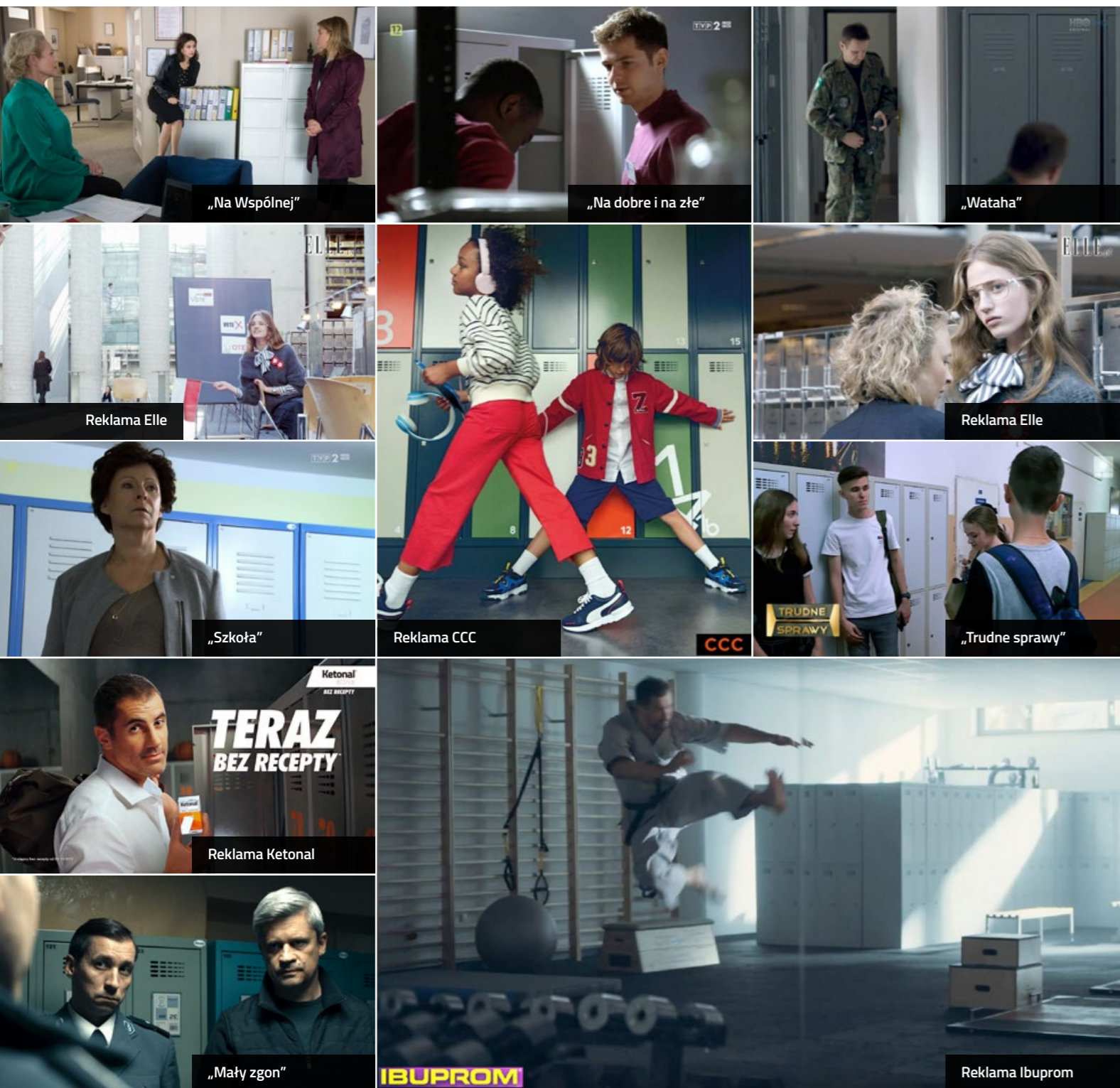


WYROBY MALOW

w reklamie, serialach, filmach



Szafy metalowe Malowa to wdzięczny obiekt do wykorzystywania w reklamie i filmie. W minionym roku sporo się działo w tej dziedzinie. Kilka migawek: m.in. CCC, Ibuprom, Ketonal, seriale: Szkoła, Barwy szczęścia, Mały zgon, Na dobre i na złe, Policjanci, Ojciec Mateusz i wiele, wiele innych...



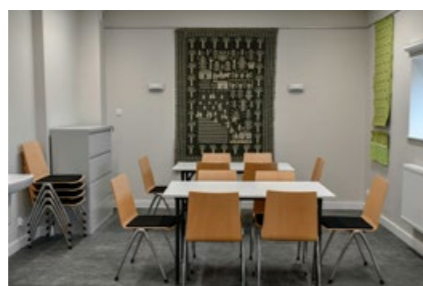
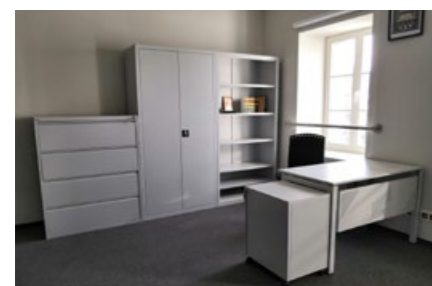
CO SIĘ WYDARZYŁO W 2020 ROKU...



- 15 lutego 2020 r. odbyła się Podlaska Gala Olimpijska, na której Malow otrzymał tytuł **Mecenasa Sportu** Województwa Podlaskiego. Przypomnijmy, iż Malow jest tytularnym sponsorem drużyny badmintonu SKB Litpol Malow Suwałki, siatkarki Ślepsk Malow Suwałki oraz drużyny piłki nożnej Wigry Suwałki. Oprócz tego wspiera inne, mniejsze inicjatywy i przedsięwzięcia sportowe.



- We współpracy z Malowem powstały nowe przestrzenie w Suwalskim Ośrodku Kultury przy ulicy Noniewiczza 71. Wszystkie pomieszczenia w wyremontowanym budynku wyposażone zostały w metalowe meble produkcji Malow. Dostarczyliśmy również fotele, krzesła i inne meble tapicerowane. Wierzymy, że będą dobrze służyły zarówno pracownikom Suwalskiego Ośrodka Kultury, jak i suwalczanom, z myślą o których powstały nowe przestrzenie oraz gościom i artystom, którzy odwiedzą nasze piękne miasto.



- 22.02.2020 Malow otrzymał Włócznię Jaćwingów z DIAMENTEM – specjalną Nagrodę Prezydenta Miasta za całokształt dotychczasowej pracy oraz wsparcie suwalskiego samorządu na niwie sportu i kultury. Włócznia szczególnie dedykowana została Zarządowi, Kadrze Kierowniczej i wszystkim Pracownikom firmy Malow.



- Wszystkie produkowane przez nas wyroby posiadają wymagane atesty i certyfikaty. W 2020 roku zdobyliśmy nowe certyfikaty na szafy ubraniowe i biurowe oraz regały przesuwne. Znak bezpieczeństwa B na szafy socjalne Sum, Sus, Sul i regały przesuwne Rpm oraz znak GS na szafy biurowe Sbm i szafki kartonowe Szk.



- W 2020 roku wiele osób, zespołów, organizacji i firm włączyło się do pomocy dzieciom chorym na SMA. Klasyczne formy zbiórki pieniędzy nie były możliwe, zatem organizowanych było wiele inicjatyw w sieci. Malow również włączył się do tej akcji. W ramach pomocy dla Hani Poczobut zorganizowaliśmy wiele licytacji i zbiórek oraz uczestniczyliśmy w Gaszyn Challenge.

Hania przyjęła już lekarstwo w listopadzie i z każdym dniem ma się coraz lepiej!



- Wspieramy służbę zdrowia. Wiosną 2020 roku Malow przekazał suwalskiemu szpitalowi 200 tys. zł na analizator testów na koronawirusa SARS-CoV-2. W grudniu 2020 roku rozpoczęliśmy akcję przekazywania lokalnym szpitalom kolumn do dezynfekcji rąk. Kolumny otrzymały m.in. szpitale w: Suwałkach, Białymstoku, Augustowie i Łomży. Oprócz tego kolumna do dezynfekcji rąk KDM stanęła w **Urzędzie Miasta w Suwałkach**. Wszystko po to, aby ułatwić pracownikom urzędu i szpitali oraz interesantom i pacjentom bezpieczną i skuteczną higienę rąk. Kolumny zostały opracowane do wspierania walki z COVID19. Również po zakończeniu pandemii będą chroniły przed wirusami i innymi chorobami zakaźnymi.





- **Cyfrizacja szkół** to temat bardzo aktualny w obecnych czasach. W 2020 roku Malow realizował program koordynowany przez państwowy instytut badawczy NASK dostawy blisko 1 000 sztuk wózków na laptopy do szkół w całej Polsce.



- W uznaniu zasług w sferze wspierania służby zdrowia zostaliśmy nagrodzeni w kategorii **Spółeczeństwo** za wsparcie finansowe idei przygotowania pracowni Szpitala Wojewódzkiego im. Ludwika Rydygiera w Suwałkach do badań prób w stronę koronawirusa, zakup analizatora laboratoryjnego oraz produkcję urządzeń do dezynfekcji rąk. Dyrektor Paweł Zakrzewski odebrał Statuetkę podczas uroczystości wręczenia wyróżnień Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku.

- Malow już od chwili powstania zakładu, czyli od 1996 roku współpracuje z Zespołem Szkół Technicznych w Suwałkach. Od września 2016 r. mamy zawartą z ZST **klasę patronacką** w zawodzie TECHNIK MECHANIK. Zgodnie z umową zawartą z ZST uczniowie drugiej klasy w zawodzie technik mechanik realizują przedmiot „techniki wytwarzania” w formie zajęć praktycznych w naszej firmie, pod opieką nauczyciela zawodu oraz wyznaczonego przez nas opiekuna praktyk. Poza tym, odbywają u nas swoje praktyki zawodowe. Dzięki dualnemu systemowi kształcenia młodzież ma możliwość dokładnego poznania zasad funkcjonowania zakładu, poznania procesów technologicznych wytwarzania i montażu od początku procesu, do efektu końcowego wykonania wyrobu gotowego z użyciem nowoczesnych maszyn i urządzeń, przyrządów pomiarowych i dokumentacji technicznej. Inwestycja w młodzież to jedyna słuszna droga dla każdego rozwijającego się przedsiębiorstwa. Taka dalekowzroczność gwarantuje dobrze przygotowanych potencjalnych pracowników oraz pogłębia w praktyce wiedzę kształcących się młodych ludzi.

Marta Tarasiewicz
Kierownik Marketingu





MALOW 4.0



Malow to inteligentna fabryka w myśl idei Przemysłu 4.0. Nasza czwarta rewolucja przemysłowa oparta jest na zaawansowanych systemach przetwarzania danych, automatyzacji, robotyzacji, internecie rzeczy, sztucznej inteligencji i inteligentnych technologiach. W tym celu łączymy systemy automatyki przemysłowej z zaawansowanymi technologiami

IT oraz z nowymi metodami pracy z poszanowaniem środowiska. Korzystamy z dobrodziejstw nowoczesności i od lat szeroko wykorzystujemy automatyzację i robotyzację w procesach produkcyjnych. Dzięki temu poprawiamy bezpieczeństwo ludzi i systemów, zmniejszamy przestoje, ograniczamy koszty, skracamy terminy realizacji, zmniejszamy negatywne

oddziaływanie na środowisko naturalne oraz zwiększamy efektywność biznesu jako całości.

Musimy sprawnie reagować na potrzeby klientów, a szybkość reakcji, nowoczesna organizacja, niekonwencjonalne myślenie i innowacyjne wyroby są gwarancją sukcesu.

MALOW 4.0 to:

- najnowsze technologie
- własne Centrum Badawczo Rozwojowe
- elektroniczna wymiana danych
- platformy cyfrowe
- wspólna baza projektowa
- rozwiązania chmurowe
- energia ze źródeł odnawialnych
- inteligentne maszyny
- automatyzacja produkcji

MALOW 4.0

NAGRODY OTRZYMANE W 2020 ROKU

- Ambasador Polskiej Gospodarki od BCC



- Malow - Firma Dobrze Widziana



- Włócznia Jaćwingów



- Henryk Owsiejew - Właściciel i Przewodniczący Rady Nadzorczej firmy Malow otrzymał tytuł Menedżera Roku 2019



- Dobra Firma 2020 roku – najbardziej efektywny Pracodawca woj. podlaskiego



- Nominacja do Nagrody Gospodarczej Prezydenta RP w kategorii Odpowiedzialny Biznes

NOMINACJA DO
NAGRODY
GOSPODARCZEJ
PREZYDENTA RP

Szanowni Państwo,

Czuję się zaszczycony i dumny z przyznania tytułu „Menedżera Roku 2019” w ramach rankingu firm „Podlaskiej Złotej Setki Przedsiębiorstw”, a zorganizowanego przez Kurier Poranny.

Tytuł ten otrzymałem w wyniku głosowania szefów największych podlaskich firm oraz Kapituły Złotej Setki, za co składam im podziękowania.

Niemniej zasługę w otrzymaniu tytułu upatruję w naszych pracownikach, kierownictwie, zarządzie, klientach, partnerach biznesowych, dzięki którym nasza firma dobrze prosperuje, a ja zostałem nagrodzony

i za to wszystko BARDZO DZIĘKUJĘ...

Nagrodę uważam za podsumowanie mojej dotychczasowej działalności biznesowej i docenienie wkładu w rozwój gospodarki suwalskiej, podlaskiej, polskiej i europejskiej.

Henryk Owsiejew
Suwałki 11.XII.2020 r.

STRONA INTERNETOWA

w nowej szacie graficznej



14 sierpnia 2020 roku ruszyła nasza nowa strona internetowa



www.malow.pl

Zapraszamy wszystkich do jej odwiedzania. Znajduje się tam blog firmowy, mnóstwo zdjęć, aktualne katalogi, certyfikaty i wiele, wiele innych informacji. Bieżące wydarzenia, ciekawostki, nowości na bieżąco pojawiają się w naszych mediach społecznościowych:



www.facebook.com/MalowMebleMetalowe



www.instagram.com/malow_meble_metalowe/



www.youtube.com/user/malowsuwalki



www.youtube.com/user/malowsuwalki



www.malow.com.pl/malow-open-days/

SPORT

W ramach wspomagania sportu od wielu lat jesteśmy sponsorem Suwalskiego Klubu Badmintonu – SKB „Litpol-Malow”. Z drużyną tą świętowaliśmy już 17 tytułów Mistrza Klubowego Polski i mamy nadzieję, że na tym się nie skończy. Jest to najbardziej profesjonalny i najlepiej zorganizowany klub badmintonu w Polsce. Nasi

zawodnicy byli uczestnikami Igrzysk Olimpijskich w Rio, Londynie, Atlancie, Sydney, Atenach i Pekinie. Są oni wielokrotnymi zwycięzcami turniejów Europejskich i Światowych, brali udział w turniejach zagranicznych w Szwajcarii, World Grand Prix w Brenui, Singapurze, Germany Open, Holand Open.

W 2014 roku dołączyliśmy także do grona sponsorów I-ligowej drużyny siatkarki Ślepska Suwałki, która w sezonie 2018/2019 zdobyła pierwsze w historii klubu Mistrzostwo 1. Ligi Mężczyzn w siatkówce, wywalczając tym samym awans do PlusLigi.



SKB LITPOL MALOW SUWAŁKI

18-letni

Mistrzowie Polski



sponsor tytularny



Producent mebli metalowych biurowych • socjalnych szkolnych • warsztatowych medycznych • regałów przesuwanych

Mebel, które nie zawiadą



MalowMebleMetalowe



malowsuwalki



malow_meble_metalowe



www.malow.pl



MKS ŚLEPSKA MALOW SUWAŁKI



Zapraszamy na

POLSAT SPORT

#RazemMożemyWięcej

plus liga 20 lat



sponsor tytularny

Producent mebli metalowych biurowych • socjalnych szkolnych • warsztatowych medycznych • regałów przesuwanych

Mebel, które nie zawiadą



MalowMebleMetalowe



malowsuwalki



malow_meble_metalowe



www.malow.pl

CZY WIESZ, ŻE...

CIEKAWOSTKI MALOW



Meble, które nie zawodzą

Rok 2020 w liczbach



Rocznie nasze produkty pokonują 6 mln km - to 15-krotność dystansu pomiędzy Ziemią, a Księżycem



Zużyte 42 272 rolki folii stretch wystarczyłyby na owinięcie Księżyca

5 124 załadowane samochody ustawione jeden za drugim, opasałyby Ziemię 2 razy



RAL 7035

Najpopularniejszymi kolorami w 2020 roku wśród klientów były:

1. RAL 7035 - szary (87%)
2. RAL 9010 - biały (7%)
3. RAL 5010 - niebieski (3%)
4. RAL 5012 - niebieski jasny (3%)

RAL 9010

RAL 5010

RAL 5012

600 ton zużytej farby proszkowej - to masa 3 Boeingów 747



Ponad 6 mln m² pokrytych farbą - to wystarczająco, by pomalować Pałac Kultury i Nauki w Warszawie 30 razy

16 000 ton zużytej stali wystarczyłoby na wyprodukowanie 2 wież Eiffla rocznie



CYPR

1 milion zamontowanych zamków - to dostatecznie dużo, by każdy na Cyprze otrzymał jeden egzemplarz

