

team:

Doktorka Kateřina
Cajthamlová nemá ráda
„dietářská“ jídla.

RWE
The energy to lead



ZPRAVODAJ SKUPINY RWE V ČR • TEAM: ČESKO • 1/2014

NOVÝ SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ

Zaveden bude od 1. dubna letošního roku. Hlavní změnou je nastavení jednotné struktury mzdy pro všechny zaměstnance. Mzda bude složena z části fixní a části variabilní.

→ Strana 4

RWE NA SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH

Jak a která sociální média využívá RWE? Stránky a profily RWE na sociálních sítích jsou zajímavým zdrojem informací pro veřejnost i pro zaměstnance. Připojte se i vy.

→ Strana 8

PRODEJ SIM KARET RWE MOBIL

Zákaznická centra hlásí zájem. Cenné zkušenosti z prvních týdnů prodeje je potřeba využít pro další období.

→ Strana 4-5

ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHA

Jak využít odlišnosti kultur či generací, různorodost lidí, myšlenek a názorů ve prospěch profesního i soukromého života? Tím vším se zabývá program DIVERSITY v rámci speciálních konferencí.

→ Strana 10

Důvěra – výkon – nadšení

Na cestě do budoucnosti nás podporují společné hodnoty

Energetické odvětví v Evropě čeká během následujících let velká proměna. Jsme přesvědčeni, že role RWE v tomto procesu bude pro zákazníky, dodavatele i samu společnost přínosem.

Našimi devizami jsou zkušenosti, know-how i umění čelit novým výzvám. Spolupracujeme s lidmi na všech profesních úrovních: interně, externě, s kolegy, se zákazníky i s obchodními partnery. Odpovědnost a spolehlivost vůči všem stranám jsou měřítkem našeho chování. Pracujeme s plným nasazením a to vše nám pomáhá nalézat správná řešení.

Jak bude RWE v budoucnu vypadat, vyjadřuje firemní příběh Corporate Story, který popisuje důležité kroky skupiny RWE na její cestě plné změn: „**Stáváme se nejspolehlivějším a nejvýkonnějším hráčem na měnicím se evropském energetickém poli.**“

Tento proces definuje hlavní principy, ale zatím neurčuje konkrétní strategii.

RWE Corporate Story je „živý organizmus“ a stále se vyvíjí. Jako součást tohoto firemního příběhu byly nově

nastaveny také firemní hodnoty, kterými se řídí celá skupina RWE. Jsou jimi: důvěra, výkon a nadšení.

→ Pokračování na straně 2



RWE na startovní čáře roku 2014

Vážené kolegyně a kolegové, tentokrát se na vás obracím až na počátku nového roku 2014, a má to jeden prostý důvod. Skupina RWE v České republice startuje do dalších let v nové, moderní a efektivnější struktuře. Posledním základním pilířem skupiny je společnost RWE Energie, která je od 1. ledna naší jedinou obchodní společností pro veškeré obchodní aktivity napříč republikou.



Martin Hermann

Je na místě vám všem velmi poděkovat, protože se podařilo realizovat to, co jsme si před dvěma lety předsevzali. Dnes stojí skupina na čtyřech hlavních pilířích, které odpovídají našim klíčovému obchodním a podnikatelským aktivitám – RWE Grid Holding, RWE Energie, RWE Gas Storage a RWE Energo. Toto je skutečný základ a neznamena to, že zapomínám na RWE Zákaznické služby a další servisní společnosti. Ty jsou ale důležitou podporou právě obchodních a síťových aktivit skupiny. Veškeré aktivity RWE pak zastřešuje společnost RWE Česká republika.

Osobně už dnes hledím do budoucnosti s očekáváním dalších úspěchů. Dovolím si však ještě krátce bilancovat. Rok 2013 byl pro nás mimořádně úspěšný. Naše hospodářské výsledky překonaly dokonce naše očekávání a myslím, že máme být na co pyšní. Když jsem si před Vánoci pustil na intranetu krátký film o klíčových událostech roku v RWE, znovu jsem si uvědomil, jaká paleta úspěchů, aktivit a především práce mi umožňuje mluvit o mimořádně úspěšném roce.

→ Pokračování na straně 2

Proč šetřit, když se daří dobře

Projekt New CR byl zahájen v druhé polovině roku a nyní probíhá realizace. Časopis team: se dotázal Axela Gerhardyho (CFO RWE ČR), jaký byl dosavadní průběh a jak bude pokračovat. Dozvíte se i to, proč byl pro něj největším překvapením jeho vlastní rozpočet.



Axel Gerhardy

V Česku jsme v roce 2013 dosáhli rekordního výsledku. Proč musíme přesto tolik šetřit?

Musíme se dívat do budoucna. Tam očekáváme velké výzvy. Nové regulační podmínky pro síť nám nepomohou a ohledně zásobníků už víme, že budeme vydělávat podstatně méně. Náš prodej je sice úspěšný, přesto ale ztrácíme zákazníky. Sečteno a podtrženo: ztenčí se naše základna. Další věcí je to, že takové programy vyžadují čas, aby se úspory mohly realizovat. Proto je nejlepší se do nich pustit, když se nám ještě daří dobře.

Opatření projektu New CR jsou naplánována na příští tři roky. Za-

městnanci se teď ptají: jsou tyto zá-
sahy skutečně poslední?

Mohu jasně říct, že druhý program New CR v šuplíku nemám. Jasně je ale také to, že musíme zůstat flexibilní a že naše každodenní práce zaznamená stále změny. Mnoho kolegů je již teď zapojeno do úspěšných koncernových programů jako CoEs nebo Shared Service Center*. Chceme se dál vyvíjet, pracovat moderněji a efektivněji. Dnešní komunikační technika již mnohé umožňuje. Určitě se změní především způsob práce.

→ Pokračování na straně 3

Základ úspěchu: mít dobrý produkt a umět ho prodat

O své práci hovoří nejuspěšnější obchodnice roku 2013 Romana Svobodová, Key Account Manager ze společnosti RWE ENERGIE.

INDI Sales, neboli prodej individuálně obsluhovaným zákazníkům, má za sebou úspěšnou obchodní sezonu na dodávku zemního plynu a elektřiny pro rok 2014. Podařilo se nám naplnit ambiciózní cíle kontraktace marže a objemu komodity zemní plyn, čímž jsme i přes extrémní tlak konkurence udrželi významný tržní podíl RWE v tomto segmentu a zároveň byli schopni nasmlouvat zajímavou marži. Také v prodeji elektřiny jsme dokázali růst dle našich cílů. Klienti INDI preferují roční kontrakty na období jednoho či více kalendářních let, jejich požadavky jsou čím dál více sofistikované, jejich rozhodnutí o dodavateli se často vleče několik měsíců, a tak do posledních prosincových dní roku mají manažeři prodeje, kteří individuálně se zákazníci řeší všechny otázky spojené s dodávkou energií, plné ruce práce.

O pravdivosti uvedeného hovoříme s manažerkou prodeje Romanou Svobodovou, která dosáhla z celého INDI Sales nejlepšího výsledku v maržovém ukazateli – kontraktace marže dodávky 2014. Paní Svobodová prodává energii významným zákazníkům převážně v regionu západní Čechy.

→ Pokračování na straně 8

ÚVODNÍK

Mili čtenáři,

team., respektive my, kteří jej již pěknou řádku let připravujeme, Vás zdravíme v tomto roce poprvé. Podezřelá třináctka, která provázela veškeré naše konání celý minulý rok, zmizela 31. prosince s posledním půlnocním úderem hodin a Vy, kteří máte snahu na číslo 13 svádět vše špatné, jste si konečně oddychli. Letošního roku se nemusíme obávat, číslo 2014 je zcela neškodné. Ale vraťme se přeče jen ještě na chvíli k roku minulému. Byl opravdu ve znamení čísla přínášejícího smůlu? Myslím, že rozhodně ne. V kontextu všech kotrmelců na politické scéně zasazené do kulís reálné ekonomické krize si naše společnost nakonec nevedla nijak špatně. Konečně – opak bychom my, zaměstnanci pocítili asi jako jedni z prvních. Šťěstí – smůla, úspěch – nezdar v nějakých číslech určitě nespočívají. Kdybych ale jen na malíčkovou chvíličku připustila, že rok 2013 byl smolný, pak se máme v tom letošním opravdu na co těšit. Ať už je to ale s těmi čísly jak chce, předem varuji všechny, kteří by chtěli na příchod úspěchů a celkového štěstí čekat s rukama v klíně. Tak to fungovat nebude, na to vezměte jed. Postavím-li se opět oběma nohama pevně na zem, nezbývá než si přiznat, že na tom, jak se mně daří, má největší podíl mé vlastní počínání. Platí to i pro náš časopis team:. Abyste jej v roce 2014 brali do svých rukou rádi, abyste jej považovali za svého kolegu či kamaráda, je samozřejmě především věcí členů a přímých spolupracovníků redakce. Přispět však můžete i Vy. Stejně jako v minulém roce jsou všechny Vaše názory, připomínky a návrhy vítány a určitě nám pomohou k dalším zlepšením (přinejmenším alespoň k nápravě chyb, kterých jsme se spolu s tiskařským šotkem v minulém roce občas dopustili). Příjemné chvíle s naším časopisem přeje

Kateřina Martinková

TIRÁŽ

team: Česko
zpravodaj společnosti RWE v ČR
evidenční číslo: MK ČR E 15702
vychází 8krát ročně
číslo 1 vychází 25. 2. 2014
příští číslo vyjde 8. 4. 2014
vydávatel:
RWE Česká republika a.s., Limuzská 12,
100 98, Praha 10 – Strašnice
Redakce:
Mgr. Kateřina Martinková
tel.: +420 267 973 131
e-mail: katerina.martinkova@rwe.cz
Neprodejné

Důvěra – výkon – nadšení

Pokračování ze strany 1**Důvěra**

Tvoříme společnost, na kterou můžeme být hrdí, a na kterou se lze vždy a za každých okolností spolehnout. Věříme v principy transparentnosti a jednáme čestně. Všechno, co řekneme a uděláme, je přímočaré, upřímné a srozumitelné. Dělíme se o vlastní zkušenosti a neseme zodpovědnost za své jednání. Tím, že jednáme se zákazníky a akcionáři v jejich nejlepšího zájmu, podporujeme vlastní sebedůvěru i důvěru v naši společnost.

Jsmo odhodláni dělat správné věci.

Budujeme důvěru.**Výkon**

Vlastní úspěchy měříme nejen finančními, ale i nefinančními ukazateli. Využitím nejrůznějších metod a postupů se ujišťujeme, že pracujeme podle těch nejpřísnějších norem podporujících dlouhodobě udržitelný rozvoj.

Chceme, aby požadavky všech zúčastněných stran byly nepřetržitě a beze zábrany plněny. Jsmo spolehliví. Dáváme si náročné cíle a neúnavně pracujeme na jejich dosažení, vždy znovu a znovu.

Podporujeme se navzájem, abychom využili vlastní různorodost, pracujeme aktivně a myslíme kreativně. Vždy udáváme směr a nespokojíme se s ničím jiným, než s tím nejlepším.

Podáváme výkon.**Nadšení**

Věříme, že nadšení dělat věci jinak bude hnacím silou našeho úspěchu. Do budoucna se díváme s optimismem a jsmo na to pyšní.

Osvobozujeme se od zažitých myšlenkových procesů. Máme odvalu stále přicházet s novými nápady. Tím inspirovujeme všechny, kdo s námi pracují, aby i oni maximálně rozvíjeli svůj potenciál.

Vážíme si svých zákazníků a akcionářů. Chováme se k nim tak, jak chceme, aby se zacházelo s námi. Pracujeme pečlivě a neopomíjíme detaily, odhodlaně plníme jejich požadavky, nepřetržitě naplňujeme jejich očekávání.

Vzbuzujeme nadšení.**Hodnotový trojúhelník**

Všechny tři pojmy dohromady – důvěra, výkon a nadšení – vystihují charakter a osobnost naší značky „RWE – The energy to lead“. Popisují cestu, kterou se naše společnost hodlá ubírat. Je to stejné, jako když se díváte na člověka: kompletní obrázek dostanete jen tehdy, podíváte-li se na všechny vlastnosti zároveň.

Důvěra, výkon a nadšení se navzájem doplňují. Výkon (především vysoké nasazení) vzbuzuje pocit důvěry. A naopak, bez vzájemné důvěry partnerů nebudeme schopni podat maximální výkon. Výkon rovněž vyžaduje nadšení. Jen s nadšením můžeme být opravdu úspěšní. Hodnoty byly navrženy v souvislosti se změnami priorit skupiny, odrážejí výsledek zaměstnaneckého průzkumu o vnímání značky, jsou součástí firemního příběhu RWE Corporate Story a vystihují budoucí podobu naší společnosti.

Proč jsou firemní hodnoty důležité?

Firemní hodnoty jsou součástí naší kultury. Popisují, kdo jsme, v co věříme a jak se chováme. Jsou měřítkem naší práce i způsobu našeho rozhodování. Jejich pomocí dosáhneme pozice důvěryhodného a efektivního partnera pro udržitelnou transformaci evropského energetického systému.

A co teď?

Aby slova důvěra, výkon a nadšení nezůstala jen prázdnými pojmy, musíme jim vdechnout život a dále je rozvíjet. O hodnotách si promluvíme se svými kolegy. Ukažte, co důvěra, výkon a nadšení pro vás znamenají, zařadte je do své každodenní práce.

Pokud máte k hodnotám nějaké dotazy, pokud byste si přáli prodiskutovat hodnoty společně v rámci mítinku, případně vytvořit k hodnotám vlastní příběh, napište nám. Naše adresa je hodnoty@rwe.cz.

Více informací o RWE Corporate Story
le nalézt na intranetu.

ODBORY

SOS a ENERGIE?

SOS je nejznámější mezinárodní tísňový signál, který se sestává ze tří teček, tří čárek a tří teček vysílaných bezprostředně za sebou.

Signál byl původně přijat německou vládou a v platnost vešel 1. dubna 1905. Teprve zpětně vznikla anglická věta „Save our souls“ (Spasťte naše duše), případně také „Save our ship“ (Zachraňte naši loď).

Celosvětovým standardem se signál tísňového volání stal 1. července 1908.

Zaměstnanci skupiny RWE a společnosti NET4GAS se s všeobecně známou sestavou tří písmen sžívají teprve od 1. ledna letošního roku, kdy se zkratka SOS (doplňná o slovo ENERGIE) stala součástí oficiálního loga odborové organizace. Pro naše zaměstnance našťestí ono SOS neznámá, že se někdo ocitl ve smrtelném nebezpečí. Vysvětlení je daleko prozaičtější. SOS je zkratkou pro „Svaz odborových sdružení“. I v tomto případě ale může jít o záchranu. SOS vás může zachránit například v případě, že tápete v bludišti pracovněprávní legislativy, nekončného vyjednávání a dohadování s vaším zaměstnavatelem a v mnoha dalších situacích.

SOS ENERGIE zachytí každý váš tísňový signál s ENERGIÍ jí vlastní.

SOS ENERGIE je nové jméno pro OS TRANSGAS.

SOS ve skupině RWE a ve společnosti NET4GAS je plně ENERGIE.

SOS ENERGIE je energie, která pomáhá zaměstnancům.

Více na www.sosenergie.eu



RWE na startovní čáře roku 2014

Pokračování ze strany 1

Připomenou vám jen krátký výčet: vyhraná arbitráž s Gazpromem, dokončení plynovodu Gazela, úspěšná kampaň „Nižší ceny zemního plynu o 10 %“, prodej společnosti NET4GAS, vstup silného finančního investora do společnosti RWE Grid Holding, fúze síťových společností do RWE GasNet, realizace stomilionové investice do technologie na zásobník u Lobodíček, dosažení počtu 300 tisíc smluv na dodávku elektřiny, start virtuálního mobilního operátora RWE Mobil.

Tento krátký a neúplný výčet je výsledkem právě vaší práce a aktivit všech zaměstnanců v Ostravě, Brně, Ústí, Hradci, Plzni, Praze a na dalších desítkách míst.

Když jsme si plánovali vznik nové struktury RWE v ČR, tak jsme vždy mluvili o štihlé a akceschopné skupině. Právě taková podoba nám zajistí ještě lepší konkurenční postavení na trhu, operativnost a akceschopnost. Strukturu máme hotovou a jdeme ještě dál. Na podzim jsme spustili další projekt s názvem „New CR“. Jeho cílem bylo dále zefektivnit fungování řídicí a servisní společnosti RWE Česká republika. Představenstvo a jednotliví manažeři prověřovali skutečně každou korunu a každou aktivitu. Nakonec se nám podařilo najít možnosti úspor ve výdajích jednotlivých resortů a útvarů, které

postupně do roku 2017 dosáhnou ročně více než 180 miliónů korun. Je to pozoruhodné číslo.

Úspory se však netýkají jen společnosti RWE Česká republika. Ovlivní také pracovní náplň a aktivity všech zaměstnanců v dalších společnostech. Úspory se promítnou například do provozu služebních vozů, do práce nákupu, do snížení výdajů na sponzoring, do omezení počtu interních akcí nebo do oblasti HR benefitů. Výsledky úsporných opatření se projeví i v celkovém počtu zaměstnanců řídicí společnosti. Celý projekt budeme realizovat v průběhu letošního roku a částečně i v letech příštích. O jednotlivých detailech vás budeme podrobně informovat.

Společnost RWE Česká republika se vydala cestou úspor po vzoru mateřského koncernu RWE AG. Je to reakce na komplikovanou situaci na evropském energetickém trhu a na dramatický pokles cen elektřiny, které jsou pokriveny dotacemi pro obnovitelné zdroje. Celý energetický trh je ve velké krizi. Ta vede především k uzavírání provozu plynových elektráren, které nejsou schopny nákladově konkurovat dotovaným obnovitelným zdrojům. Koncern RWE, stejně jako i všechny ostatní velké energetické společnosti, stojí na prahu velkých změn, které určí směřování energetiky pro příští desetiletí.

Situace pro nás v ČR není tak dramatická, protože naše výrobní

kapacity jsou poměrně malé a hlavní byznys realizujeme především v oblasti distribuce a obchodu s plynem a elektřinou. Přesto máme také vlastní problémy. Je to především snižující se cena skladovací kapacity v našich zásobnících. Důvodem je už několik let klesající rozdíl mezi cenou zemního plynu v zimě a v létě a možnost operativně dokupovat objemy zemního plynu na spotových trzích. Vedle zefektivnění provozu podzemních zásobníků nás však v roce 2014 čeká ještě řada dalších úkolů. Prvním je úspěšně zvládnout vyjednávání s ERÚ o nastavení parametrů IV. regulační peridy. To je klíčové pro další investice a smysluplné provozování distribuční sítě. Nemaž cíle máme v oblasti obchodu, kde chceme významně rozšiřovat počty odběratelů elektřiny a stabilizovat počty zákazníků odebírajících zemní plyn. Chceme také dále intenzivně rozvíjet projekty CNG a malých kogeneračních jednotek.

Za skvělé výsledky loňského roku bych chtěl ještě jednou všem poděkovat. Zároveň však věřím, že dobrá a přátelská spolupráce bude pokračovat i nadále a že na dosažené úspěchy dokážeme navázat.

Martin Herrmann,
Předseda představenstva
RWE Česká republika

Volební zasedání

Po vyhodnocení hospodaření a činnosti OS TRANSGAS a KBZ RWE CZ v minulém roce bylo lednové řádné zasedání KRP SOS ENERGIE přerušeno volebním zasedáním.

Nominace kandidátů provedli na základě mandátů svých organizací členové KRP SOS ENERGIE. Na základě jejich rozhodnutí byli kromě předsedy SOS ENERGIE voleni dva místopředsedové, a to jeden z RWE GS a jeden z N4G. Předmětem volby byla i revizní komise.

Na základě řádných voleb byli dne 23. ledna 2014 zvoleni na následující pětileté volební období: předsedkyně KRP SOS ENERGIE (předsedkyně SOS E) Šárka Vojíková, předsedkyně VOZO ČR SOS ENERGIE; místopředsedové KRP SOS ENERGIE (místopředsedové SOS E) Karel Svoboda, předseda VOZO Dolní Dunažovice SOS E, a Michal Truksa, předseda VOZO NET4GAS PRAHA SOS E.

Do Revizní komise SOS ENERGIE byly zvoleny Marie Bakešová, členka OZO SERVICE CZ SOS E, a Jaroslava Beranová, členka OZO SERVICE CZ SOS E. Ve druhé části řádného zasedání byl schválen Plán činnosti na rok 2014.

SOS ENERGIE se v tomto roce zaměří zejména na dořešení otázek z kolektivního vyjednávání, na nastavení nového fungování Klubu bývalých zaměstnanců RWE a N4G, na Kolektivní smlouvu RWE CZ (mzdovou část pro rok 2015 aj.), na Kolektivní smlouvu NET4GAS pro rok 2015 a další, včetně problematiky zlepšování pracovněprávních podmínek v rámci své působnosti.



Šárka Vojíková



Karel Svoboda

Proč šetřit, když se daří dobře

Pokračování ze strany 1

Jsou už příklady?

Právě jsme úspěšně dokončili jednání o nové smlouvě na mobilní služby. Naši zaměstnanci tak mohou daleko jednodušeji telefonovat z domova. Chceme zredukovat naše pražská pracoviště a zároveň je udělat pro zaměstnance atraktivnější. Jde tedy víc o kvalitu práce a méně o náklady.

V úsporách jsme uplatnili novou metodu, tzv. zero based budgeting. Proč tento princip?

Tato metoda usnadňuje rozhodování. Podívali jsme se na každou jednotlivou položku a zeptali jsme se: co by se stalo, pokud bychom to už nedělali? Získali jsme alternativy a vzdali jsme se myšlenky na krácení rozpočtu tam, kde se ukázalo, že to nemá smysl. Nešli jsme do tohoto projektu s paušálním cílem – chtěli jsme mít strukturu, která se hodí do současného světa.

Jste spokojen s výsledkem?

Jsem velmi spokojen. I když jsme v minulém roce dosáhli úspěšných hospodářských výsledků, přesto všichni konstruktivně spolupracovali. Dobrým znamením je i to, že naše obchodní jednotky výsledky chválily. Na začátku jsme se jich totiž ptali, co se v RWE Česká republika musí změnit. Kromě toho jsem rád, že se projektem New CR změnilo vnímání nákladů v týmech. Již nyní je jasné, že budeme moci v rámci realizace projektu automaticky snížit další náklady.

Pro RWE AG v její obtížné situaci to určitě byla dobrá zpráva, ne?

V každém případě. Na CFO Bernharda Günthera udělalo velký dojem, jak rychle a proaktivně jsme program iniciovali a realizovali. V této době se to hodí. I kolegové z RWE East si důkladně prohlédli výsledky a v Maďarsku již běží podobný projekt.

Co pro vás bylo největším překvapením projektu?

Můj vlastní rozpočet (smích). Tady se řadu let shromažďovaly položky, které nebylo možné takzvaně správně přiřadit. Prostě jsme museli nejdříve „uklidit“ a nyní ho můžeme zase řádně řídit.

Za rozhovor děkuje
Nicolai Urbaniak.

VYSVĚTLIVKY

* V Center of Expertise (CoE) se shromažďují odborné znalosti. CoE má za cíl zvýšit procesní kvalitu a zpřístupnit odborné znalosti po celém koncernu. Shared Service Center (SSC) jsou organizační jednotky, které poskytují definované standardní procesy centrálně pro několik lokalit nebo společností.



Axel Gerhardy

Jednou ročně do kina a na sportovní hry

Na otázky team:u odpovídá Martin Chalupský, Head of PR & Press Services

Některé z tradičních akcí pro zaměstnance se v letošním roce neuskuteční. Proč muselo dojít k jejich zrušení?

Když jsou na energetickém trhu desítky a desítky konkurenčních nabídek, je logické, že společnost hledá kroky k tomu, aby náš hlavní produkt – to je nabídka zemního plynu a elektřiny – byla výhodnější a konkurenceschopnější. Jedno ze základních opatření vedoucích k tomuto cíli, je hledání možnosti úspor u sebe. Proto jsme se při analýze potenciálu úspor na podzim loňského roku za-

měřili také na zaměstnanecké akce a rozhodli se částečně je omezit.

Kterých akcí se to týká konkrétně?

Dohodli jsme se, že u sportovních her zkusíme zavést určitou obdobu olympijského modelu, což znamená, že budeme pravidelně střídát hry letní a zimní. Nebudeme ale dodržovat klasický čtyřrespektive dvouletý olympijský cyklus, ale každý rok připravíme pro naše zaměstnance jedny sportovní hry, buď letní nebo zimní.

Druhé klíčové rozhodnutí se týká Modrého

dne. Modrý den není definitivně zrušen, ale jeho pořádání je pozastaveno. Časem uvidíme, zda si v řádu několika let budeme moci takovou mega-akci pro naše zaměstnance a jejich rodiny znovu dovolit a její tradici obnovit.

Proč vypadl z kalendáře akcí právě Modrý den?

Rozeběhly se v posledních letech stále narůstaly náklady na tuto akci, až se z ní stal podnik, který v České republice asi nemá obdobu. Náklady na tuto akci byly skutečně vysoké, šplhaly přes deset milionů korun. K našemu rozhodnutí neorganizovat Modrý den přispělo také zjištění, že z celkových zhruba šesti až sedmi tisíc účastníků bylo vlastních zaměstnanců jen zhruba dva tisíce. Přitom prapůvodním cílem této tradiční akce bylo umožnit setkání především zaměstnancům napříč celou skupinou. Uvědomíme-li si, že u nás pracuje necelých pět tisíc lidí, pak je jasné, že se Modrého dne neúčastnila ani polovina z nich.

Je možné již dnes říct, co redukce zaměstnaneckých akcí, lépe řečeno předpokládaná úspora, společnosti přinese?

Když jsme analyzovali náklady na jednotlivé akce, byl jsem sám překvapen, kolik vlastně celá skupina do akcí pro zaměstnance investuje. Tato suma se pohybuje kolem šestnácti-

ti až sedmnácti milionů korun ročně. Uvedeným opatřením se nám podaří ušetřit napříč celou skupinou jedenáct milionů korun, a to už je velice zajímavá částka, se kterou se dá do budoucna právě s ohledem na konkurenceschopnost pracovat.

Nabídka společných aktivit se tedy zúžila, nicméně zaměstnanci mají stále možnost zúčastnit se jiných zavedených akcí. Na co se mohou těšit?

Pro širokou skupinu zaměstnanců připravíme dvě zajímavé velké aktivity na rok. V první řadě zopakujeme, že zaměstnanci si jednou ročně mohou užít sportovní hry. Druhá základní nabídka má návaznost na náš dlouhodobý program RWE – energie českého filmu. Každý zaměstnanec dostává pro sebe a partnera jednou ročně pozvání na premiéru filmu podporovaného RWE. Z posledních analýz vyplývá, že právě návštěva kina je mezi našimi zaměstnanci vlastně nejoblíbenější aktivitou. V posledních letech se premiérových promítání pravidelně účastní pět až šest tisíc návštěvníků, což znamená, že dva a půl až tři tisíce zaměstnanců tuto nabídku pravidelně využívají.

Bude redukce zaměstnaneckých akcí v příštích letech ještě pokračovat?

Celý projekt úspor je připravený pro období 2014–2017. Veškerá úsporná opatření jsou pro toto období už schválena, a tedy nějaké další zásahy do interních akcí již nepředpokládám.

Za sebe i za všechny, kteří se na přípravě akcí pro zaměstnance podílejí, musím říct, že jejich omezování nás samozřejmě mrzí. Mnohé z nich se postupem času staly tradičními a účastnil se jich velký počet našich zaměstnanců. Zájem o tyto akce se potvrdil i letos na zimních sportovních hrách. Do budoucna proto věřím, že nový model pořádání sportovních her umožní počet účastníků ještě rozšířit.

(mar)



Martin Chalupský

Nastavení nového systému odměňování

Od 1. dubna 2014 nás čeká změna v systému odměňování. Co změna v odměňování přináší, se dozvíte z následujícího rozhovoru s Danou Hořejší. Ta je jako Senior manažerka odměňování a benefitů pro skupinu RWE v České republice pro vysvětlení plánovaných změn tou nejoblíbenější osobou.



Dana Hořejší

Dovolte mi na začátek malé odlehčení v podobě otázky: Proč jste se rozhodli pro změnu v odměňování, když se nyní zdá být funkční? Zaměstnancům mzda na účet přece každý měsíc přichází... Máte pravdu, mzda je zaměstnancům každý měsíc v řádném termínu vyplácena, nicméně v rámci všech společností skupiny RWE v České republice evidujeme jedenadvacet různých systémů odměňování. Tato různorodost plyne například z odlišných výší procent variabilní mzdy, kdy máme nastavené sazby od 8% do 21%. Další odlišnosti jsou ve struktuře mzdy, kdy někteří zaměstnanci mají mzdu složenou ze mzdového tarifu, tarifní přírůžky a výkonové odměny, ostatní mzdu složenou z fixní a variabilní části a ty k sobě postavené vzájemným poměrem například 85:15. Tyto odlišnosti nám komplikují interní přechody zaměstnanců i porovnání mzdy zaměstnance s externím trhem, který je v České republice orientován na srovnání nejen celkové, ale i měsíční fixní mzdy. Je zřejmé, že měsíční fixní mzdy zaměstnanců, kteří zastávají srovnatelnou pozici (mají tedy srovnatelný celkový příjem) a mají stanovenou 8% nebo 21% variabilní mzdu, se od sebe mohou velmi lišit.

V čem plánované úpravy v odměňování tedy konkrétně spočívají?

Hlavní změnou je nastavení jednotné struktury mzdy pro všechny zaměstnance. Mzda bude složena ze dvou částí - fixní a variabilní. Výše variabilní mzdy bude odvozena od fixní mzdy sazbou (procentem). Variabilní mzda bude vyplácena po vyhodnocení výkonu manažerem buď v měsíční, čtvrtletní nebo roční frekvenci. Výše sazeb a frekvence jejich výplaty byly nastaveny nad Job Chartem, který nám od roku 2012 sdružuje porovnatelné pozice v příslušných Job Chart rolích a úrovních a umožňuje nám porovnání nejen interní, ale i porovnání s externím trhem. Job Chart (neboli Mapa pracovních pozic) je systém, který umožňuje rozdělení všech pozic v RWE do pěti základních Job Chart rolí. Každá role má pak několik úrovní. Detailní popis ke každé roli a úrovni je umístěn na intranetu. Pro nastavení nové fixní a variabilní mzdy zaměstnanec platí podmínka, která je odsouhlasena vedením všech společností - zachování celkového ročního příjmu zaměstnance. Detail výše sazeb a frekvencí jejich výplaty najdete na obrázku. Každý zaměstnanec si tedy může dohledat podle zařazení své pozice do Job Chartu, jaká bude od 1. dubna 2014 sazba jeho varia-

bilní mzdy a jak často bude jeho výkon hodnocen, respektive jak často mu bude variabilní mzda vyplácena. Manažeři v úrovni MNG4 nejsou dotčeni touto změnou, protože pro ně platí již nějakou dobu celokoncernová pravidla.

Zmínili jste celkový roční příjem zaměstnance, co je do něj zahrnuto?

Celkovým ročním příjmem zaměstnance rozumíme:

- pro tarifního zaměstnance - součet mzdového tarifu, tarifní přírůžky a výkonové odměny (u výkonové odměny se jedná o její částku při 100% vyhodnocení),
- pro ostatní zaměstnance - součet fixní a variabilní části mzdy (u variabilní části mzdy se jedná o její částku při 100% vyhodnocení).

 To vše v ročním vyjádření. Jedná se tedy o teoretickou roční částku, která nezohledňuje vyhodnocení výkonu zaměstnance v průběhu roku. Reálně vyplacená částka může být vyšší nebo nižší, v závislosti na hodnocení. Konkrétní přepočty a porovnání celkového příjmu, fixní a variabilní mzdy obdrží každý zaměstnanec v průběhu března před zavedením nového systému odměňování a vzorové příklady budou k dispozici na intranetových stránkách v sekci Lidské zdroje. Zachování celkového ročního příjmu zaměstnance je věnována maximální pozornost. Už teď mohou prozradit, že tento příjem bude od 1. dubna mírně stoupat i díky pravidlu zaokrouhlení měsíční fixní mzdy na celé desetikoruny nahoru.

Jaké dokumenty dostane zaměstnanec v souvislosti se změnou v odměňování a v jakých termínech?

Nový systém odměňování přinese změnu i v pracovních dokumentech, kde dojde ke sjednocení šablon dokumentů, který stanovuje mzdu zaměstnance. Nový mzdový dokument se bude nazývat Mzdové podmínky a vedle měsíční fixní mzdy a sazby a frekvence výplaty variabilní mzdy bude obsahovat i informaci o zařazení pozice do Job Chartu. Přecházíme tedy u všech zaměstnanců na formu stanovení mzdy, tak jak bylo dosud využíváno u tarifních zaměstnanců, kteří nyní tvoří více než 60% z celkového počtu zaměstnanců.

U některých zaměstnanců může dojít ke změně frekvence výplaty variabilní mzdy, budou tyto případy nějak ošetřeny?

V tuto chvíli probíhají s vedením společnosti a odborovými organizacemi jednání o konkrétním nastavení jednorázové zálohy, která bude vyplácena zaměstnancům se změnou frekvence výplaty variabilní mzdy z měsíční na čtvrtletní. O její podobě budeme zaměstnance informovat prostřednictvím e-mailu HRinfo a na intranetových stránkách úseku Lidské zdroje. Zaměstnanci, kteří nemají přístup k počítači a budou touto změnou dotčeni, obdrží informaci v tištěné podobě.

V Kolektivní smlouvě se nově objevila minima měsíční fixní mzdy pro Job Chart úroveň. Jaký je jejich vztah k tarifům, které byly součástí předchozích Kolektivních smluv?

Mzdové tarify uváděly měsíční částku, která byla zaměstnanci vyplácena podle jeho zařazení do určitého tarifního stupně. Zaměstnanec si tedy v Kolektivní smlouvě mohl zjistit, jaká částka se mu jako mzdový tarif objeví na výplatní pásce. Minima měsíční fixní mzdy mohou sloužit zaměstnanci jako orientační částka, která uvádí, jak trh práce minimálně odměňuje jeho pozici.

U tématu Kolektivní smlouvy bychom ještě chvíli zůstali. Je v ní uvedeno, že bude navýšení fixní mzdy od 1. 4. 2014. Jak bude toto řešeno, když ve stejném termínu dochází ke změně v systému odměňování?

V termínu 1. dubna 2014 bude zaměstnanci provedena dvojitá úprava mzdy. Nejprve bude nastavena nová fixní a variabilní mzda jako přechod mzdy zaměstnance do nového systému odměňování. Tady budou zohledněna pravidla zachování celkového příjmu zaměstnance a zaokrouhlení měsíční fixní mzdy na celé desetikoruny nahoru. Takto nově stanovená fixní mzda bude poté zaměstnanci v souladu s Kolektivní smlouvou navýšena o 1% nebo 1,5%, pokud se jeho fixní mzda pohybuje v rámci nebo pod rozpětím fixní mzdy. Po tomto navýšení bude fixní mzda nově zaokrouhlena na celé desetikoruny nahoru. Takto nastavená mzda bude zaměstnanci předložena v dokumentu Mzdové podmínky v měsíci březnu.

U některých zaměstnanců může dojít k dalšímu navýšení ke stejnému datu, a to 1. dubna 2014, protože část rozpočtu je ponechána manažerům k diferencovanému rozdělení podle potřeby. U zaměstnanců nad rozpětím fixní mzdy k navýšení mzdy

zpravidla nedochází. Toto diferencované navýšení bude pouze ve výjimečných případech a zaměstnanec, který toto navýšení obdrží, dostane další dokument Mzdové podmínky v průběhu měsíce dubna.

Jaké další změny v oblasti odměňování a benefitů chystáte v roce 2014?

V roce 2014 se určitě můžete těšit na další novinky v RWE Benefitním Portálu, kde mimo jiné přibudou další zajímavé internetové obchody. Čeká nás také první hodnocení spokojenosti se stravováním, jehož transformaci jsme se věnovali v loňském roce společně s kolegy z německé RWE Gastronomie. Změny se dočkají i pravidla pro poskytování manažerských, benefitních a služebních vozidel, na úpravě intenzivně spolupracujeme s kolegy z Car Fleet.

Chtěla byste závěrem něco vzkázat čtenářům?

Chtěla bych ubezpečit zaměstnance, že tento transformační krok nebyl veden žádnými „vedlejšími úmysly“, ale je nutný proto, abychom posunuli celý systém odměňování směrem k transparentnosti, srozumitelnosti, konkurenceschopnosti a zejména férovosti. Na závěr bych chtěla zaměstnancům nabídnout možnost kdykoli se zeptat na veškeré otázky z oblasti odměňování na HR lince nebo prostřednictvím e-mailu odmenovaniabenefity@rwe.cz.

Děkujeme za rozhovor.
HR

	M	Q	Y
	měsíční frekvence výplaty	čtvrtletní frekvence výplaty	roční frekvence výplaty
Management	MNG4 dle RWE AG metodiky	SAL4 40% Q+Y	SPC8 13% Q SPC7 13% Q SPC6 13% Q SPC5 13% Q, M* SPC4 13% Q, M* SPC3 13% M SPC2 13% M SPC1 13% M
	MNG3 18% Q MNG ZSC - 20%Q MNG SAL - 40%Q+Y	SAL3 40% Q+Y	ZSC3 15-20% M ZSC2 15-20% M ZSC1 15-20% M
	MNG2 13% Q MNG ZSC - 20%Q MNG SAL - 40%Q+Y	SAL2 40% Q+Y	MOT3 10% M MOT2 10% M MOT1 10% M
	MNG1 13% Q, M* MNG ZSC - 20%M MNG SAL - 40%M	SAL1 40% M	

* MNG1 a SPC 4-5: managementem společnosti schválené výjimky s měsíční frekvencí výplaty variabilní mzdy

První zkušenosti s prodejem RWE Mobil v zákaznických centrech

V prosinci 2013 odstartovaly týmy zákaznických center RWE ostrý prodej SIM karet RWE Mobil.

Tomuto startu předcházelo velmi intenzivní období všeobecné snahy načerpat maximum informací o novém produktu a o jeho obsluze v CRM, čili bylo nutné co nejlépe se připravit na komunikaci s našimi zákazníky.

Zapojili se všichni. Každý specialista, každý vedoucí zákaznických center. Jako jeden tým se vzájemně podporovali v samostudiu a praktickém trénování. Atmosféra v zákaznických centrech tak připomínala hektický předmaturní finiš.

Díky tomuto nasazení se v prvním měsíci prodeje podařilo na přepážkách zákaznických center prodat 830 SIM karet RWE Mobil (včetně 130 SIM karet prodaných „nezákazníkům“). Některá zákaznická centra dokázala již v prosinci splnit svůj měsíční prodejní plán. Byla to ZC v Ostravě, Karviné a Českých Budějovicích. Velmi blízko splnění se dostaly také týmy Šumperku a Kladna.

Osvědčenou vzájemnou informační podporu doplnily týmy zákaznických center o živou výměnu praktických zkušeností, fungujících

forem nabídek, vhodných formulací a jednoduchých triků, jak srozumitelně vysvětlit nový produkt zákazníkovi.

Máme z první ruky

O své zkušenosti a postřehy z prvních týdnů prodeje nového produktu RWE Mobil se s námi podělili nejuspěšnější prodejci SIM karet RWE Mobilu. Prostřednictvím e-mailu se s námi spojili Nikola Bytčanková ze ZC Ostrava, Lukáš Lahola ze ZC Olomouc a Marcela Ambrozová ze ZC Zlín.

Měl/a jste před zahájením RWE Mobilu nějaké zkušenosti s podobným produktem?

Nikola: Ne, nikdy. Pouze nepříjemné zkušenosti u jiného operátora s mou SIM kartou.

Lukáš: Zkušenosti s žádným takovým produktem jsem neměl.

Marcela: S podobným produktem ne, ale dva a půl roku zkušeností na telesales Komerční banky.

Překvapilo vás, kolik nových věcí jste se musel/a naučit?

Nikola: Moc věcí nebylo třeba.

Lukáš: No, zas tolik nových věcí k mobilu jsem se učit nemusel. Když vezmu, kolik věcí jsem se musel naučit během měsíce v zákaznickém centru, kdy jsem začal plně pracovat, tak informací k RWE Mobilu zase tolik nebylo. Dříve jsem totiž pracoval u společnosti jako brigádník a neměl jsem tolik pravomocí jako nyní - jsem nový zaměstnanec.

Marcela: Nezdálo se mi informací příliš, ceny a parametry byly jasně dané. Jen se je naučit, aby mě nepřekvapil žádný dotaz.

Co bylo nejtěžší na prvních pokusech o prodej RWE Mobilu zákazníkovi?

Nikola: Stud, zeptat se, dát nabídku, strach z výsměchu.

Lukáš: Zkusit to znovu. První klienti, kterým byl daný produkt nabízen, měli totiž buď paušál,



Nikola Bytčanková

nebo neměli zájem. To pak trochu odradí od dalších pokusů nabízet dál.

Marcela: Asi jen nebát se a zkusit to.

Co byl moment, kdy jste si řekli/a, že už víte, jak na to? Co se stalo? Co vám nejvíce pomohlo?

Nikola: Když jsem první den prodala a třetí den v měsíci splnila měsíční plán.

Lukáš: Nejvíce mi pomohlo stále to zkoušet, protože ne na každého zákazníka platilo to samé a každý slyšel vždy na něco jiného. S každým dalším pokusem jsem zjišťoval, co bylo na předchozím pokusu špatně a co jsem mohl udělat jinak.

Marcela: Výzdoba zákaznického centra v duchu kampaně mi velmi pomohla. Stačilo nahodit téma: všimli jste si, že ...? A pokračovat v hovoru na toto téma.

Ve kterém okamžiku obsluhy zákazníkovi RWE Mobil nejčastěji zmíníte?

Nikola: To záleží na více věcech. Každý klient je jiný,

někdy v úvodu, podle toho, co přišel vyřizovat. Když dělám smlouvy, tak během obsluhy, někdy až na konci. Záleží také na tom, jaký vztah si za dobu obsluhy s klientem vypracuji.

Lukáš: Vždy až při kontrole údajů, když už mám hotové vše, s čím daný zákazník přišel.

Marcela: Je to různé, ta pravá chvíle nastane pokaždé v jiném okamžiku. Třeba když zákazníkovi právě zvoní mobil, nebo při kontrole telefonního čísla..., a často při čekání, až se vše uloží, vytiskne.

Na jaký argument při nabízení RWE Mobilu zákazníci nejvíce zabírají?

Nikola: Neplatíte NIC, bonus 100 Kč. Reaguji na peníze, tak jako každý. Je fajn, že poplatek 200 Kč je AŽ ve faktuře.

Lukáš: Pokud mají sami kartu na kredit, tak slyší hlavně na cenu, protože mohou srovnávat. Když mají kartu už hodně dlouhou a nijak ji neupravovali, mají v ní nastavené drahé volání. Pokud mají už novější SIM kartu, tak někdy zaujme kredit navíc při změně produktu stávající smlouvy.

Marcela: Asi to, že na místě nic neplatí, a není žádná zavazující smlouva. Pak také cena za jednu minutu volání.

Co navíc by nabídka RWE Mobil měla podle zákazníků ještě obsahovat? Co by se jim líbilo? Po čem se nejvíce ptají?

Nikola: Co by se zákazníkům líbilo? Zrušit měsíční poplatek. Snižit cenu.

Lukáš: Zatím jsem se osobně se žádnými návrhy ze strany zákazníků nesešel.

Marcela: Dle rozhovorů by uvítali volné minuty a jednodušší přenos čísla.

Co by se líbilo vám?

Nikola: Snižit cenu za volání, zrušit měsíční poplatek. Lepší školení, reklama, víc nás zapojit do technických věcí (přenos čísla). Je mi jedno, jestli budu prodávat koberce nebo rohlíky, TO PRODÁM, jen potřebuji víc zasvětit, abych mohla reagovat na dotazy lidí. Dát sto procentní informace.

Lukáš: Zrušení paušálu nebo zachování dosavadní výjimky za 1 Kč. Protože až se prodá 10 tisíc kusů, bude u karet nastavený paušál celkem vysoký. Z dosavadních rozhovorů se zákazníci vím, že své SIM karty, které mají na kredit, používají hodně málo, a pokud by měl být nastavený nový paušál, tak o takové karty by zájem neměli. Ostatní společnosti, které nabízejí předplacené SIM karty, mají velmi podobné ceny a hlavně bez měsíčního paušálu.

Marcela: Maketa balíčku, který prodáváme, odkazovací kartičky v podobě miniletáčku pro klienta.

Nebyla by i nějaká zajímavá historka z prvních týdnů?

Marcela: Dvakrát se mi podařilo prodat šest SIM karet jednomu zákazníkovi. To bylo super...

A z jednoho klienta vypadlo pozvání na večeři, což bylo nečekané, ale milé.

Nikola, Marcela a Lukáš, děkujeme vám, že jste si dokázali najít chvíli a podělit se s námi o první dojmy z prodeje nového produktu RWE Mobil zákazníkům RWE. Ať se vám prodej daří minimálně tak úspěšně, jako dosud.

Tomáš Kadlecěk

Úspěšný rok našeho zákaznického servisu



Společná fotografie vedení zákaznických center a call centra

Hlavními úspěchy zákaznických center a call centra skupiny RWE v roce 2013 bylo udržení vysoké kvality poskytovaných služeb, splnění plánů prodeje produktů zemního plynu a elektrické energie, udržení stávajících zákazníků, dokončení restrukturalizace pobočkové sítě, výborné zvládnutí kampaně Spring a implementace nového obchodního informačního systému SAP CRM bez negativního dopadu na servis zákazníků. Zaměřili jsme se i na zvyšování spokojenosti našich za-

městnanců. Důkazem, že se nám to daří, je výrazné snížení fluktuace v call centru na 33 %.

Call centrum obsloužilo 1 356 587 zákazníků telefonicky a e-mailem. Osobně vyřídilo své požadavky ve 29 zákaznických centrech 536 083 zákazníků. Front office se společně zapojil do celé řady kampaní. Tou nejdůležitější a nejmasivnější byla v roce 2013 jarní kampaň Spring, která trvala několik měsíců. Jejím hlavním cílem byla retence

stávajících zákazníků zemního plynu a podpora prodeje elektrické energie.

V roce 2013 jsme celkem získali 50 827 zákazníků elektrické energie, plán jsme za Zákaznické služby splnili na 107 %. Podařilo se nám uzavřít 96 923 fixovaných smluv na zemní plyn a plán jsme překročili dokonce dvojnásobně.

Byly splněny všechny výkonnostní parametry definované ve smlouvách SLA jak v pobočkách, tak i v call centru.

Zaměřili jsme se na zdokonalení procesu nábory nových zaměstnanců. Cílem bylo zajištění potřebného počtu zaměstnanců s požadovanými znalostmi a dovednostmi, motivovanými pracovat pro skupinu RWE. Nábory se účastnily i externí personální agentury. Pokračoval také proces zaměřený na diferenciaci mezd zaměstnanců podle výkonu. Ve druhé polovině roku 2013 bylo velkou výzvou zvládnutí implementace nového informačního systému pro řízení obchodních aktivit SAP CRM. V průběhu letních měsíců bylo potřeba vyškolení všechny zaměstnance a následně zvládnout samotný rozjezd systému, který nikdy není bez určitých problémů. Co je však důležité: díky mimořádnému úsilí našich zaměstnanců tuto interní změnu negativně nepocítili zákazníci.

Vzhledem k narůstající náročnosti a objemu práce nutné rozšířit prostory call centra v Ostravě. Nyní je zde k dispozici 180 pracovních míst. Ke změnám došlo i v pobočkové síti. Nově bylo otevřeno zákaznické centrum ve Frýdku-Místku, které si velmi rychle našlo své zákazníky. Z okraje

města do nového nákupního centra Fontána jsme přesunuli pobočku v Teplicích a rovněž v Liberci jsme přestěhovali pobočku do OC Forum, nejnavštěvovanějšího obchodního centra ve městě. Velikostně jsme přizpůsobili našim aktuálním potřebám prostory v Praze na Proseku. Zrekonstruována byla pobočka ve vlastních prostorách v Ústí nad Labem a v Mladé Boleslavi. Zákaznická centra mají ve všech regionech výraznou podporu v marketingových a PR aktivitách skupiny. Speciální podpora prodeje proběhla mimo distribuční území RWE i v Praze a v jižních Čechách.

Loňský rok byl tedy velice úspěšný a dal nám poněkud nastavit si latku pro rok 2014 ještě o něco výše. V letošním roce je i nadále našim hlavním cílem retence stávajících zákazníků prostřednictvím výborného zákaznického servisu. Zaměříme se na optimalizaci platebního styku se zákazníky, snahou bude především eliminovat převod peněz pomocí poštovních poukázek, který je finančně náročný jak pro zákazníka, tak pro RWE. Zásadním úkolem bude splnit i všechny prodejní cíle, nově také u prodeje produktu RWE Mobil.

Za skvělou spolupráci během celého loňského roku bych ráda poděkovala všem svým kolegům a kolegyním z poboček i z call centra. Vytvořili jsme silný tým, který umí zabrat, když je potřeba. Nic nevzdáváme, hledáme řešení a správné cesty, ne omluvy a výmluvy, že něco nejde. Pevně věřím, že díky výbornému zákaznickému servisu se k nám zákazníci budou rádi vracet.

Leona Schovancová

Spolupráce s novým externím call centrem Atento

Ostrava • Společnost RWE Zákaznické služby - úsek call centra zahájila spolupráci s novým externím partnerem Atento přesně dne 1. 11. 2013. Někoho možná napadá otázka, proč spolupracujeme s externími partnery v situaci, kdy máme sami velmi dobře fungující interní call centrum? Tím nejvýznamnějším důvodem je flexibilita. V době, kdy je situace na trhu s energiemi velice živá a proměnlivá, je zapotřebí, abychom my - call centrum skupiny RWE - byli stále připraveni i na nenadálé situace. V tom nám pomáhají právě externí call centra, která pro nás fungují jako provozní rezerva v obdobích, kdy očekáváme větší počet příchozích hovorů (např. jako důsledek mimořádných situací, při velkých marketingových kampaních - viz loňská jarní kampaň atd.). Na toto období máme u externích partnerů připraveno několik desítek operátorů, kteří jsou

schopni se operativně zapojit a odbavovat pro nás vybrané typy hovorů tak, abychom mohli zákazníkovi obsloužit bez čekání.

Dalším z důvodů využití externího call centra je sdílení zkušeností. Služby call center jdou stále kupředu, a to jak v oblasti IT technologií, tak v oblasti komunikace a celkové práce se zákazníky. Také to je důvod, proč naše CC spojilo síly s partnerem, kterým je společnost Atento - lídr v poskytování outsourcingových služeb na evropském trhu.

O společnosti Atento ČR a.s. jsme hovořili přímo s jejím ředitelem Petrem Chvátalem.

Můžete nám krátce představit svou společnost?

Společnost Atento je českou pobočkou druhého největšího globálního poskytovatele služeb kontaktních center. V České republice jsme největším

poskytovatelem těchto služeb, zaměstnáváme kolem tisícovky operátorů v pěti lokalitách.

Co pro vás znamená spolupráce se společností RWE?

Především unikátní příležitost prokázat, že kvalita našich služeb může být prospěšná i tak obrovské společnosti, jako je RWE. A samozřejmě i skvělou výzvou v podobě příležitosti spojit naši budoucnost s tak velkým a silným partnerem.

Jak hodnotíte dosavadní spolupráci?

Skutečně velmi vysoce hodnotím iniciativu, časovou i energetickou investici všech zaměstnanců RWE, se kterými jednáme, kteří nám pomáhají v pilotní fázi projektu, kteří vedou a pomáhají nacházet řešení výzev, s nimiž se při startu projektu setkáváme.

A poslední otázka - od koho odebíráte zemní plyn a elektrickou energii?

Osobně patřím ke spíše konzervativním odběratelům - plyn odebírám od RWE, elektřinu od ČEZ. Přestože ročně za všechny energie platím skoro sto tisíc korun, nějak jsem se ještě nerozhoupal... anebo jsem čekal na začátek naší spolupráce.

Rami Makki

Petr Chvátal



Andrej Prno: Pro úsek správy DS chci být posilou a stabilizačním článkem

Praha, Brno ■ Úsek správy DS společnosti RWE GasNet má od 1. ledna 2014 nového ředitele. Stal se jím Andrej Prno, bratislavský rodák, který do této doby zastával funkci ředitele Kompetenčního Centra Ostrava v Distribučních službách. Tuto funkci vykonával více než čtyři roky a poté se rozhodl pro změnu. Jeho cílem je maximálně sblížit RWE DSO a DS v rámci Grid holdingu a nastavit funkční rozhraní mezi oběma společnostmi.

Jako ředitel Kompetenčního Centra v Ostravě jste měl určitě velkou zodpovědnost. Co všechno jste měl na starosti?

Především vedení úseku Provozu a Údržby, který zajišťuje bezpečný a spolehlivý provoz plynárenských zařízení v rámci Severomoravského, Olomouckého a částečně Zlínského kraje, inspekce, údržbu a opravy včetně odstraňování závad a pohotovostní a poruchovou službu. Byl jsem odpovědný za přípravu finančního a věcného plánu nákladů a výnosů a za plnění těchto plánů. Úsek, který jsem vedl, čítal více než tři sta zaměstnanců, a proto se nám občas nevyhnují ani personální problémy. Myslím, že jsem odvedl práci, kterou jsem si předeslal na začátku působení, a společně s kolegy se nám podařilo zlepšit reputaci úseku a nastavit velmi vysoký standard. Touto cestou bych také rád poděkoval všem bývalým zaměstnancům KC Ostrava za jejich úsilí.

Pojďme se vrátit ještě dále do minulosti. Po studiích v Bratislavě jste pobýval sedm let v Austrálii. Co vás k tomu vedlo? Do dvaceti let jsem neznal prakticky nic jiného než sport, a zejména cyklistiku. Dělal jsem ji na vrcholové úrovni a stal jsem se několikrát mistrem republiky. Sport mě postupně přestal naplňovat a tak



Ředitel Úseku správy DS RWE GasNet Andrej Prno

jsem se rozhodl pro radikální změnu a odjel jsem na jazykový pobyt do Austrálie. Původně krátce plánovaný studijní pobyt se prodloužil na sedm let.

Začátky ale asi nebyly úplně jednoduché.

Nebyly. Tak asi jako pro každého, kdo se dostane do cizí země a je závislý sám na sobě. Mým cílem bylo maximálně se zdokonalit v cizím jazyce. Po jazykové škole jsem nastoupil na Williams Business College v Sydney a po dvou letech jsem dokončil studium managementu a marketingu. Potom jsem se vrátil na rok do České republiky. Následně jsem do Austrálie znovu odcestoval a pokračoval ve studiu na University of Canberra a University of Western Sydney. V průběhu studií jsem potkal i svou manželku, která je původem z České republiky. Jako Slovák jsem se tedy přestěhoval sem.

Proč jste se rozhodli pro návrat? Nechtěli jste v Austrálii po tak dlouhé době zůstat natrvalo?

Austrálie je krásná země, ale na můj vkus je tam příliš konzumní způsob života. Ženě navíc nevyhovovalo tamní klima, takže jsme zvážili všechno pro a proti a rozhodli se vrátit. Po návratu jsem začal pracovat pro konzultační společnost, kde jsem se specializoval na energetický sektor. Kromě toho jsem se podílel i na projektech pro bankovní sektor a státní správu.

Kdy jste začal pracovat pro RWE?

Řekl bych, že v rámci konzultačních služeb jsem pro RWE pracoval již na osmdesát procent. Byla to hodně náročná práce. Consulting nemá pevně danou pracovní dobu. Pracujete, když je potřeba, a není výjimkou, že je to od rána do večera někdy i do brzkých ranních hodin. Je proto velmi náročné skloubit pracovní a rodinný život. Protože jsem pro RWE pracoval na několika projektech a znal jsem jak interní prostředí, tak i zaměstnance společnosti, zúčastnil jsem se v roce 2009 výběrového řízení na ředitele KC Ostrava a uspěl.

V KC Ostrava se vám podařilo dosáhnout toho, co jste si předsevzal. Proč jste se tedy rozhodl odejít?

Právě proto. Měl jsem pocit, že jsem splnil svůj úkol a že je potřeba jít dál. Nyní bych rád ještě více prohloubil své znalosti v plynárenství a v oblasti řízení a motivace zaměstnanců. Z tohoto důvodu jsem přivítal možnost se přihlásit do výběrového řízení na pozici ředitele správy DS. Je to určitě výzva. Jako ředitel KC Ostrava jsem odpovídal pouze za oblast Severní Moravy, a přestože jsem řídil velký úsek, je nová pozice daleko významnější a komplexnější. Zahrnuje řízení zaměstnanců napříč celou republikou a kromě jiného vyžaduje řešení rozhraní napříč všemi významnými organizačními úseky na straně RWE DS, nákupu, externích dodavatelů a dalších interních a externích subjektů. Je nutné podotknout, že se zaměstnanci společnosti RWE GasNet jsem byl v pravidelném pracovním kontaktu, a proto nepřicházím do neznámého prostředí.

Co od vás mohou zaměstnanci RWE DSO očekávat?

Především bych chtěl stabilizovat svůj tým, dát práci a vykonávaným činnostem určitou strukturu, zvýšit efektivitu investičního procesu a zavést interní reporting činností. Myslím si, že práce, která se tu odvádí, je na dobré úrovni, ale vždy je prostor pro zlepšení. Z tohoto důvodu určitě neplánuji rozsáhlé změny a věřím, že budu pro úsek správy DS posilou, kterou přivítají. Za velmi krátkou dobu působení na mé pozici jsem shledal, že v rámci mého úseku pracují velice kvalifikovaní manažeři a technici, což bude přínosné pro další rozvoj úseku.

Jak přivítala novou práci vaše rodina, se kterou bydlíte v Dobříšči? Mohou očekávat, že budete o něco více doma, než když jste dojížděl do Ostravy?

Rodina mě naštěstí podporuje, i když to není vždy lehké. Nyní budu pracovat primárně v Brně, ale částečně budu také v Praze. Na rozdíl od několikadenních pobytů v Ostravě jsem v současnosti téměř každý den doma. Nedávno jsem byl dokonce doma v šest hodin a večer jsem s celou rodinou, což se bohužel delší dobu nestalo a určitě to bylo moc příjemné.

Snad se nebudete zlobit, když čtenářům prozradím, že máte čtyři děti. To v dnešní době není úplně obvyklé.

Vždy jsem chtěl velkou rodinu a možná to byl jeden z důvodů, proč jsme odešli z Austrálie, kde jsou životní podmínky pro založení vícečlenné rodiny velmi obtížné. Rovněž jsme postrádali naše rodiny. Výchova dětí občas přináší starosti a je to velká zodpovědnost, ale hezké společně prožít chvíle s dětmi jsou nezapomenutelné a posilují mě i v pracovním prostředí. Nejstarší dceři je osm let a pak mám tři kluky ve věku 6, 4 a 2 roky.

Za rozhovor děkuje Lucie Tučková

Provozování distribuční soustavy 2014 – nové trendy

Mezinárodní konference: hotel Pyramida 4. a 5. března 2014

V jednom z technických výborů ČPS se aktuálně připravuje mezinárodní konference nazvaná Provozování distribuční soustavy 2014 – nové trendy, která navazuje na dříve konanou, úspěšnou konferenci PLASTY. Akce se uskuteční v hotelu Pyramida 4. a 5. března 2014. Tematicky je zaměřena konference „širší“ a nabízí prostor pro další zajímavá provozní témata, jako jsou Smart grids, odorizace plynu, MMM (Metal Magnetic Memory), atd.

Při přípravě semináře spolupracujeme v letošním roce také se SPNZ (Slovenský plynárenský a naftový svaz). Ten poskytl řadu zajímavých přednášek od autorů, kteří nejsou v ČR známí. Kromě přednášejících z ČR a SR nechybí ani zástupci některých dalších států EU. Záštitu nad konáním konference má společnost PP, a.s.

V předšlá konferenci se koná jako každoročně výstava výrobků dodavatelů renomovaných technologií a výrobků pro plynárenství. Mezi letošními vystavovateli jsou například společnosti GLYNWED, DISA, FASTRA, RWE DS, PSA, Titan Metal plast a Radeton.

Pro všechny, kteří se zabývají při své práci problematikou provozování nebo výstavby místních sítí, se jedná pravděpodobně o nejvýznamnější akci v ČR, a to s ohledem na vysokou odbornou úroveň konference. Možnost diskutovat problémy praxe s autoritami plynárenského oboru nabízí nejen samotná konference, ale i neformální společenské setkání účastníků konference ve večerních hodinách.

Vložné konference činí pro členy ČPS 6 350 korun. Detailní program konference naleznete na webových stránkách ČPS na adrese www.cgoa.cz/vzdelavani.odborne-akce.

Všem zájemcům přeji, aby se jim toto setkání vešlo do plánu vzdělávání. Z vlastní zkušenosti jej mohu jen doporučit.

František Humhal
Technický úsek RWE DSO

Zvýšit bezpečnost a spolehlivost p

Přelomová změna v přístupu k provádění inspekčních činností na distribuční

Inspekční činnosti jsou jednou ze základních činností pro zajištění provozu a údržby plynárenských zařízení (PZ). Aktuálně jsou tyto inspekční činnosti zajišťovány na základě pevně daných lhůt definovaných v předpise TPG 905 01 Základní požadavky na bezpečnost provozu plynárenských zařízení. Tyto inspekční lhůty ovšem nereflakují na technický stav jednotlivých plynárenských zařízení, a tudíž jsou stejné jak pro letité zařízení provozované řadu let a vykazující řadu závad, tak i pro zcela nové zařízení postavené z moderních materiálů a provozované bez závad. Z díky Energetického zákona je povinností každého provozovatele distribuční soustavy zajistit bezpečný, spolehlivý a hospodárný provoz a údržbu distribuční soustavy. Hledání optimálního a nejefektivnějšího způsobu zajištění provozu a údržby nás vedlo ke krokům vedoucím k aplikaci nejmódnějších postupů v této oblasti.

Snaha o zavedení moderních přístupů k zajištění provozu a údržby PZ v ČR byla aktivována již v roce 2010, kdy byla zahájena spolupráce s ČVUT zpracováním Studie pro posouzení pracnosti provozování PZ. Tato studie byla zaštitěna Českým plynárenským svazem (ČPS) a podíleli se na ní jak jednotlivé distribuční společnosti ze skupiny RWE, E.ON a PPD, servisní společnosti (RWE DS), přepravní společnosti (N4G), tak i společnosti provozující podzemní zásobníky (RWE GS). Tato studie byla realizována ve dvou na sebe navazujících etapách v letech 2011 a 2012. První etapa studie se zabývala zmapováním legislativního rámce ve vybraných evropských zemích

(Německo, Velká Británie, Nizozemí a Maďarsko) a následným srovnáním způsobů a přístupů při provádění údržby s nejlepší správnou praxí v České republice. V rámci Studie byl zmapován rozsah aplikace systémů údržby na základě technického stavu zařízení a pokročilých ekonomicky orientovaných systémů údržby zaměřených na bezporuchovost (PIMS, RCM,...). Studie potvrdila trend odklonu údržby od pevně daných (konzervativních) termínů směrem k údržbě na základě technického stavu zařízení s cílem zajistit co největší efektivitu využití zdrojů jednotlivých provozovatelů plynárenských zařízení. Druhá etapa studie se pak zabývala rozpracováním kroků pro zavedení moderních přístupů k údržbě v systému zajišťování provozu a údržby v ČR, včetně konkrétních návrhů změn v provádění inspekčních činností na plynárenských zařízeních a definováním podmínek pro jejich zavádění v ČR. Na obou etapách intenzivně spolupracovala řada plynárenských odborníků, a to i z řad RWE.

Výstupy a doporučení obou etap studie následně sloužily jako vstup pro zahájení úprav technických předpisů definujících základní činnosti a metodiky pro zajištění provozu a údržby plynárenských zařízení v ČR, a to zvláště již uvedeného TPG 905 01, ale i TPG 913 01 Kontrola těsnosti a činnosti spojené



Podzemní opravy sond na PZP Háje dokončeny

V roce 2011 vstoupila v platnost nová báňská legislativa, podle níž provozovatelé podzemních zásobníků plynu musí vybavit všechny provozní sondy podpovrchovými bezpečnostními ventily s cílem limitovat následky případných havárií. Společnost RWE Gas Storage však již v roce 2008 schválila plán na posílení bezpečnosti provozních sond instalací těchto ventilů. Na PZP Háje byl stanoven a báňské správě oznámen termín dokončení instalace ventilů do konce roku 2015.

PZP Háje je unikátní kavernový zásobník vybudovaný v žulovém masivu nedaleko Příbrami. Celková kapacita zásobníku je 64 mil. m³. Zásobník má celkem pět sond pro vtláčení a těžbu plynu. Příprava projektu opravy sond na PZP Háje byla zahájena v roce 2012. Vlastní práce na podzemních opravách a vystrojení sond začala v září 2013 a byla ukončena v listopadu 2013. Manažerem projektu se stal Lukáš Svozil a projekt vystrojení připravil kolektiv odborníků z RWE Gas Storage společně s dodavatelskými firmami Halliburton, Baker Hughes, Hartmann a MND Drilling & Services Lužice pod vedením Josefa Zaňáta a Lukáše Svozila. Na realizaci projektu se podílelo celkem čtrnáct českých i zahraničních dodavatelů. Řízení prací a technický dozor byly za RWE Gas Storage v rukách Lukáše Svozila a Josefa Zaňáta, kteří úzce spolupracovali se zaměstnanci provozu PZP Háje.

Realizace

Před zahájením prací byl tlak na sondách snížen na 6 MPa, což je přibližně polovina maximálního provozního tlaku PZP Háje. V první etapě firmy Halliburton a Baker Hughes dodaly packery, které byly vybaveny zátkami. Na vrtných tyčích je zaměstnanci firmy Halliburton zapustili pomocí hydraulické soupravy pro podzemní opravy sond (HWO – hydraulic workover) „snubbing unit“, která slouží k práci na sondách pod tlakem, tedy aniž by bylo nutné odtlakovat či umrtvit sondu. Po zapuštění spodního packeru se zátkou byla vytvořena první bezpečnostní bariéra umožňující spu-

tění další etapy oprav. Sonda byla následně odtlakována a naplněna speciální packerovací kapalinou, která je směsí aditiv snižujících korozi oceli. Kapalina vytvořila druhou bezpečnostní bariéru nutnou pro výměnu ústí a armatur sondy na povrchu.

Do již beztlakového prostředí v sondě byl pak zapuštěn druhý, tzv. horní packer. Ten slouží jako další bezpečnostní bariéra při zapuštění zátky do sondy. K tomuto packeru se při konečném vystrojení sondy napojuje budoucí plynotěsná těžební kolona sedmipalcových pažnic s plynotěsnými závity Voest Alpine - Superior. Po těchto operacích se souprava HWO přestěhovala na vedlejší sondu. Pomocí techniky „wireline“ byla následně do vrchního packeru pracovníky holandské firmy BPC NL zapuštěna speciální zátky, tzv. HEX Plug, jako třetí bezpečnostní bariéra pro následné práce na výměně ústí sondy. Samotná výměna ústí sondy, to je oděžení spoje mezi pažnicovou kolonou o rozměru 9 5/8 palce a starou základní přírubou a armaturami, byla provedena speciální skupinou pracovníků Hlavní báňské záchranné služby (HBZS) Hodonín společně s odborníky z MND Drilling & Services. Ústí všech pěti provozních sond bylo nově vybaveno základní přírubou a armaturami od firmy Hartmann.

Sonda tak byla připravena na druhou etapu konečného vystrojení, jež opět prováděla společnost Halliburton pomocí soupravy HWO. Do každé sondy byla zapuštěna speciální sestava vystrojení, která se skládala z kotvy, plynotěsných sedmipalcových pažnic Voest Alpine, podpovrchového bezpečnostního ventilu Baker Hughes a speciálního závěsu pažnic od firmy Hartmann. Pažnice byly šroubovány speciálním hydraulickým klíčem s registrovaným dotahem pod dohledem pracovníků z Voest Alpine a RWE Gas Storage.



Souprava HWO Halliburton (uprostřed), cementační vysokotlaký agregát (v popředí), těžký jeřáb s nosností 120 tun (v pozadí).

Závěrečná fáze

Po vystrojení byla celá sestava podrobena tlakové zkoušce pod tlakem 14 MPa a byly provedeny funkční a tlakové zkoušky podpovrchového bezpečnostního ventilu. Na povrchu byl na armatury ústí sondy namontován nový produkční kříž o rozměru 7 1/16 palce s tlakovým stupněm 21 MPa. Po provedení tlakových zkoušek produkčního kříže byla sonda připravena na zkušební provoz.

Čtyři z pěti

V současné době již čtyři z pěti provozních sond na PZP Háje pracují v poloprovozním režimu. Pátá sonda (V-3) by měla být připravena na poloprovozní režim po vytažení zátek v průběhu druhého čtvrtletí 2014. Ve stejné době bude dokončena montáž dálkového bezpečnostního ovládacího ventilu z velínu PZP a namontována centrální ovládací jednotka ventilů.

Josef Zaňát a Daniel Urban



Sestava protierupčního zařízení a systém „snubbing unit“ soupravy HWO.



Pracovníci HBZS demontují staré ústí sondy V-2.

Provozu, optimalizovat náklady

h plynárenských zařízení

s problematikou úniků plynu na plynovodech a plynovodních přípojkách. Jednalo se o podstatnou změnu zvláště předpisu TPG 905 01, do kterého byly zapracovány metodiky údržby na základě hodnocení technického stavu a provozních podmínek pro inspekční činnosti, dohled a provozní kontrolu pro regulační stanice a kontrolu těsnosti pro místní síť. Zároveň byly definovány podmínky pro aplikaci tzv. Dynamického systému údržby založeného na ekonomické optimalizaci a bezporuchovosti (PIMS, RCM,...). Nově vydaný předpis takto umožňuje provozovatelům PZ zvolit optimální způsob provádění kontrol a údržby provozovaných PZ.

Na této změně technických předpisů se opět velmi intenzivně spolupodíleli odborníci z řad RWE, kteří byli v klíčových částech předpisů samotnými tvůrci. Změna předpisů probíhala v průběhu celého roku

2013 a počínaje 1. 1. 2014 byly tyto předpisy v upravené podobě vydány.

Současně s tímto procesem přípravy změn technických předpisů probíhaly a stále probíhají přípravy na jejich zavedení do RWE, resp. zavedení metodik údržby na základě technického stavu a provozních podmínek pro vybrané inspekční činnosti. Samotným cílem zavedení těchto metodik je:

- zvýšit bezpečnost a spolehlivost provozovaných plynárenských zařízení,
- optimalizovat provozní prostředky a náklady na provozování plynárenských zařízení.

Plánovaný termín zavedení metodiky údržby podle technického stavu a provozních podmínek dle TPG 905 01 v RWE je 1. 1. 2015. K tomuto datu bude nutné zajistit řadu kroků, mimo jiné:

- definovat interní metodiku pro aplikaci údržby dle technického stavu a provozních podmínek,
- definovat a připravit potřebná data a úpravu stávajících informačních systémů,
- připravit SW podporu,
- definovat, nastavit a realizovat podmínky aplikace údržby dle technického stavu a provozních podmínek (organizační, technické, personální,...).

Na realizaci jednotlivých kroků pracují týmy odborníků z řad RWE GasNet a RWE DS. Stávající postup prací nasvědčuje tomu, že termín plánovaného nasazení těchto metodik inspekce bude splněn.

Nasazením těchto metodik a díky „revolučním“ změnám pro oblast inspekce bude završeno několikaleté úsilí řady plynárenských, ale i neplynárenských odborníků. Je zřejmé, že realizace těchto změn v oblasti zajištění provozu a údržby PZ není jednoduchou záležitostí a vyžaduje značné a dlouhodobé úsilí. Nelze předpokládat, že se jedná o poslední velkou změnu v této oblasti, ale o kontinuální proces změn, na který jsme si již všichni zvykli.

Jiří Ježek

Technický úsek RWE DSO

Bohumil Baďura (uprostřed) s vedoucím PZP Lobodice Josefem Divinou a jednatelem RWE Gas Storage Luborem Velebou krátce po udělení medaile.

Bohumil Baďura získal medaili Jiřího Agricoly

Praha ▪ Dne 10. prosince 2013 obdržel dlouholetý pracovník PZP Lobodice Bohumil Baďura z rukou předsedy Českého báňského úřadu Iva Pěgřímka medaili Jiřího Agricoly za zásluhy o české hornictví. Slavnostní akt předávání medaile se konal v sídle Českého báňského úřadu v Praze a za RWE Gas Storage se jej kromě pana Baďury zúčastnili také jednatel Lubor Veleba a vedoucí PZP Lobodice Josef Divina. Medaile je oceněním celoživotní práce pana Baďury a jeho

přínosu k rozvoji hornictví v Čechách těsně před odchodem do důchodu.

Bohumil Baďura začal v provozu pracovat v roce 1975 a svou dlouhou kariéru v plynárenství ukončil jako vedoucí technik směnového provozu.

Lubor Veleba po slavnostním aktu řekl: „Je to velké ocenění pana Baďury a také čest pro všechny zaměstnance naší společnosti. Panu Baďurovi blahopřeji a přeji vše nejlepší do dalších let.“

MEDAILE JIŘÍHO AGRICOLY

Medaili Jiřího Agricoly uděluje Český báňský úřad společně s Ministerstvem průmyslu a obchodu České republiky. Medaile je oceněním pracovníků v organizacích podléhajících doзору báňské správy, pracovníků báňské správy, ministerstev a ústředních orgánů zabývajících se hornictvím a pracovníků jiných organizací, kteří se o rozvoj hornictví zvláštěm a ojedinělým způsobem zasloužili.



RWE můžete podpořit na sociálních sítích

Jistě jste už slyšeli názvy Facebook, Twitter, Google+ či Instagram. Spolu s dalšími patří do rodiny tzv. sociálních médií, která umožňují vyhledávat přátele, sdílet s nimi informace, fotky, videa, vzájemně komunikovat, vytvářet různé diskusní skupiny, sdělovat novinky téměř v přímém přenosu. Fenomén posledních let využívají nejen jednotlivci, ale i společnosti k prezentaci svých aktivit. Sociální média tvoří zkrátka další, moderní kanál pro oslovení příznivců, partnerů, zákazníků i zaměstnanců.

RWE je již řadu měsíců na poli sociálních médií velmi aktivní. V českém prostředí je důležité získávat prostor zejména na Facebooku, který má v naší republice miliony uživatelů. S rozvojem těchto nových médií začala před časem RWE na Facebooku s prezentací svých sponzoringových aktivit. Dále RWE aktivně vystupuje na dalších sociálních médiích v České republice, a to na Twitteru a YouTube.

Facebook – stránky RWE Česká republika

Ruku v ruce s prezentací sponzoringových aktivit je nutné posilovat v rámci sociálních sítí také identitu RWE jako otevřené a moderní společnosti. Na stránkách RWE Česká republika se prezentují informace a novinky nejen z podporovaných oblastí, ale i informace z regionálního sponzoringu. Stránky budeme sytit i zajímavostmi z chodu společnosti a technickými novinkami tak, aby si našly cestu i k odborné veřejnosti a novinářům jako zdroj informací. Stránky RWE Česká republika zatím neslouží pro obsluhu zákazníků. Veškeré potřeby zákazníků i nadále řeší kolegové ze společnosti RWE. Zákaznické služby pomocí palety standardních nástrojů (e-mail info@rwe.cz, SKYPE: callcenterurwe, nonstop zákaznická linka 840 11 33 55 a v zákaznických centrech – http://www.rwe.cz/kontakt/).

Facebook – stránky Mám rád český film a Mám rád lyžování

Prezentace sponzoringových aktivit RWE na stránkách Mám rád český film a Mám rád lyžování přináší horké novinky ze světa filmu a lyžování, kterých je RWE tradičním sponzorem. Najdete na nich pozvánky na akce, premiéry filmů, informace z partnerských skiareálů a další zajímavosti ze světa sponzoringu RWE. V současné chvíli již mají obě tyto stránky stovky příznivců a jejich počet stále stoupá.

Facebook – stránky Kariéra v RWE

Sociální média hrají důležitou roli i v oblasti HR. Jak už napovídá název, smyslem facebookové stránky Kariéra v RWE je oslovit potenciální uchazeče o práci ve společnostech skupiny RWE v ČR a posílit atraktivitu RWE jako zaměstnavatele. Prostřednictvím Facebooku chce RWE poskytnout co nejpřesnější představu o tom, jak to v RWE chodí – o prostředí a firemní kultuře RWE, o pracovních příležitostech, které skupina nabízí v různých oblastech své činnosti, o tom, jak probíhá výběrové řízení či adaptace a zaškolení nových zaměstnanců. Na Facebooku představujeme i zajímavé příběhy zaměstnanců, nejrůznější pracovní i mimopracovní akce či charitativní a dobrovolnické projekty, jimž se RWE a její zaměstnanci věnují.

Twitter – profil RWE Česká republika

V České republice postupně zaujímá své místo i Twitter – poskytovatel sociální sítě a mikroblogu, který umožňuje uživatelům posílat

a číst příspěvky zasláné jinými uživateli. Tyto tzv. tweety jsou textové příspěvky dlouhé maximálně 140 znaků, které se zobrazují na uživatelské profilové stránce a na stránkách jeho odběratelů (tzv. followers). RWE se zde prezentuje pod názvem RWE Česká republika a nabízí svým odběratelům nejnovější zprávy ze společností ve formě zkrácených tiskových zpráv, obrázků a odkazů.

YouTube – profil RWE CZ

Profily na kanálu YouTube, což je největší internetový server pro sdílení videosouborů, prezentují RWE pouze formou videospotů. Profil RWE CZ obsahuje videa zaměřená výhradně na obchodní aktivity společnosti. Naproti tomu profily RWE – energie českého lyžování a RWE – energie českého filmu jsou zaměřeny na spoty z oblasti sponzoringu.

Ukažte své nadšení pro práci v RWE

Stránky a profily RWE na sociálních sítích jsou zkrátka zajímavým zdrojem informací nejen pro veřejnost, ale i pro zaměstnance. Proto uvítáme vaši podporu RWE aktivit na Facebooku, případně si najdete i náš účet na Twitteru. Můžete pak sledovat aktuální dění, případně šířit dále naše aktivity mezi své přátele. Faktická obsluha kanálů je velmi jednoduchá a intuitivní, takže ji zvládne každý.



O kanály sociálních sítí RWE se stará tým pro sociální média (zleva):

Tomáš Rodný, Sylva Jančová, Lucie Tučková, Luboš Falhaur, Aneta Dolečková, Simona Hladíková a Pavel Grochál.

Svět sociálních médií má však i svá pravidla, která je dobré dodržovat. Přinášíme zde krátký přehled, jak se na sociálních médiích chovat a jak vystupovat. Věříme vám, že v rámci sociálních médií se budete o svém zaměstnavateli vyjadřovat stejně slušně, jako ve vašem běžném denním životě. Aktivní účast na sociálních sítích nesmí výrazně zasahovat do pracovní činnosti zaměstnanců a v rámci pracovní doby nesmí sloužit soukromým účelům.

Rádi uvítáme vaše podněty či připomínky. Neváhejte nás kontaktovat na onlinemedia@rwe.cz!

Na shledanou na sociálních sítích! Těšíme se na vás ☺

Tým pro sociální média

MODEL CHOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI SOCIÁLNÍCH MÉDIÍ

Pracovní život:

- > V rámci pracovní doby neužívám sociální sítě k soukromým účelům.
- > Důvěrné informace nikde nešířím.
- > Vždy prezentuji svoji roli ve společnosti a své poslání.
- > Dodržuji principy Corporate design manuálu.
- > Komentuji pouze ta témata, ve kterých se vyznám.
- > Nikdy nekomunikuji jménem celé společnosti.



Osobní život:

- > Z mého vyjadřování na SM je vždy zcela jasné, že jsou to moje soukromé názory.
- > Jsem si vědom, že i soukromé vystupování může mít dopad na můj pracovní život. Víím, že můj zaměstnavatel monitoruje sociální média.
- > Pokud hovořím o firmě jako soukromá osoba, musí to být z mé komunikace jasně zřetelné.
- > Jako soukromá osoba nesmím komunikovat jménem společnosti.

Základ úspěchu: mít dobrý produkt a umět ho prodat

Pokračování ze strany 1

Jak byste charakterizovala rok 2013 z pohledu obchodního manažera?

Byl to velmi náročný rok, jak na odbornost a kreativitu, tak na přípravu i psychickou zátěž. Zákazníci získávají čím dál větší znalosti z prostředí trhu s energiemi, mají velmi náročné požadavky na obsluhu a produkty a v období převahy nabídky nad poptávkou je cenové vyjednávání s nimi velmi náročné. Na trhu se objevila řada nových hráčů, což samozřejmě přispívá ke zostření konkurenčního prostředí. Ne každý obchodník se chová zcela transparentně, takže v řadě nabídkového řízení jsme museli

zákazníky upozorňovat, že to, co vidí v konkurenčních nabídkách, není přesně formulované nebo konečně z hlediska ceny, nebo že to není to, co zákazník očekává.

Rok 2013 bych také mohla charakterizovat jako rok prodeje produktu „Postupný nákup“. Ve svém portfoliu mám zákazníky, kteří mají uzavřen převážně tento produkt v různých kombinacích. Řekla bych, že si již v řadě společností začínají zákazníci více cenit včasných a relevantních informací o dění na energetických trzích, které poskytujeme našim klientům na denní bázi jako doplňkový servis k tomuto produktu, a tím jim výrazně usnadňujeme rozhodnutí, kdy je ten správný moment k realizaci nákupu. Touto službou zákazníkům umožňujeme dosáhnout optimalizace cen nákupních energií a rozložení rizika nákupu.

Co považujete za klíčové ve vašem úspěchu, co se vám v loňském roce podařilo?

V první řadě výborná znalost požadavků zákazníků a aktivní naslouchání. Analýza jejich požadavků ve spolupráci s naším kompetenčním centrem a jejich aplikace do našich produktů. Stanovení dílčích cílů v závislosti na čase a k tomu zvolená strategie pro každý obchodní případ. Určitě k tomuto úspěchu přispělo i dobré jméno RWE a také naše webové prostředí pro produkt „Postupný nákup“ umožňující zákazníkům komfortně nakupovat energie před zahájením dodávky za předem dohodnutých cenových mechanismů ve smlouvě. Při aktivním prodeji tohoto produktu jiným než stávajícím klientům se velmi často setkávám s informací, že při vzájemném setkávání zákazníků je webové prostředí a denní informovanost velmi pozitivně vnímána. Tyto reference tak poskytují RWE velmi dobrou a bezplatnou reklamu. Určitě ne-

smím zapomenout na podporu, kterou nám zajišťuje kompetenční centrum. Ve spolupráci s námi se snaží neustále zdokonalovat naše současné produkty a kreativně v závislosti na analýzách z trhu a požadavcích zákazníků vymýšlet nové produkty a jejich variability. Bez jejich aktivní podpory bych tohoto výsledku určitě nedosáhla. Předáním informací z konkurenčního prostředí na kompetenční centrum jsem také přispěla ke zlepšení některých našich produktů. Zákazníci například projeví zájem o variabilitu měny v průběhu fakturačního období, a i tato následná produktová inovace našemu týmu pomohla vyhrát některá výběrová řízení. Za velký úspěch považuji rovněž to, že se mi podařilo rozšířit stávající portfolio zákazníků u plynu, přestože realizace reakvizice mi trvala více než jeden a půl roku. U elektřiny se mi podařilo uzavřít několik víceletých kontraktů, což také považuju

v současném náročném konkurenčním prostředí za významný úspěch.

Jaké máte cíle pro další kontrakční období – rok 2015?

Určitě neusnout na vavřínech, být stále aktivní k zákazníkům a neustále vyhledávat další možnosti prodeje energií a možná i jiných služeb na energetickém trhu v mém segmentu tak, abych i nadále významnou měrou přispěla k dobrému obchodnímu výsledku naší společnosti. Se zákazníky bych chtěla i nadále komunikovat o jejich potřebách a hledat pro ně taková řešení, která je přesvědčí o výhodnosti uzavřít smlouvy právě se společností RWE. Další mojí ambicí je neustále se vzdělávat v problematice energetických trhů, zdokonalovat techniky prodeje, protože vymyslet a mít zajímavý produkt je jen polovina cesty k úspěchu, druhá je umět ho dobře prodat.

(JŠ)

Romana Svobodová

Úspěšná realizace nové funkce pro zákaznické služby a operativní správu sítí

Ti z nás, kteří pracují v aplikacích IS-U a GIS (GDO, SIAS) s vazbami mezi zákazníkem, místem připojení a umístěním přístroje, vědí, že tyto vazby mezi daty jednotlivých systémů vyžadovaly zpřesnění, vyčištění a zahájení pravidelné údržby.

Pro ty, kteří se domnívají, že nepoužívají nic, co se jmenuje „přípojný objekt“ nebo „umístění přístroje“, je tu krátké vysvětlení. V prostředí SAP IS-U jsou různé vazební objekty, a není jich málo.

Zaměříme se na tři a pojmenujeme je. Údaje o zákazníkovi jsou v IS-U nazvány jako databázový objekt Obchodní partner. Skupina adresních a parcelních údajů pro místo připojení se jmenuje Přípojný objekt. Další skupina obsahuje například hodnoty důležité pro montáž a dohledání měřidla. Ta se jmenuje Umístění přístroje. Vazby mezi těmito objekty, které vzniknou po podání žádosti o připojení, se uplatňují také při dalších činnostech, i po vyřízení žádosti a po namontování měřidla.

V průběhu roku 2012 vedení úseku strategie DS a úseku operativní správy sítí nechalo zpracovat analýzu, kterou se potvrdila potřeba zpřesnění, vyčištění a zahájení pravidelné údržby vazeb mezi systémy IS-U, R3P EVIS a GDO i uvnitř nich. Pro nápravu situace byla sestavena mezioborová skupina několika týmů, která během roku 2013 navrhla a realizovala řadu změn a opatření s praktickým dopadem na zlepšení kvality dat a vazeb mezi systémy.

Podívejme se na konkrétní příklad práce jednoho z týmů, který prověřoval stav a kvalitu vazeb IS-U a GIS, tedy vztahy mezi žádostmi a jejich vazbami na místa připojení a čísla ukončení sítí v mapových podkladech.

První dva základní objekty se vzájemnou vazbou jsou vybírány z databáze nebo vznikají v okamžiku podání žádosti o připojení. Jedná se o údaje ukládané v objektu Obchodního partnera (OP) a Přípojného objektu (PO). Tyto dva objekty vytvářejí první vazbu. Identifikují žadatele o připojení a místo, kde žadatel připojení požaduje. Jméno a adresa žadatele nečiní zpravidla problémy, tedy pokud nebudeme brát v potaz, že zákaznice podá svou žádost týden před svatbou, ale i to umíme snadno vyřešit.

Do první obtížnější situace se dostáváme při vyhodnocení požadovaného místa připojení. Některé žádosti totiž zákazníci připraví poutavou formou kvízu, např. najdete na mapě místo připojení: Rakovec 35. Pak nastává otázka, o který Rakovec jde.

a) Jedná se o část obce na Plzeňsku?

b) Je tím myšlena obec na Hodonínsku?

c) Nebo zákazník požaduje vybudování přípojky na slunné pláži Brněnské přehrady?

V úvahu přicházejí všechny tři varianty, ale správný přípojný objekt může být jen jeden.

Vazba mezi přípojným objektem v IS-U a daty v GIS systémech (GDO a SIAS) je přitom používána různými odděleními a pracovníky napříč společnostmi RWE. Pro tyto vztahy mezi objekty Obchodní partner (OP), Přípojný objekt (PO), Umístění přístroje (UP), lokalita v GIS obsahující ID ukončení sítě (GIS_ID), můžeme použít jednoduchý vzorec: OP+PO+UP+GIS_ID= spolehlivě určení zákazníka, lokality, místa měření, rezervované kapacity.

Pro ilustraci uvedme některé z činností, které závisí na správné vazbě objektů, a zároveň i některé z otázek, jež se k nim pojí.

- Rozhodování, zda je nutné budovat PZ: Je tam přípojka? A jaké má číslo (ID) ukončení sítě?
- Tvorba předběžného zakresu tam, kde bylo předepsáno budovat PZ: Jak bude vypadat nová PZ a jaké bude mít ID ukončení sítě?
- Založení objektu Umístění přístroje: Jaké budou připojovací podmínky (tlaková hladina, přístupnost atp.) pro měřidlo podle Přípojného objektu a ID ukončení sítě?
- Montáž měřidla (vazby pomáhají jednoznačně určit a zkontrolovat místo): Jaká je adresa podle Přípojného objektu a jaké je číslo přípojky podle ID ukončení sítě?
- Výpočty kapacity podle zprostředkované vazby požadovaného odběru na ID ukončení sítě: Zde lze zkontrolovat správnost provázání objektu přípojky na adresu nebo souřadnice Přípojného objektu a získat odpověď

na otázku, kteří zákazníci jsou připojeni k tomuto Přípojnému objektu s více přípojkami a jaký je celkový maximální hodinový odběr na každé z nich.

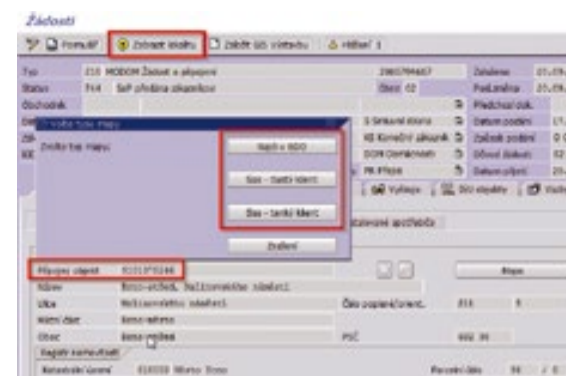
- Kontroly sumarizace odběrů u více OM na jedné přípojce: Má tato přípojka ještě volnou kapacitu?
- Dohledání umístění přístroje podle GIS a souřadnic v terénu: Kde je umístěno měření vybraného zákazníka?
- Přípojný objekt hraje klíčovou roli i při kontrole a tvorbě seznamů zákazníků při plánování odstávek: Kteří zákazníci budou dotčení odstávkou tohoto Přípojného objektu s více přípojkami, nebo kteří zákazníci budou dotčeni odstávkou těchto přípojek?

Ve všech těchto případech je důležité přesně identifikovat Přípojný objekt a vyplnit správně číslo ukončení sítě v žádosti a na umístění přístroje. Analýza odhalila, že údaje obsažené v Přípojném objektu nabízejí zjednodušeně tři metody, jak lze podle nich najít místo na mapě. Jedná se o tyto skupiny údajů (a názvy polí):

1. souřadnice parcelního bodu (u nově zakládáných Přípojných objektů),
2. údaje o parcele (katastr nebo obec a parcelní číslo),
3. adresní údaje (město, PSČ, místní část, ulice, číslo popisné nebo číslo orientační).

Mezi těmito údaji je rozdíl v přesnosti i dostupnosti, přesto každá jejich skupina může být a je používána pro dohledání v mapě.

Nyní, díky spolupráci týmu, tedy máme k dispozici velmi rychlé vyhledání zájmové lokality zadané v Přípojném objektu. Nová funkce se jmenuje Zobrazit lokalitu a místo připojení najde až dvacetkrát rychleji než při ručním hledání v systému GIS. Nalezení správného objektu pomocí této funkce je navíc i spolehlivější, což pomáhá zpřesnit zadávání a kontrolu vazeb mezi žadate-



Nová funkce Zobrazit lokalitu



Nalezená lokalita Přípojného objektu

lem, místem připojení a umístěním přístroje. Tlačítko Zobrazit lokalitu je dostupné na třech místech v aplikaci IS-U žádosti 210, 310:

- v záhlaví hlavního okna žádosti,
- pod tlačítkem Mapa v záložce Místo odběru,
- v Přípojném objektu pod tlačítky Geomaster.

Funkce vyhledá, a pokud najde alespoň jednu ze tří vazeb přípojného objektu, tak také zobrazí místo odpovídající této vazbě v GDO, nebo v SIAS. Místo je pak zvýrazněno modře na úrovni parcely identifikované podle informací o Přípojném objektu. V takto označené lokalitě lze pak snadno nalézt přípojky a zvolit další postup.

Vlastimil Brůža
koordinace operativní správy sítí

Ulož – sdílej – spolupracuj – nyní lépe, snadno a účinně

Platforma Microsoft SharePoint pro efektivní týmovou práci

Tímto článkem bychom rádi uvedli seriál o moderních prostředcích, které mohou společnosti RWE poskytnout prostor pro snadné, bezpečné a výkonné sdílení dokumentů a ostatních informací.

Ještě v nedávné době ve skupině RWE existovaly

jen dva jednoduché nástroje pro spolupráci – sdílené složky a email. Nástroje jednoduché na ovládání, ale neefektivní pro sdílení informací, dokumentů a pracovních postupů. Samozřejmě existovaly výjimky – různé specializované aplikace, ale ty nejsou použitelné univerzálně a často jsou složité na ovládání.

Zahlučené emailové schránky, papírové seznamy úkolů se vrší na stole, sdílené složky obsahují stejné dokumenty v různých verzích ukryté v pod-složkách, atd. To vše jsou důvody, které vedly oddělení controllingu RCR k hledání jiného řešení. Platforma SharePoint nejen řeší uvedené problémy, ale zároveň nám také přidává další možnosti pro spolupráci v týmu.

Zahlučené emailové schránky, papírové seznamy úkolů se vrší na stole, sdílené složky obsahují stejné dokumenty v různých verzích ukryté v pod-složkách, atd. To vše jsou důvody, které vedly oddělení controllingu RCR k hledání jiného řešení. Platforma SharePoint nejen řeší uvedené problémy, ale zároveň nám také přidává další možnosti pro spolupráci v týmu.

Co je to SharePoint?

SharePoint je komplexní softwarový nástroj pro spolupráci lidí v oblasti dokumentů a informací. Platforma SharePoint nevybočuje ze standardů RWE. Je otevřeným řešením, které i tam, kde snad schází prostor pro některé ze specifických potřeb dané organizace, disponuje celou řadou nástaveb. Relativně snadno lze také další doprogramovat.

SharePoint je úspěšný produkt, který je rozšířen napříč průmyslovými odvětvími a Microsoftu již přinesl biliony dolarů ročního zisku. Už před třinácti lety přinesl uživatelům možnost využívat postrádané funkcionality, například verzování dokumentů ve sdílených knihovnách, rezervace dokumentů, schvalování, použití týmových kalendářů s propojením do Outlooku a jiné. SharePoint ale není jenom chytré úložiště dokumentů, jeho možnosti jsou otevřené a rozšiřitelné podle faktických potřeb organizace. Uživatelským rozhraním jsou webové stránky přístupné ve webovém prohlížeči, který uživatelům zaručí zabezpečený přístup k relevantním dokumentům a informacím. V rámci týmu můžete sdílet kalendáře, „úkolovníky“, diskuse, vývěsky, oznámení a podobně.

Uživatel si může nastavit automatické upozornění, které mu například pošle e-mailovou zprávu vždy, když je publikován nový dokument nebo provedena změna do konkrétního existujícího dokumentu. Stejně tak, tedy uživatelsky, bez nutnosti podpory IT, lze přizpůsobit obsah i podobu stránek, definovat uživatelská oprávnění, definovat pracovní postup a podobně. Platforma SharePoint lze volitelně rozšířit i takovým způsobem, že umožní využití podnikové sociální sítě (obdoba Facebooku).

V neposlední řadě lze dokumentům přiřadit workflow – postup práce s dokumentem – který

automaticky ohlídká například přípravu dokumentu, doplnění, schvalovací a publikační proces.

Jak konkrétně oddělení controllingu se SharePointem pracuje?

V oddělení Controllingu RWE ČR máme nyní SharePoint portál nejen pro vlastní controllingovou činnost, ale také pro sdílení informací a dokumentů teamu BICC (Business Intelligence Competence Centrum).

SharePoint byl například použit ke sběru podkladů pro střednědobé plánování a „forecasty“. Výhodou oproti sdíleným diskům je ale snazší řízení oprávnění a auditování veškerých činností. Naproti tomu máme ale procesy, které vyžadují online spolupráci nad jedním souborem. I zde nám SharePoint výborně poslouží. Při pravidelném sběru alokačních klíčů SLA nám umožnil současný přístup desítek uživatelů, a to díky Office Web Applications, tedy editoru dokumentů, který běží přímo v internetovém prohlížeči.

Poradili jsme si i při získávání podrobných dat od SLA koordinátorů. Zde byl požadavkem nejen současný přístup mnoha lidí do jednoho souboru, ale taky dodržení „pravidel compliance“ – jednoduše řečeno: společnosti nesmějí vidět SLA, která se jich netýkají. Toho jsme dosáhli konverzí původního Excel sešitu do tabulky SharePoint, nad kterou jsou vytvořeny různé filtrované pohledy. Pro danou skupinu uživatelů jsou pak v tabulce zpřístupněna jen ta zobrazení, která jí přísluší. Dále shromažďujeme na SharePointu podklady k různým interním projektům včetně harmono-

gramů, online kalendářů, „úkolovníků“ a seznamů kontaktních osob. Každý takový projekt má svůj samostatný portál.

V neposlední řadě v SharePointu publikujeme také materiály ze CFO, CEO a Board schůzek. Výhodou je velmi intuitivní řešení a hlavně to, že se cílová skupina uživatelů k souborům dostane přes svůj internetový prohlížeč a přihlásí se pomocí standardního hesla do počítače.

V oblasti MIS potom používáme SharePoint pro sběr požadavků pro plánování nákladů, vytváření Roadmapy, zveřejňujeme statistiky použití reportů a přístupů uživatelů k reportovacím systémům a materiály z pravidelných schůzek BICC teamu. Zároveň jsou na hlavní stránce automatické odkazy na stránky MIS na intranetu, Helpdesk, JIRA, či seznamy kontaktních osob a mentorů.

O SharePointu i přístě

Předpokládáme, že moderní prostředky pro sdílení informací, dokumentů a pracovních postupů jsou pro mnohé z vás skutečně „na pořadu dne“, a proto bychom vás chtěli seznámit s tím, jak se v RWE používají i v jiných odděleních. V příštím čísle popíšou své zkušenosti kolegové z oddělení POIM (Process&Organization/Information Management), kde je SharePoint primárně používán pro podporu projektového řízení.

BICC team RWE Česká Republika a.s.

Global Management Challenge

Úspěch zaměstnaneckého týmu RWE ČR v celosvětové soutěži

Global Management Challenge (GMC) je celosvětová soutěž manažerských dovedností. RWE je jedním z partnerů soutěže pro aktuální ročník 2013/2014 v rámci České republiky. Pod vlajkou RWE do soutěže vstoupily čtyři studentské a dva zaměstnanecké týmy. A právě zaměstnanecký tým ENERGIZERS dosáhl velkého úspěchu, když postoupil z celkových 142 soutěžících týmů do dalšího kola mezi nejlepšími čtyřiceti. Redakce team:u naše kolegy požádala, aby se o své zkušenosti ze soutěže podělili.

Můžete nám přiblížit, v čem soutěž manažerských dovedností spočívá?
Global Management Challenge je soutěž, která již několik let probíhá v mnoha zemích po celém světě. První tři kola soutěže jsou na národní úrovni a celkový vítěz postupuje do mezinárodního kola, které letos hostí ruské Soči.

Účastníci soutěže na začátku sestaví tři až pětičlenné týmy, které představují top management fiktivní firmy. Ten řídí produkci, lidské zdroje, finance a marketing své společnosti s cílem dosáhnout na konci soutěžního období (5 kvartálů, jeden kvartál na skutečný týden) co nejvyšší tržní hodnoty společnosti.

Jakou strategii jste pro soutěž zvolili?

Základem byla dobrá komunikace a koordinace činností v rámci týmu. Věděli jsme také, že bez softwarového nástroje nemáme šanci v soutěži uspět, protože údajů o společnosti a o trhu jako takovém bylo opravdu hodně. Vytvořili jsme proto excelový model, který nám počítal všechny důležité parametry jako výstupy produkce, dostupnost zdrojů pro různá rozhodnutí, profitabilitu, atd.

Hodně určitě záleželo také na týmové spolupráci. Co bylo pro vás v tomto směru klíčové?

Hnacím motorem byla velká chuť uspět. Díky aktivnímu zapojení všech členů týmu a dobrému sdílení informací jsme byli schopni se vzájemně zastoupit i v případě, že některý člen neměl aktuálně čas. Velmi užitečný byl pro nás webový nástroj pro týmovou spolupráci, jehož prostřednictvím jsme mohli sledovat dílčí úkoly, výstupy a termíny.

Jak náročná byla příprava na jednotlivá manažerská rozhodnutí?

Rozhodování bylo poměrně náročné díky vysoké komplexnosti celého modelu. Na začátku každého soutěžního kvartálu bylo potřeba zpracovat takzvaný management report, který zahrnoval vel-

ké množství dat o společnosti, trhu a konkurenci. Tato data jsme potřebovali dát do souvztahnosti se staršími údaji pro výsledování trendů v jednotlivých oblastech, které byly klíčové při přijímání rozhodnutí na další období.

Kolik času jste soutěži věnovali?

Týdně jsme se scházeli dvakrát až třikrát, vždy před a po pracovní době. Každá schůzka zabrala jednu až dvě hodiny. Jednu jsme se ale zasekli u rozhodování až do osmi hodin večer.

To je spousta vašeho volného času, který jste mohli strávit jinak. Nelitujete svého rozhodnutí jít do této soutěže?

Vzhledem k tomu, že jsme uspěli, tak určitě nelitujeme. Soutěž nám pomohla rozšířit si obzory a znalosti, stejně jako nahlédnout, co to obnáší rozhodovat o budoucnosti společnosti (i když jen virtuální).

Vidíte ve vaší účasti nějaký konkrétní benefit? Naučili jste se něco nového?

Tady se těžko odpovídá obecně za celý tým, ale vzhledem ke komplexnosti rozhodování, kterou soutěž vyžadovala, se každý z nás zdokonalil v manažerských a odborných dovednostech. Je to cenná zkušenost.

Zkuste tedy být konkrétní.

Tomáš Petržilka: UVědomil jsem si, jak velký je rozdíl mezi tím mít na starost pouze část společnosti a tam vytvářet nějaké hodnoty (ať již marketing, obchod, HR atd.) a tím řídit všechny části dohromady jako celek, kdy je třeba navzájem optimalizovat a rozvíjet jednotlivé části tak, aby celek byl co nejlepší. Zároveň to byla hra nervů a odvahy zkoušet se vydat jinou cestou, než zbytek trhu, a čekat, jak na naše rozhodnutí zareagují virtuální zákazníci. Byl jsem vždy napjatý, jakých výsledků dosáhneme. Málokdy má člověk možnost hrát takto komplikovanou hru, kdy se lze alespoň trochu přiblížit reálnému trhu a konkurenci.

Tomáš Halbich: Z manažerských dovedností pro mě bylo cenné vyzkoušet si, jak převést velké množství dat do souvislostí, a na základě toho vytvořit určitý výstup a rozhodnutí. Navíc jako trainee nemám zkušenosti z jiné firmy, takže jsem si i rozšířil obzory a nabyl nové znalosti při práci s Excel. Přínos u sebe vidím i z hlediska rozšíření slovní zásoby v angličtině.

Martin Bělohoubek: Pro mě byl největší přínos v tom, že jsem si uvědomil, jak složitý je proces rozhodování ve více lidech. Stejně zajímavá



Tým ENERGIZERS ve složení (zleva): Martin Bělohoubek – Specialist, Project Management, Tomáš Halbich – Information Management, trainee, Tomáš Petržilka – Specialist, Project Management, Radek Škrha – Analyst BI a Jakub Kocourek – Analyst BI.

a obohacující byla i diverzita názorů a osobností jednotlivých členů našeho týmu. Vzájemnou interakcí jsme nakonec byli schopni vytvořit mnohem efektivnější řešení, než jaké by učinil každý z nás jako jednotlivec.

Radek Škrha: Člověk rychle pochopil, že cesta ke shodě je plná zatáček. Je těžké zvednout produkci, když nedostanete svolení k nákupu strojů a náboru zaměstnanců. A tak to bylo se vším... Klíčové bylo oživení výpočetního modelu, pak teprve začala ta pravá alchymie. Co osobnost, to názor. Jestli jsme se něčemu naučili, tak kompromisům. I přesto, že cílem k úspěchu byla především agresivní strategie.

Jakub Kocourek: Myslím, že největším dobrodružstvím bylo poznání, jak moc jsou jednotlivé části firmy na sobě závislé. Abychom byli schopni naši virtuální společnost řídit, vyžadovalo to opravdu hodně společné týmové práce a hlavně hodiny diskusí nad různými názory a analýzami dat. Tato soutěž je jedinečnou možností vyzkoušet si řízení firmy „nanečisto“, ale poměrně reálně – a to díky propracovanému simulačnímu modelu, který poskytoval velké množství cenných dat.

Postoupili jste mezi top 40, jak dál bude soutěž probíhat?

Nyní nás čeká druhé kolo, ve kterém z každé skupiny postupuje do národního finále jen ten nejlepší. V tomto kole poměří síly čtyřicet týmů rozdělených do osmi skupin. Každý týp ale začíná s čistým štítem a s „vymazanou“ historií, takže šance mají všichni stejné. Bude záležet jen na našich dovednostech, jak uspějeme.

Děkujeme za rozhovor a držíme palce do dalšího kola!

Denisa Holancová

Konference Diversita 2013 ve znamení rovnováhy

DIVERSITY

Jak vybalancovat v dnešní hektické době rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem? Může rozmanitost okolo nás přispět k naší vnitřní harmonii? Dokážeme různorodost lidí, myšlenek, kultur a názorů využívat pro rozvoj a růst celé společnosti? To byly hlavní otázky, kterým se na sklonku loňského roku věnovali účastníci dalšího ročníku konference Diversita.

Rozmanitá rovnováha na každém kroku

Atmosféru harmonie symbolicky podtrhovaly už samotné prostory konference, která se konala v kongresovém sále Antonína Dvořáka. Ke „genderové“ vyváženosti přispěl fakt, že každou účastnici konference tentokrát doprovázela některý z kolegů. Sešli se lidé různého věku a různých profesí a energeticky vyvážená byla nakonec i nabídka občerstvení.

Žánrově vyrovnaný byl také samotný program, ve kterém na předáváné informace

navazovaly živé diskuze a atraktivní hosty střídal tematické workshopy. Nechyběli ani zástupci vedení společnosti Martin Hermann, Axel Gerhardy a Jitka Adámková. Velmi inspirativním zpestřením programu pak bylo poutavé setkání s dobrodruhem a režisérem přírodovědných filmů Stevem Lovečkem Lichtagem či „obávanou doktorou“ Kateřinou Cajthamlovou, známou z televizního pořadu Jste to, co jíte. V roli moderátorů vystupovali Lukáš Ondřej a profesionální Šárka Volemanová.

Vedení RWE se v kotli neuvažilo

Původní záměr vytvořit diskusi kotel, v němž se budou pod palbou dotěrných otázek doslova vařit pozvaní hosté z vedení společnosti, nakonec přinesl spíše příjemné uvolnění ve formě neformální diskuze. Jejimi hlavními tématy bylo nacházení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem, či důvodu, proč je nejen

v RWE, ale v celé České republice zastoupeno ve vedení firem tak málo žen.

Zajímavý názor vyjádřil Axel Gerhardy, podle kterého je potřeba rovnováhu občas ztratit a znova o ni usilovat, abychom si vůbec uvědomili, co život v rovnováze znamená. Pro Jitku Adámkovou představuje rovnováhu především rodinné zázemí. Martin Herrmann zase poradil zdánlivě jednoduchý návod na dosažení rovnováhy: „Dobré je vypracovat si rozvrh, co je důležité udělat hned a co počkat na později. Dívat se na všechno z výšky a s přehledem.“

Diversita není jen o genderu

Pracovní část konference tvořily tematické workshopy, v nichž účastníci, rozdělení do třech týmů, aktivně rozpracovávali aktuální témata programu Diversity ve skupině RWE v ČR. Mezi diskutované oblasti patřilo širší zapojení zaměstnanců do programu, otázka povinných kvót zastoupení žen v managementu, srozumitelnější komunikace přínosů diversity a priority programu pro rok 2014. Hlasitě zazníval požadavek, aby se program více věnoval všem pilířům diversity (věk, kultura, zaměstnanci s hendikepem) a neomezoval se jen na oblast genderu.

Shrnutí workshopů přineslo řadu zajímavých nápadů. Patří k nim myšlenka pravidelného pořádání Čajů o páté, častější setkávání se zajímavými lidmi z firemního prostředí, zlepšení podmínek pro zaměstnávání lidí se zdravotním hendikepem či náměty na lepší propaga-

ci myšlenek a přínosů diversity směrem k zaměstnancům.

Adrenalinem k rovnováze?

O výrazné oživení atmosféry v sále se postaral režisér, kameraman, producent a potápěč Steve Loveček Lichtag, který se s účastníky podělil o dobrodružné zážitky z osobního i profesního života. Jako první Čech se potopil k bílému žralokovi bez ochranné klece. Za dokumentární filmy s přírodovědnou a sociální tematikou získal řadu mezinárodních ocenění. Celou svou bytostí, životem i projevem působí Steve Loveček Lichtag jako člověk, který neví, co je strach, a svou životní rovnováhu musí neustále vyvažovat pořádnými dávkami adrenalinu.

Rovnováha na talíři

Téma vyvážené gastronomie otevřela odbornice na správnou životosprávu doktorka Kateřina Cajthamlová. Na rozdíl od role nekompromisně přísné dámy, jakou ji známe z televizních obrazovek, se představila jako velmi příjemná a zábavná společnice se spoustou neuvěřitelných historek z lékařské praxe. Mnohé účastníky možná šokovala sdělením, že nemá ráda „dietářská jídla“ a vařené kuře s rýží ohodnotila jako „opravdu hnusné jídlo“. Paní doktorka varovala před neuváženými dietami a při sestavování jídelníčku zdůraznila nutnost porady s odborníkem: „Sestavení jídelníčku bez poradenství je jako sestavit někomu šatník, aniž bychom věděli kolik má let, jakého je pohlaví nebo jakou má po-

stavu.“ Řada účastnic pak neváhala a odbornou radu si vyžádala přímo na místě, v neformální části programu.

Diversita není jen o rovnováze

Přestože hledání rovnováhy bylo hlavním mottem konference, její skutečný význam je mnohem širší. To potvrzují i slova účastníků: „Je to skvělá příležitost jak poznat bližší lidi, se kterými pracujeme. Na konferencích Diversity pokaždé dobijeme energii na další pracovní povinnosti.“ Jde tedy především o příležitost vzájemného setkávání, navazování vztahů, obohacení o nové myšlenky či o snahu přenášet ideu různorodosti do praxe.

Jak potvrdil hlavní organizátor celé akce Lukáš Ondřej, snaha o získání životní rovnováhy nebyla jediným cílem konference. „Je to především možnost zjistit své specifické dovednosti, konfrontovat vlastní postoje s ostatními kolegy, zamyslet se sám nad sebou a posunout tak projekt Diversity opět o krok dál.“

Konference naplnila očekávání všech zúčastněných a nám nezbyvá, než vám všem do nastávajícího roku popřát co nejvíce různorodosti a harmonie v osobním i pracovním životě.

Pozn : Na intranetových stránkách Lidských zdrojů, v sekci Projekt Diversity najdete podrobnou reportáž z průběhu konference, zajímavé rozhovory se Stevem Lovečkem Lichtagem a Kateřinou Cajthamlovou a řadu ilustrativních fotografií.

(lon)



Dovolali jste se na HR linku 989 33 44

Vy se ptáte, HR linka odpovídá

S počátkem nového kalendářního roku se na nás obracíte nejčastěji s dotazy týkajícími se čerpání benefitů z RWE Benefitního portálu.

Odcházím ze společnosti v průběhu roku 2014, jaký je můj nárok na benefity?

Při skončení pracovního poměru v průběhu roku máte nárok na benefitní body za každý měsíc, ve kterém trval váš pracovní poměr alespoň jeden kalendářní den. Pokud vyčerpáte více benefitních bodů, než činí váš nárok, budete povinen vrátit poměrnou část příspěvku zaměstnavateli formou dohody o srážce ze mzdy. Při skončení pracovního poměru z důvodu organizační změny, nebo

odchodu do starobního či invalidního důchodu má zaměstnanec nárok na benefitní body v plné roční výši.

Odcházím na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou v průběhu roku, jak se změní můj nárok na benefity?

Nárok na čerpání benefitního programu končí dnem, který předchází dni nástupu na mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Pokud zaměstnanec začíná čerpat mateřskou (rodičovskou) dovolenou například 2. 4. 2014, vzniká mu nárok na benefity za každý měsíc, ve kterém byl alespoň jeden den v evidenčním stavu, v tomto případě zaměstnanci

náleží příspěvek za leden až duben. Při přečerpání benefitních bodů se poměrná část příspěvku opět zaměstnavateli vrací na základě dohody o srážce ze mzdy. Při návratu z mateřské (rodičovské) dovolené se nárok na benefitní program obnovuje ke dni návratu.

Lze i v roce 2014 využít Cestovní pojištění skupiny RWE v ČR při soukromé cestě do zahraničí?

Ano, pro rok 2014 byla opětovně uzavřena rámcová pojistná smlouva na cestovní pojištění u pojišťovny AIG Europe Limited. Cestovní pojištění se vztahuje i na soukromé zahraniční cesty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. Jedná se



tedy o benefit pro všechny zaměstnance pro rok 2014. Více informací k cestovnímu pojištění naleznete na RWE Intranetu v sekci Informace – Výhodně pro zaměstnance – Cestování a taxi.

Centrum personálních služeb

Novinky a změny v benefitech pro rok 2014

Jako na začátku každého roku, tak i letos jsme pro vás připravili informace o novinkách a změnách v benefitech pro rok 2014. Týkají se následujících oblastí:

- dovolená v rekreačním středisku RWE v Horní Bečvě,
- benefit na fakturu - nově školné pro zaměstnance,
- slevový voucher 100 Kč pro zaměstnance na Lékarna.cz,
- možnost on-line platby v lékárnách Dr.Max a DocSimon,
- pro zaměstnance na MD a RD zrušena možnost čerpat benefity v RWE Benefitním Portálu,
- zpoplatnění služeb ve fitcentru v Limuzské,
- cestovní pojištění i pro soukromé zahraniční cesty.

Dovolená v rekreačním středisku RWE v Horní Bečvě

Svou dovolenou v rekreačním středisku RWE v Horní Bečvě ve Zlínském kraji si můžete nově objednat v rezervačním systému na int-



ranetu tam, kde se standardně rezervují místnosti pro schůzky. Stačí vybrat v poli společnost – RWE Energie, v poli lokalita – Horní Bečva. Novinkou je také možnost uhradit pobyt v Horní Bečvě svými volnočasovými body. Více informací o středisku naleznete na intranetu v záložce Informace → Facility. Podrobný návod, jak si rekreaci objednat a zaplatit volnočasovými body, naleznete v RWE Benefitním Portálu.

Úhrada školného pro zaměstnance

Pokud studujete nebo přemýšlíte o studiu, kde bude vyžadováno hradit školné, máme pro vás novinku. Svě školné v českých korunách můžete uhradit prostřednictvím Benefitu na fakturu. K tomu účelu jsou určeny volnočasové body. Bližší informace naleznete po přihlášení na RWE Benefitní Portál v levostřanném menu Benefit na fakturu.

Slevový voucher

Již jen do konce února 2014 můžete využít slevový voucher 100 Kč do e-shopu www.lekarna.cz, a to při jakémkoliv typu platby. Stačí zadat kód RWE100 do pole „slevový kód“ v nákupním košíku e-shopu. Slevu může využít každý zaměstnanec jednorázově, a to i když již nemá žádné volnočasové body v benefitním portálu. Minimální hranice objednávky není stanovena.

On-line platby v lékárnách Dr. Max a DocSimon

Nově máte možnost platit svými volnočasovými body v e-lékárnách www.drmax-lekarna.cz a www.docsimon.cz. Platbu provedete prostřednictvím platební metody Edenred, která vás přesměruje do benefitního portálu, odkud vám budou odečteny body.



Upozornění pro zaměstnance na MD a RD

V rámci úsporných opatření bylo během kolektivního vyjednávání odsouhlaseno zrušení RWE Benefitního Portálu pro zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené s účinností od ledna 2014. Pro stávající zaměstnance platí, že jakmile zaměstnavatelé nahlásí plánované datum odchodu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, bude jeho roční příděl benefitních bodů krácen podle data odchodu tak, aby nedošlo k přečerpání.

Fitcentrum v Limuzské zpoplatněno

Nově od ledna 2014 došlo ke zpoplatnění vstupu do fitcentra v Limuzské. Cena vstupného zahrnuje veškeré dostupné služby fitcentra včetně masáže. Platba je v hotovosti u pracovníka fitcentra. Výše vstupného:

- jednorázový vstup: 30,- Kč
- permanentka měsíční: 200,- Kč
- permanentka čtvrtletní: 500,- Kč

Cestovní pojištění

Společnost RWE ČR stejně jako minulý rok uzavřela s platností od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014 rámcovou pojistnou smlouvu na cestovní pojištění u pojišťovny AIG Europe Limited.

Cestovní pojištění je určeno zejména pro zahraniční služební cesty zaměstnanců. Podařilo se rovněž zajistit, aby se toto cestovní pojištění vztahovalo i na soukromé zahraniční cesty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků.

Pojištění pokrývá celý svět a vztahuje se na zaměstnance, spolucestujícího manžela/manželku mladší 70 let a děti do 18 let. Maximální délka trvání jedné cesty je 180 dní. Pojištěny jsou léčebné výlohy, odpovědnost za škodu, zavazadla, storno cesty a sjednáno je také pojištění úrazu. Více informací naleznete na intranetu v sekci Výhodně pro zaměstnance – Cestování a taxi.

(HR)

RWE COMPANIUS jede dál!

Co? Jak? Kam?

Pro ty, kdo se s pojmem RWE COMPANIUS ještě nesetkali, stručně vysvětlíme – jde o iniciativu zaměřenou na finanční a organizační podporu dobrovolnické práce zaměstnanců skupiny RWE. Takže pokud ve svém volném čase vykonáváte zdarma nějakou činnost ve prospěch jiných osob, zbystřete pozornost. Máte totiž možnost požádat o finanční podporu.

Pro ty, kdo vědí a třeba již jsou v projektu zapojení, přinášíme dobrou zprávu – jedeme dál! RWE COMPANIUS má pro rok 2014 zelenou a bude fungovat ve stejném režimu jako v minulých letech. Podmínky zůstávají stejné, termíny také. Zimní měsíce proto využijte na přípravu, první kolo přihlášek se uzavře tradičně již 15. března 2014.

Veškeré informace jsou k dispozici na intranetových stránkách v sekci RWE COMPANIUS, kterou najdete vpravo dole pod kalendářem.

Projekt funguje ve skupině od roku 2007. V České republice byl představen hned následující rok jako v první zemi mimo Německo. Jak si vedeme? Podívejte se sami:

- 6 let trvání,
- 737 podpořených projektů,
- 15 939 225 Kč na dobrovolné aktivity.

Pokud máte rádi čísla, mohu přidat i další. V loňském roce bylo podáno celkem 112 žádostí a podporu jich získalo 95. Je potěšitelné, že počet zamítnutých žádostí každoročně klesá. Věřím, že je to i díky praktickým informacím zveřejněným

na našich intranetových stránkách. Jako tradičně bylo nejvíce projektů zaměřeno na sport (48). Oproti předchozím letům výrazně stoupl počet výchovně-vzdělávacích akcí (27).

Nejvíce mě ale těší skutečnost, že neustále roste počet akcí, ve kterých se zapojilo více zaměstnanců současně. V loňském roce jich bylo již rovných 20. Společně jsme sázeli stromky, pomáhali seniorům a hendikepovaným sportovcům, opravovali klubovny a sportovní hřiště nebo rovnou budovali nové objekty.

Komu a kde pomůžeme letos, záleží jen na vás. Pojeďte s námi. Pomůžeme společně.

Šárka Bezděčková



ZSH RWE 2014

Správné načasování nebo smlouva s čertem? Kdo neviděl, neuvěří

Podplatil-li někdo svatého Petra nebo se vlastní krví upsal peku (či jiným nečistým silám), to opravdu nevím. Ale soudíc dle rychlosti, se kterou byla objednávka počasí na ZSH RWE 2014 vyřizena, šlo spíše než o korupci činitele z nebes o dohodu se silami nečistými (nejen z pohádek víme, že v těchto případech to funguje mnohem spolehlivěji). Nicméně – den, který byl v kalendáři akcí RWE ve velkém předstihu označen jako termín zimních sportovních her, byl ve výsledku až božsky nádherný. Ať už ale stojí za tímto zázkamem instituce z nebes nebo pekla, podstatné je, že v sobotu 18. ledna proběhly všechny závodní disciplíny bez jakýchkoli omezení a na dobře upravených tratích zajišťujících naprostou regulérní podmínky pro všechny účastníky závodů. Jako bonus navíc: vše probíhalo v kulisách čerstvým sněhovým popráškem přikrášlené přírody. Pohádku o zimě doplnilo i slunce, které svědomitě svítilo po celý den. Jak se nakonec ukázalo, jediné, co ten den selhalo, byla časomíra při závodech běžkařů. Složitou situaci bohužel nebylo možné vyřešit na místě, a tak se konečné výsledky soutěžící dozvěděli až s několikadenním zpožděním prostřednictvím intranetu. Vzhledem k tomu, že techniku na rozdíl od počasí lze opravit či vyměnit, je v moci pořadatelů, aby se podobný problém v budoucnu již ne-

opakoval. Letošním účastníkům běžeckých závodů se tímto ještě jednou omlouváme.

Program zimních sportovních her se poslední léta příliš nemění. Naši zaměstnanci mají možnost závodit v obřím slalomu na lyžích, v obřím slalomu na snowboardu a v běhu na lyžích. Všechny disciplíny jsou rozepsány nejen samostatně pro muže a ženy, ale i podle věkových kategorií: do 30 let, do 40 let, do 50 let a nad 50 let. Jen v případě, že se do některé kategorie nepřihlásí dostatečný počet soutěžících (minimálně musejí být čtyři), lze navazující kategorie sloučit.

Tradice tří soutěžních disciplín byla zachována i tentokrát. Pro letošní zimní sportovní hry byl však poprvé v jejich historii zvolen Ski resort Dolní Morava (také patří mezi areály podporované RWE). XVIII. ročníku ZSH RWE se zúčastnilo 320 zaměstnanců. Původně přihlášených bylo sice mnohem více, ale nepříznivé zprávy, které přicházely ještě doslova několik hodin před plánovaným termínem naší akce ze všech českých i moravských ski areálů, mnohé od účasti odradily. Ti, kteří podlehl pesimismu a svou účast na poslední chvíli vzdali, možná dnes litují. Leč takový je život...

(mar)



LUŠTITELSKÁ RUBRIKA

Milí luštitelé!

Řetězová doplňovačka v minulém čísle skrývala tajenky VĚNEC; JMELÍ; DÁREK; za jejich správné vyluštění odměňujeme tři vylosované řešitele: Danu Pavelkovou z RWE GasNet (Brno), Ilonu Klementovou z RWE GasNet (Brno) a Jaroslavu Hácovou z RWE Energo (Teplárna Náchod).

Dnes si vyřešíte střídavou křížovku se skrytou tajenkou. V ní se jednopísmenná a dvoupísmenná políčka nestřídají pravidelně, ale tak, že po podbarvení políček se dvěma písmeny objeví skrytou tajenku, která má vztah ke třem tajenkovým výrazům, označeným otazníky. Všechny čtyři tajenky pošlete nejpozději do 24. března. 2014 na adresu redakce – katerina.martinkova@rwe.cz. Přejeme Vám úspěšné luštění!

Střídavá křížovka se skrytou tajenkou

VODOROVNĚ: **A.** ??? – **B.** Objevitel Věstonické Venuše; alkoholický nápoj; směnečný ručitel; anglické mužské jméno. – **C.** Goniometrické funkce; nizozemský daviscupový reprezentant; zimní sport; psací náčiní; předložka se 4. pádem. – **D.** Dřívější SPZ Strakonice; přístroj pro digitalizaci obrázků; moravská metropole; střelná zbraň; horní končetina. – **E.** Ochutit solí; hrdina dětské knížky; citoslovce stříhu; příslušník starogeránského kmene. – **F.** Množství; Angličan; střevní záhyb; květenství obilnin; půvab básnický. – **G.** ??? – **H.** Dřívější SPZ Liberce; kus nábytku; dvoukolák; počta; část dveří. – **I.** Ohrazená část lesa; jihoamerický sudokopytník; materiál na zátky; jméno amerického spisovatele Mardena. – **J.** Sedesát kusů; senoseče; jméno fenky; pružný disk; titul muže. – **K.** Staré vztažné zájmeno; a sice; vojenský konflikt; rychlost hovorově; klukovská zbraň. – **L.** Deset na osmnáctou; pomůcka oráče; nástroj rytce; fanatik hovorově. – **M.** ???

SVISLE: **1.** Plyn anglicky; soupeř; doušek; dřívěj-

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A															
B															
C															
D															
E															
F															
G															
H															
I															
J															
K															
L															
M															

ší název Dukly Praha. – **2.** Pelyňkový likér; sňatek; značka hořčice; značka hygienických potřeb. – **3.** Žaly; fotbalový klub z Rigy; otisk chodidla; součást portlandského cementu. – **4.** Domácké jméno Ronalda; lehký plyn; noční motýl; režisér filmu Četa. – **5.** Zastaralý název genu; ples; jméno spisovatele Rostena; kůň básnický. – **6.** Mazací guma anglicky; pochod; topidlo; douti. – **7.** Anglicky čára; ostří; skupenství vody; nasycený uhlovodík.

– **8.** Jestliže slovensky; havíř; sloní zuby; krychlička; Heyerdahlovo plavidlo. – **9.** Část obleku; kšandy; zábava; pokynutí básnický. – **10.** Citoslovce nářku; veseloherc; cenina; kulturní instituce. – **11.** Sedlina; žvást; přednost; obec u Písku. – **12.** Einsteinovo jméno; jméno herce Aldy; anglická pátkovací hra; dřívější SPZ Mostu. – **13.** Španělský zlato; domácí šelma; hlavní město Kalmycké republiky; druh šachové remízy. – **14.** Cesta latinsky; mořská ryba;

slovenské domácké jméno Ladislava; účtenka. – **15.** Slovenský souhlas; anglicky konec; anglické ženské jméno; hlas vrány.

Logická úloha

Ve skandinávských zemích obstarává nadílku vánoční skřítek, v našem časopise se ujal této role tiskařský šotek, který do úlohy Gappy přibalil jeden řádek navíc. Vy jste však jeho danajský dárek prokoukli – mají-li být v každém řádku i sloupci dvě černá políčka, musí být stejný počet řádků jako sloupců – a našli jste správné řešení: C6; F10; CH9. Zaslouženou odměnu získávají díky přízní losu tyto autoři správných řešení: Petr Hodec z RWE IT Czech (Brno), Bronislava Černochová z RWE DS (Nový Jičín) a Pavel Gabriel z RWE DS (Pardubice).

V této době žije většina sportovních fanoušků hokejem, proto i dnešní úloha je hokejová. Čtyři mužstva sehrála turnaj systémem každý s každým, s obvyklým bodováním: za vítězství v normální době 3 body, v prodloužení 2 body, za prohru v prodloužení 1 bod, v normální době 0. O pořadí rozhodovaly body, v případě jejich rovnosti vzájemný zápas. Zápas byl vesměs dramatický a konečný výsledek překvapivý: Mužstvo, které vyhrálo všechny tři zápasy, neztěžilo v turnaji. Vítězem turnaje se stalo mužstvo, které vstřelilo nejméně branek.

Konečné výsledky všech zápasů byly vyjádřeny jednocifernými prvočísly (jednička není prvočíslo). Z těchto údajů lze určit výsledky všech vzájemných zápasů. Jako řešení pošlete celkové skóre a počet bodů jednotlivých mužstev (můžete je označit A, B, C, D), a to na stejnou adresu a ve stejném termínu jako u křížovky. Přejeme Vám příjemné luštění!

Karel Henc