

MIKRONY

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

do rukou se vám dostalo první vydání našeho časopisu v novém fiskálním roce 2020. Dovolte mi prosím nejdříve krátké shrnutí uplynulého fiskálního roku 2019 a poté vyjádření k situaci, kterou v současnosti všichni intenzivně prožíváme.

I přes turbulentní období, které máme právě za sebou, můžeme fiskální rok 2019 hodnotit poměrně úspěšně. Dle měřitelných kritérií hodnocení závodu jsme neměli žádný vážný pracovní úraz nebo žádnou závažnou zákaznickou reklamaci, našim zákazníkům jsme dodávali zboží v termínu a nezpůsobili tak zastavení linky či problémy většího rázu na jejich straně. V rámci našeho podniku se nám společně podařilo zásadně navýšit efektivitu výroby (Bekido).

Realizovali jsme spousty projektů napříč celým závodem, které vedly k navýšení konkurenceschopnosti. Do nových moderních technologií, které nám umožní udržet se na špičce v naší korporaci i mezi konkurenty, jsme proinvestovali téměř 90 milionů korun.

Podařilo se nám získat jedny z nejprestižnějších ocenění v České republice: Národní cenu kvality a Národní cenu za společenskou odpovědnost. Z pohledu objemu výroby jsme během celého roku viděli mírný pokles oproti roku 2018, kdy nejvýznamněji poslední měsíc fiskálního roku březen 2020 ovlivnila neočekávaná pandemie COVID-19.

Virus, který se bleskově rozšířil do celého světa, zasáhl do našich profesních i soukromých životů, změnil fungování celosvětové ekonomiky a automobilový průmysl. Náš podnik byl také nucen na tyto události reagovat (*více k opatřením a jejich následkům čtěte na následující straně*).

Rok 2020 bude pro automobilový průmysl velkým otazníkem. Po zotavení se ze současné situace nás čeká spousta práce. Na strategii a činnosti našeho závodu se nic nemění, máme obrovskou důvěru majitele naší společnosti a dlouhodobě počítáme s působením naší firmy v Olomouci. Pro fiskální rok 2020 máme dle schváleného obchodního plánu pro každou oblast nastavené strategické a operativní měřitelné cíle, které budeme pravidelně vyhodnocovat. I přes stávající složitou situaci pracujeme na získání nových projektů, což je nejdůležitější část naší strategie.

V současné době máme poptány od případných nových zákazníků vzorky pro dva významné projekty. Jeden projekt se týká VT dílů s celkovým objemem až 3 miliony kusů za rok. Druhý projekt je v plánovaném objemu dílů až 1,7 milionů kusů za rok.

O nových zákaznících a také nominacích se vždy dozvíte při pravidelných prezentacích v jídelně nebo v dalších číslech Mikronů.

Věřím, že nový fiskální rok 2020 zvládneme velice dobře i přes jeho nesnadný začátek. Přeji vám i vašim rodinám hlavně zdraví, mnoho sil a trpělivost při zvládání této nelehké doby. Zároveň mi dovoluji ještě jednou poděkovat za váš přístup, pracovní úsilí a výsledky, kterých jsme spolu dosáhli.

Děkuji všem za podporu a úspěšnou spolupráci.

Petr Novák
Prezident společnosti



Obsah

- 1) Úvodní slovo
- 2) Vliv COVID-19 na náš závod
- 3) Oznámení prezidenta společnosti
Místo pro nové projekty
- 4) Zákazník MIBA
- 5) Bezpečný podnik
- 6) TPV Plus 2000
Umělá inteligence na F56
- 7) Mimořádný červencový KAIZEN
- 8) Kolektivní smlouva 2020
- 9) Benefity zaměstnanců Koyo
- 10) Pohled manažerů na uplynulý fiskální rok
- 11) Další plány na odděleních pro rok 2020
- 12) Novinka na lince BorgWarner
Autonomní robot MiR100
- 13) Doporučené cviky na páteř
- 14) Manažer financí představuje své oddělení
- 15) Rozhovor se zaměstnancem
Pracovní výročí a dárci krve
- 16) Cesta JTEKT



Koyo - duben 2020

Jak ovlivnila opatření související s pandemií COVID-19 náš závod?

„Jak jsem zmínil na úvodní stránce, virus který se překvapivě rychle rozšířil do celého světa, zasáhl do našeho profesního světa i rodinného života, změnil fungování globální ekonomiky a má dopad na celý automobilový průmysl.

Náš olomoucký závod byl také nucen na tyto události reagovat. Museli jsme na dobu 14 dnů odstavit výrobu a zavést nespočet preventivních opatření pro bezpečný chod provozu. S ohledem na ochranu zdraví zaměstnanců jsme proaktivně připravili a nasadili téměř 100 zdravotních opatření a pravidel napříč celým závodem, mezi nimi povinné nošení roušek, brýlí a rukavic. Další zřetelné ukázky opatření představují poskytnutí desinfekčních prostředků ve všech společných prostorách, vyznačení bezpečnostních zón ve výrobě a na servisních odděleních nebo instalace plexiskel v kancelářích a jídelnách. Tímto chci velmi poděkovat všem našim zaměstnancům, kteří se na všech krizových opatřeních podíleli a zároveň také všem vám, kteří jste v tomto čase chodili do práce.

Jsem rád, že jsme přes všechny překážky tuto nesnadnou dobu zvládli velice dobře. V našem závodě jsme od vypuknutí pandemie COVID-19 nezaznamenali žádný případ infikovaného zaměstnance nebo případ, kdy bychom museli pozastavit neplánovaně výrobu či dodávku pro naše zákazníky. V těžkých dobách se tak ukazuje síla závodu, jeho zaměstnanců, kultury a přístupu všech z nás. Rád bych ještě jednou vyzdvihnul, že jsme tuto těžkou dobu zvládli nad očekávání skvěle, a i proto bych vám rád poděkoval nejen jménem celého vedení našeho závodu, rovněž jménem JTEKT Evropa a JTEKT Japonsko.

Přes všechny překážky, které nám do cesty pandemie vložila, se nám po 14ti denní odstávce podařilo opět úspěšně rozjet výrobu. Od druhého dubnového týdne vyrábíme na základě objednávek a skutečných potřeb našich zákazníků. Naším cílem je nevyrábět zbytečně na sklad, neboť bychom jenom oddálili případné ponížení objemu výroby do budoucna. Je na místě si uvědomit, že dnešní doba je nejistá, a tato nejistota bezpochyby ovlivní odbyt na straně našich zákazníků.



Ilustrační foto

V oblasti automobilové výroby je předběžně očekáván celoroční pokles prodeje aut minimálně o 20 %. Obrovskou výhodou olomouckého Koyo Bearings je zaměření nejen na automotive, kdy až 35 % našeho prodeje směřuje do strojírenství a distribuce. Naši konkurenceschopnost a úspěšnost na trhu způsobuje také to, že cílíme nejen na trhy v rámci Evropské unie, ale rovněž na Asii a severní Ameriku, čímž se snižuje naše závislost na jednom regionu nebo čistě na výrobním odvětví automotive.



Ilustrační foto

Tato strategie se nám vyplatila zejména teď, v období pandemie, kdy byly některé automobilky v České republice zavřené v rozmezí 3 až 8 týdnů.

V současné době předpokládáme návrat k původnímu objemu výroby, který jsme měli před výskytem COVID-19, nejdříve v roce 2021. Musíme všichni přijmout fakt, že náběh bude velmi pomalý. Lidé i firmy upřednostní koupi jiných nezbytných produktů před koupí automobilu. Co by jejich rozhodnutí mohlo významně ovlivnit, je změna legislativy v Evropské unii i České republice. Tato rozhodnutí by mohla být významným motivačním nástrojem pro nákup nových aut, pokud by se jednalo o tzv. šrotovné nebo sníženou či nulovou daň z přidané hodnoty (DPH) při nákupu vozidla. Je zde několik variant, kdy se nyní v Evropské komisi, a také na naší vládní úrovni diskutuje a řeší, zdali a za jakých podmínek by případné pobídky byly nastartovány.

Nejbližší období, kdy pocítujeme nižší objem výroby než je kapacita závodu, chceme prozatím řešit přes odstávky výroby s výplatou mezd ve výši 75 % průměrného výdělku. Uvědomujeme si, že se jedná o snížení mezd, které nemusí být všemi přijímáno pozitivně. Rád bych zde ale zdůraznil, že výši výplaty mezd jsme po jednání s odbory stanovili nad zákonem požadovaných minimálních 60 %, a tím se Vám i v nelehké situaci snažíme vyjít co nejvíce vstříc. Dle průzkumu, který se v průběhu pandemie dělal v automotive firmách, se výše výplaty mezd v našem podniku řadí k těm nejvyšším. Pokud to finančně půjde, chceme si 75 % držet i nadále.

Jak dlouho tento náš záměr budeme moci naplňovat, je hodně ovlivněno tím, jak rychle se zotaví trh a jaké budou od státu možnosti spolufinancování překážky na straně zaměstnavatele z důvodu odbytu. Nic se také nemění na plánované celozávodní dovolené prvních 14 dní v srpnu.

Ač se bezpečnostní opatření uvolňují, nemůžeme zcela vyloučit, že se na podzim nevrátí druhá vlna pandemie COVID-19. Abychom ji zvládli co nejlépe, připravili jsme pro náš závod epidemiologický plán, který popisuje, jak přesně budeme na ni reagovat. Máme nakoupené dostatečné množství dezinfekce, roušek a respirátorů. Posilujeme také IT infrastrukturu, která umožní některým našim zaměstnancům práci z domova."

Petr Novák
Prezident společnosti

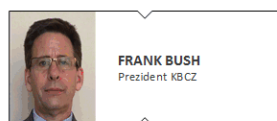
Oznámení Petra Nováka, Prezidenta společnosti KBCZ

„Dovolte mi sdělit vám důležité oznámení, týkající se mého působení ve společnosti Koyo Bearings Česká republika s.r.o.. Od 1. července 2020 přecházím na korporátní pozici Director Corporate Planning, kde se budu plně věnovat strategii v celé organizaci JTEKT Evropa. Tato pozice je součástí Top Managementu v centrále JTEKT Evropa, která sídlí v Lyonu ve Francii.

Součástí mé nové náplně práce budou všechny strategické projekty v regionu Evropa, střední východ a Afrika, které dnes spadají do struktury a odpovědnosti JTEKT Evropa. Jeden z důvodů, proč jsem se rozhodl tuto pozici přijmout, je nutnost změn v celé korporaci v Evropě. Věřím, že mohu osobně tyto strategické změny pomoci vytvářet a realizovat, nepřímo tak nadále ovlivňovat i budoucnost našeho závodu. V naší společnosti Koyo Bearings Česká republika s.r.o. (dále KBCZ) budu nadále působit jako jeden z jednatelů.

Odpovědnost za olomoucký závod nově přebírá Marek Janků, výkonný ředitel společnosti. Pod Marka Janků budou od 1. července 2020 spadat všechna oddělení v olomouckém závodě a jeho novým nadřízeným bude Frank Bush, ředitel JTEKT divize ložiska (Officer JTEKT Bearings), který bude nově také zastávat pozici Prezidenta KBCZ.

Máme skvělý tým a velkou důvěru majitele naší společnosti, proto pevně věřím, že pod jeho vedením bude závod prosperovat. Rád bych vás tímto také požádal o jeho podporu. Přeji Markovi a pod jeho vedením také všem zaměstnancům olomouckého závodu mnoho úspěchů!"

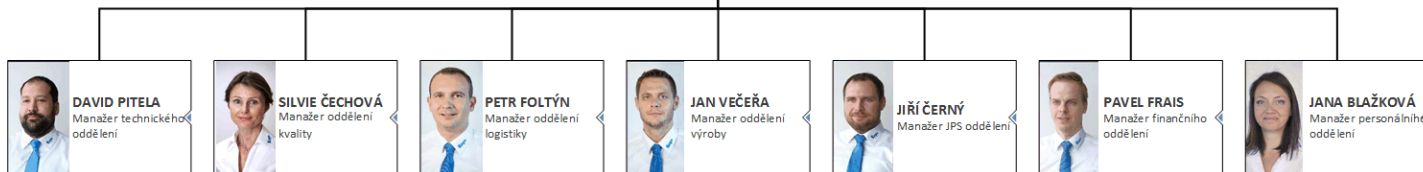


FRANK BUSH
Prezident KBCZ

Petr Novák, Prezident společnosti



MAREK JANKŮ
Výkonný ředitel



Místo pro nové projekty v olomouckém závodě

V současné době má náš závod několik poptávek od zákazníků, které vypadají velmi nadějně a proto se musíme zabývat i otázkou instalace nových linek a jejich umístění. Ve stávající hale již není žádný volný prostor, rozšíření našeho závodu vzhledem ke stávající celosvětové situaci je pozastaveno, a proto je třeba hledat další možnosti jak se s tímto úkolem vypořádat.

Byla provedena analýza vytiženosti a technického stavu jednotlivých linek a byly hledány možnosti, jak výrobu na linkách konsolidovat, aby došlo k uvolnění některých linek a ostatní linky byly lépe vytiženy. Na základě výhledu výrobního plánu a zhodnocení technického stavu byly vybrány dvě linky ke zrušení. Jedná se o linky ARA a IRF.



Stávající linka ARA



Stávající linka IRF

mají volné kapacity upravit tak, aby mohly pojmout i portfolio z těchto dvou linek. Díly z linky IRF budou částečně převáděny na linku IRC a dále na některou linku z oblasti SR, která bude dovybavena bruskou na vnější průměr IRR. Z linky ARA budou díly převáděny na linku ARC, také na některou z linek v oblasti NRB. V případě převodu na NRB bude brusírenským operacím předcházet tvrdé soustružení na strojích Frontor a Famar. Částečně se počítá i s nějakými převody do oblasti LVC.

Nyní probíhá technická příprava a naceňování všech potřebných úprav na linkách, které jsou pro převod nezbytné. Následně budou probíhat detailní kapacitní analýzy a také testy vyrobiteľnosti jednotlivých převáděných dílů. Naším cílem je, aby do konce fiskálního roku bylo vše připraveno tak, aby bylo možné linky odstavit a prostor připravit pro nové projekty.

Aby mohlo dojít ke zrušení těchto linek je třeba jiné linky, které

(tp)

Zákazník Miba

V této tradiční rubrice tentokrát představíme společnost Miba, která následně dodává své produkty pro konečného zákazníka výrobce automobilů PSA Groupe.

O jaký výrobek se konkrétně jedná ?

Jedná se o malý hladký kroužek **RA-609-843** s vnějším průměrem 22 mm.

Do jaké aplikace se tento kroužek montuje? A v jakých autech bude použit?

Montuje se do motorů na vyvažovací hřídel. Konečným zákazníkem je automobilka PSA, tedy do vozů Opel, Citroën, Peugeot.

Vyrábíme kroužek sami nebo nám někdo pomáhá?

Vyrábí se pouze zde v Olomouci, uvažuje se ale také o nákupu soustružených kroužků z Číny.

Jak dlouho jste v kontaktu se zákazníkem?

O tomto kroužku jednáme se zákazníkem od dubna 2019. Jedná se o probíhající zakázku, která je určena pro druhou generaci motorů EB2 Turbo, kdy zákazník hledá levnější variantu pro evropský trh. Nominace zatím neproběhla, ale pozitivním krokem je, že nám zákazník na konci května oznámil, že si objedná 1 000 kusů vzorků pro zátěžové a životnostní zkoušky.

Kdy došlo k výrobě prvního prototypu?

První prototypy byly vyrobeny v prototypové dílně v německém Künsebecku (KBDE) v srpnu roku 2019.



Dělal u nás zákazník zákaznický audit? Jak dopadl?

Audit byl plánovaný na březen 2020, ale z důvodu koronavirové pandemie se audit zrušil. Nyní po postupném uvolňování opatření hledáme další možný termín.

Kdy zákazník schválil prototyp a kdy byla spuštěna výroba?

V listopadu 2019 byly schválené prototypy.

Jaké objemy jsou dohodnuté?

Jedná se o až 1,7 milionu kusů do roku 2026.

A na kterých pracovištích se produkt bude vyrábět?

Výroba vzorků i sériové výroby je navržena na SR linky.

Předpokládá se v průběhu výroby něco netradičního?

Jedná se o standardní design.

Vyžaduje tento zákazník novou investici do strojů?

Tento kroužek vyžaduje modifikaci měřidla AMS v SR lince, pro takto malé díly. Čeká nás také zakoupení nového laseru pro jejich značení.

Marek Berger, Vedoucí oddělení produktové technologie



Historie společnosti Miba

Historie našeho nového zákazníka se začala psát již v roce 1927 v Rakousku, kdy zakladatel firmy Franz Mitterbauer v jednadvaceti letech otevřel malou kovoobráběčskou dílnu. V roce 1935 rozšířil své služby o opravu motorových vozidel. V té době měla jeho firma pět zaměstnanců.



Velký průlom nastal až v roce 1949 po mnoha těžkých letech, kdy byla zahájena výroba bronzových ložisek pro motory a ložiska pro průmysl. Název firmy MIBA vznikl až v roce 1955 jako akronym z příjmení zakladatele Mitterbauer.

Velká expanze nastala v sedmdesátých letech, kdy ve městě Vorchdorf byla postavena velká výrobní hala pro výrobu slinutých materiálů. Byla to první výrobní hala ve vlastnictví společnosti.

V tomto období pro Mibu nastala také další důležitá změna, zakladatel firmy předal vedení firmy svému synovi Peterovi. V roce 1975 také Miba koupila německou firmu Duria, která vyráběla třecí materiály pro spojky a brzdy a celou výrobu přesunula do Vorchdorfu v Rakousku. Až v roce 1989 vzniká dceřiná společnost Miba Frictec GmbH. Od této doby má oficiálně tři divize – ložiska, slinuté materiály a třecí materiály.

První větší expanze do zahraničí byla zahájena v roce 1990 a to na Slovensko, kde Miba koupila v Dolném Kubíne společnost ZVL a vznikla společnost Miba-ZVL s.r.o. V následujících letech pronikala na další trhy částečným vstoupením do dalších firem nebo jejím odkoupením. Miba tedy začala podnikat například v Brazílii, USA, Indii, Číně, Polsku i Německu. V první dekádě 21. století se z Miby stala skutečně mezinárodní korporátní společnost.

V dnešní době má firma Miba opravdu široký záběr působnosti. Stěžejní výrobní program zůstal: ložiska, slinuté a třecí materiály, ale došlo také k dalšímu rozšíření výrobního portfolia. Povlakování materiálů, komponenty pro elektroauta, vývoj mobilních i stacionárních speciálních strojů a výroba komponent pro výkonovou elektroniku.

Výrobky společnosti Miba nacházejí uplatnění v mnoha průmyslových odvětvích. Jako jsou nákladní tahače a autobusy, vlaky a lokomotivy, zemědělské a stavební stroje, lodě, letadla, elektrárny, větrné elektrárny, ale také zpracování olejů a ropy.

Zdroj: www.miba.com

(tp)

Bezpečný podnik



V roce 2017 jsme úspěšně získali ocenění programu Bezpečný podnik, které je platné na tři roky. Po tomto období certifikát automaticky zaniká. Protože náš závod aktivně řeší svou politiku BOZP, zažádali jsme na územně příslušném inspektorátu práce o opětovné zařazení do programu Bezpečný podnik, abychom obhájili certifikát na další tři roky.

Intenzivní prověrky proběhly na začátku března 2020. Inspektoři se zaměřili na dodržování klíčových kritérií, jednalo se např. o kritéria: zdvihacích zařízení, chemické látky, tlaková zařízení, výrobní a provozní zařízení, systém řízení BOZP a další.

S radostí Vás můžeme informovat, že prověrkou bylo potvrzeno, že **plníme prověřovaná kritéria stanovená programem „Bezpečný podnik“**, která jsou mimochodem velmi přísná. Současně jsme od inspektorů dostali několik doporučení, díky kterým se v této oblasti můžeme i nadále posouvat vpřed.

(kf)

Nové měření hlučnosti

V polovině května proběhlo, u nás v závodě, autorizované měření hluku a to pro čtyři oblasti. Jednalo se o nástrojárnu (výdejnu), novou kalírnu a také byla hlučnost měřena na trase, kterou absolvuje manipulát 1 a manipulát 2, během své směny.



Mobilní hlukoměr

Pozitivní informací je, že nám všechna měření prokázala výslednou hladinu hluku, která odpovídá kategorii 2, to znamená, že se nepříznivý vliv na zdraví vyskytne jen ve výjimečných případech. Následující oblastí, které se budeme věnovat, bude oblast SR linek.

Na základě změřených hodnot požádáme Krajskou hygienickou stanici o zařazení pracovišť do výše zmiňované kategorie. To povede mimo jiné ke snížení frekvence povinných lékařských prohlídek.

(kf)

Pravidla nošení brýlí

Do března tohoto roku bylo povinností nosit ochranné brýle trvale ve všech provozech s výjimkou kancelářských prostor a to i v případě, že jste se nacházeli v prostoru mimo uličku. Ke kroku upravit pravidla, jsme mohli přistoupit vzhledem k zakrytování strojů a linek, kterého jsme docílili vysokým podílem modernizace.

Nyní, je nutné nosit ochranné brýle pouze při určitých činnostech a trvale u strojů opatřených bezpečnostním značením. Určitými činnostmi je myšlen zejména ofuk tlakovým vzduchem a oplach, jakákoliv práce se šponami, práce s chemickými látkami a také při seřizení za chodu stroje. Tímto bych ráda vyzvala k dodržování pravidel. I když není nutné mít nasazené ochranné brýle po celou dobu (až na výjimky), neznamená to, že nebudeme mít k dispozici ochranné brýle. Stále zůstávají činnosti s rizikem zasažení oka.

(kf)

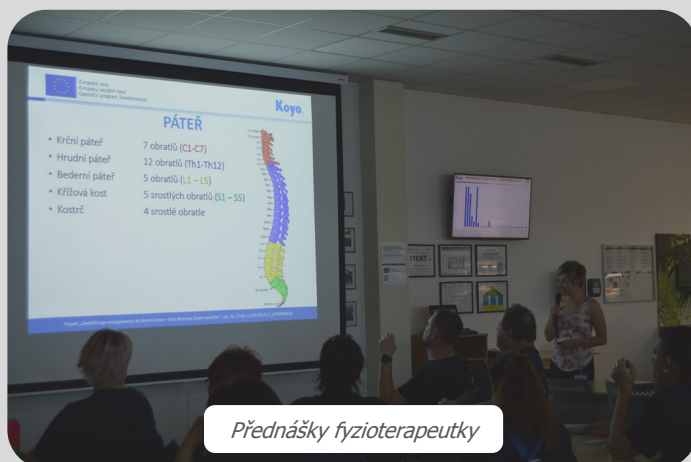
Projekt Zavádění age managementu do firemní praxe

V souvislosti s vyhlášením nouzového stavu a přijetím mimořádných opatření spojených s bojem proti koronaviru byly od 14. 03. 2020 přerušeny aktivity fyzioterapie a odborného poradenství k péči o zdraví zaměstnanců a prevenci vzniku nemocí z povolání.

Od 03.06.2020 jsme spolupráci s paní fyzioterapeutkou obnovili a naši zaměstnanci se za zprísňených hygienických podmínek opět mohou účastnit individuálních sezení.

Hromadné přednášky v jídelně na téma ergonomických zásad a předcházení nemocí z povolání budou pokračovat od září 2020.

Na 13. stránce tohoto čísla naleznete konkrétní protahovací cviky, které vám paní Navrátilová doporučuje a sama předvádí.



Přednášky fyzioterapeutky

(kf)

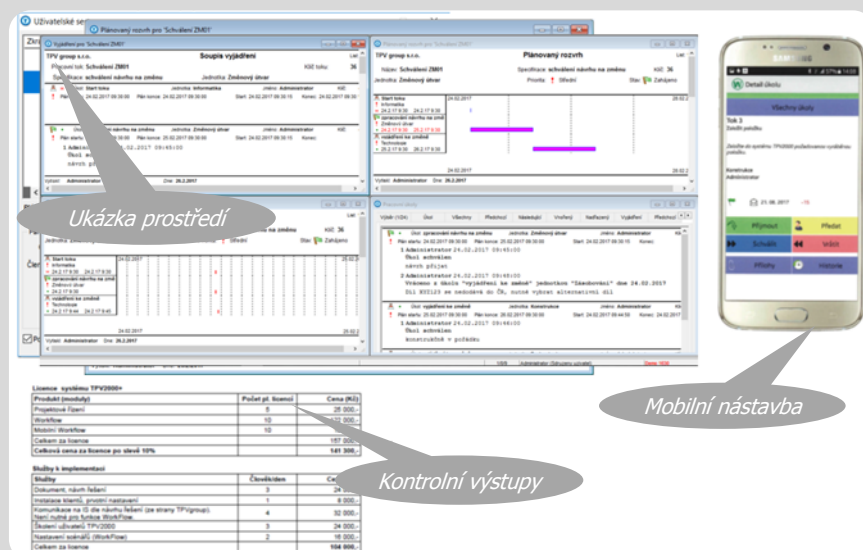
Projekt: Zavádění age managementu do firemní praxe
Reg. čís.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/17_079/0009618

Automatizace v podobě softwaru TPV Plus 2000

Pojem automatizace, robotizace a další v našem závodě slyšíme téměř denně a pravděpodobně každý si hned představí robot nebo nějaký stroj, který automaticky plní přidělený úkol. Automatizace má ale mnohem hlubší význam, může se dotýkat činností ne tak hmatatelných jako je úkon robota, ale také např. ve formě softwaru, který automaticky řídí soustavu úkolů nebo zajistí správnou posloupnost při provádění řady úkolů.

Jedním takovým softwarem nově disponuje oddělení engineeringu, jehož úkolem a smyslem je nově řídit průběh změnových řízení a to jak procesních, tak pro nové produkty. Software dodala a nyní připravuje na spuštění společnost **TPV Group s.r.o.** Momentální databáze totiž již nesplňovala nároky moderního závodu a bylo třeba přijít s inovací.

Dalším neméně významným úkolem tohoto softwaru je řídit projekty, které jsou spojeny s investicemi závodu a jsou tzv. taktické. Pravidelně na stránkách Mikronů zmiňujeme, kolik náš závod ročně investuje do technologií a dovedeme si tak představit, jak složité je určit například pořízení nového soustruhu, od poptávky až po jeho instalaci. Takový projekt má desítky, možná stovky podúkonů, které je třeba vést v patrnosti, na nic nezapomenout a vše řídit v relativně krátkém čase. Proto abychom byli vždy 100 % úspěšní a plnili plán rozjezdu spojený s veškerou legislativou včetně auditů, pomůže opět software TPV Plus 2000.



Za implementaci softwaru a jeho úspěšné spuštění je zodpovědná **Andrea Korbelová** (Inženýr pro zavádění nových produktů), která bude následně dohlížet i na dostatečné proškolení všech pracovníků, kteří s tímto registrem budou pracovat.



Plán spuštění je stanoven na začátek měsíce srpna 2020.

(ph)

Umělá inteligence na lince F56

Na podzim loňského roku byla instalována nová stanice automatické vizuální kontroly na brusírně, která pracuje na základě vyhodnocování nafoceného snímku povrchu kroužku. Investice do nové stanice přesáhla částku 3,6 milionů korun. Je na místě zdůraznit, že se jedná o **první zařízení tohoto druhu v našem závodě, které je založeno na neuronové síti.**

Stanice automatické vizuální kontroly snímá v taktu výrobní linky povrch kroužků pomocí dvou kamer. Každý kroužek je nasnímán na vnějším průměru, obou čelech a vnitřním průměru. Snímkuje se vždy ve dvou typech světla, prvním je standardní světlo a druhé tzv. zadní světlo (backlight). V každém typu světla jsou vidět jiné defekty povrchu. Následně jsou snímky vyhodnoceny pomocí algoritmů, založených na neuronových sítích, kterým se říká **AI (Artificial Intelligence) - umělá inteligence.**

Principem je, že jsou do systému nahrávány typy možných vad, které se na povrchu výrobku v průběhu jeho výroby mohou objevit. Na základě těchto znalostí je systém schopen vyhodnotit, zda na výrobku vada je či není. Během testovacího provozu bylo nutné eliminovat vlivy, které se v reálných podmínkách výroby ložiskového kroužku mohou vyskytnout. Jedním z nich je například čistící kapalina, která ulpívá na povrchu. Toto takzvané „učení neuronové sítě“ prvotně provádí člověk, který anotuje snímky. To znamená, že na zkušebních vzorcích popisuje vady a **sít' se s rostoucím množstvím těchto dat dále zdokonaluje stejně jako celý tým, který na projektu pracuje.** Platí, že čím více je popsanych snímků, tím je neuronová síť přesnější. Na vývoji se podílely softwarové Start-up subjekty, zabývající se umělou inteligencí ve strojovém vidění, a také dodavatelé strojního zařízení z Česka a Slovenska.



(ae)

Změny v pravidlech Kaizen ligy a zlepšovacích návrhů

Možná jste zaznamenali, že s přelomem roku došlo ke změně pravidel u hodnocení Kaizenů. Představili jsme již nová pravidla v rámci lednové měsíční prezentace, i přesto si je zde dovolím znovu připomenout a okomentovat především to, proč jsme tyto změny provedli.

- 1) Zvýšili jsme **bodové ohodnocení návrhů, které mají vliv na zlepšení kvality** (sníží zmetkovitost, zvýší chokko, zamezí reklamám a opravám, atp.). Důvodem je jednak zaměření se na snížení nákladů na nekvalitu, ale také zlepšení schopnosti plnění plánu a zvýšení produktivity.

To, že zadržujeme (blokuje) materiál ve výrobním toku, aby byl znovu přeměřen, opraven nebo vizuálně kontrolován, nás stojí interně spoustu času. Kromě toho, v případě kdy ohrožujeme chod linky u zákazníka, musíme organizovat zvláštní závoz na naše náklady, vše nás to stojí navíc obrovské úsilí a stresové situace. **Pokud tedy jste schopni podobným věcem předcházet zlepšením v procesu, neváhejte s podáním návrhů na taková zlepšení!**

- 2) Další změnou je **zvýšení odměny za podání návrhu, který bude posouzen jako Kaizen+ z 300 Kč na 1 000 Kč** po podání a schválení. Také další odměny jsme navyšovali: vytvořili jsme definici „významné úspory“ jako částku roční úspory nad 100 000 Kč a odměnu za významné úspory navýšili z 1 % na 3 % úspory. Pokud se vás týkají vítězství v Koyo lize, pak tato byla navýšena také o zajímavých 50 %.

- 3) Poslední změnu, kterou vám doporučujeme sledovat je to, že **body dosažené ve fiskálním roce si musíte vybrat do 6 měsíců po jeho skončení**, tedy do 30.9., poté propadnou bez náhrady. Stále platí, že pro zvýšení šancí na schválení Kaizen návrhu, je potřeba dostatečně detailně a srozumitelně popsat jak problém, tak jeho řešení.

V posledních větách si vás dovolím vyzvat k podávání více **Takumi a Tanzaku**. Tyto vaše drobné návrhy a jejich zavádění mají prokazatelně pozitivní dopad na snižování poruchovosti, přeseřizování, odstraňování prohřešků v 5S a LPA auditech. Kromě toho, že takto zlepšujete věci, které mají dopad do vašich premií, je to také způsob, jak přímo ovlivňujete chod na svých oblastech a vaši spokojenost. A této zodpovědnosti a spoluúčasti se prosím chopte. V minulém roce jste podali v souhrnu 1 200 návrhů a věřím, že v tomto roce budete stejně nápadití, vnímaví a kreativní.

Jiří Černý, Manažer oddělení štíhlé výroby



Podejte mimořádný ČERVENCOVÝ KAIZEN

Aktuální doba, kdy zaznamenáváme pokles zakázek díky dopadu celosvětové pandemie COVID-19, a s tím spojeného nepříznivého vývoje automobilového trhu, s sebou logicky nese požadavky na úspory a snižování nákladů.

Rádi bychom tak všechny zaměstnance vyzvali k dalšímu zamyšlení nad možnými úsporami. A podpořili následovně toto vyhlášením **2 mimořádných odměn za KAIZENY**, které přinesou největší úspory:

- 1) zaměstnanec, který nalezne a podá v měsíci červenci 2020 KAIZEN, který přinese **nejvyšší vyčíslenou úsporu**, a bude ho moci také realizovat, získá **mimořádnou odměnu ve výši 2 000 Kč** (a současně získá dle platných pravidel KAIZEN body a u vyčíslené úspory nad 100 000 korun také příslušné procento z úspory),
- 2) zaměstnanec, který nalezne a podá v měsíci červenci 2020 KAIZEN, který přinese **nejvyšší vyčíslenou úsporu**, ale bude ho realizovat jiný kolega/oddělení, obdrží **mimořádnou odměnu ve výši 2 000 Kč** a další plnění viz. bod 1).

Zamýšlejte se nad nejjednoduššími věcmi, jako například zda někde zbytečně nesvítime, zda nejsou zapnutá zařízení v době, kdy nevyrábíme apod. **KAIZENY prosím podávejte obvyklou formou**, tedy na k tomu určených formulářích. Je nutné na formulář napsat **ČERVENCOVÝ KAIZEN**.

Návrhy bude standardně vyhodnocovat KAIZEN komise s důrazem na vyčíslení úspory. Věříme, že objevíte další zajímavé nápady, které nám pomohou toto obtížnější období zvládnout.

(ph)



Nabídka odměn za KAIZEN body

Kolektivní smlouva 2020

Také v letošním roce se nám po několika kolech vyjednávání podařilo se zástupci odborové organizace KOVO uzavřít Kolektivní smlouvu v obvyklém čase, a to i přes komplikacemi souvisejícími s COVIDEM-19. Vzájemné vyjednávání bylo vedeno tak, aby nadále podporovalo stávající dobrou úroveň vztahů mezi zaměstnavatelem a členy vyjednávací skupiny, kteří v již osvědčené sestavě zastupovali zájmy zaměstnanců Koyo.

Naším společným cílem bylo a stále je udržet zaměstnanost a v co možná největší míře zachovat jistotu příjmu pro naše zaměstnance, kteří nám zvláště v průběhu uplynulých několika týdnů vyjadřují svoji podporu při výkonu práce. Se členy odborové organizace věříme, že výsledky kolektivního vyjednávání toto naplňují.

S účinností od 1. dubna 2020 tak vstoupily v platnost tyto změny kolektivní smlouvy:

1) Navýšení základních mezd

	Plošné navýšení mzdy	Individuální navýšení
Kategorie D	4,- Kč / hod.	Individuální navýšení mzdy se odvíjí od kvality odváděných pracovních výsledků a aktuálního mzdového rozpětí mzdy konkrétního zaměstnance na trhu práce.
Kategorie THP	600,- Kč / měsíc	

2) Navýšení příplatku za práci v odpoledních směnách

Za práci v odpoledních směnách (tedy v době mezi 14:00 – 22:00 hod), náleží zaměstnanci mzda a **příplatek ve výši 8,- Kč za každou odpracovanou hodinu.**

3) Prodloužení platnosti mimořádného bonusu za docházku ve výši až 1 000 Kč při změně pravidel výpočtu bonusu

Podmínkou výplaty bonusu nadále zůstává 100% docházka do zaměstnání, tzn. pokud zaměstnanec čerpal nemocenské dávky, OČR, volno z důvodu ošetření u lékaře nebo má neomluvenou absenci či neplacené volno, nárok na výplatu bonusu mu v daném měsíci zaniká. Zaměstnanci, kteří splní v daném měsíci tyto podmínky, mají nárok na výplatu **poměrné části bonusu, a to za odpracovanou dobu.** Výše bonusu se tak bude u každého zaměstnance lišit.

4) Prodloužení platnosti mimořádného mzdového příspěvku pro pracovníky brusírny

Příplatek ve výši 20 Kč za každou skutečně odpracovanou hodinu na oddělení brusírny – oblasti čela a vnější průměry.

5) Prodloužení platnosti odměny za práci na pozici Operátora B

Příplatek ve výši 12 Kč za každou skutečně odpracovanou hodinu, kdy zaměstnanec vykonává činnost operátora B.

6) Prodloužení platnosti odměny za splnění cíle seřizovacích časů

Odměna je vyplacena v případě splnění cíle seřízení pro konkrétní pracoviště nebo produktovou řadu (value stream) v hodnoceném období.



Podzimní tvoření na louce u závodu

Benefity zaměstnanců Koyo

Při letošním předávání mzdových výměrů byl všem zaměstnancům distribuován individuální přehled čerpání benefitů, které zaměstnanec využil v loňském fiskálním roce v rámci finančních či jiných výhod podporovaných zaměstnavatelem.

Nabídka benefitů / výhod pro zaměstnance Koyo je široká:

Příspěvek na penzijní pojištění	Příspěvek činí 2 % z hrubé mzdy, minimálně však 700 Kč za podmínky splnění 60 % odpracované doby
Příspěvek na stravování	Cena základního menu, tzv. hotovky = 10 Kč Cena minutkového menu = 45 Kč
Stravenky	Stravenka náleží zaměstnanci za každou odpracovanou směnu v režimu, kdy není otevřena závodní jídelna (tedy noční a víkendová směna)
Odměny za pracovní výročí	5 odpracovaných let = 5 000 Kč 10 odpracovaných let = 10 000 Kč 15 odpracovaných let = 15 000 Kč 20 odpracovaných let = 20 000 Kč
Odměny pro dárce krve	Bronzová plaketa = potravinový balíček v hodnotě 1 000 Kč Stříbrná plaketa = potravinový balíček v hodnotě 1 500 Kč Zlatá plaketa = potravinový balíček v hodnotě 2 000 Kč Jubilejní odběr (tj. více než 60 odběrů) = Flexi pass 3 000 Kč
Životní jubilea	50 let, 60 let = potravinový balíček v hodnotě 1 500 Kč

Na tomto místě bychom také rádi zdůraznili, že v loňském roce se nám podařilo profinancovat v rámci aktivit směřujících do rozvoje zaměstnanců a podpory pracovních či mimopracovních aktivit zajímavé finanční prostředky.

Do školení zaměstnanců bylo alokováno = 1 212 268 Kč z vlastních zdrojů, přes Evropské fondy jsme dále čerpali částku 375 465 Kč a tyto prostředky byly primárně určeny na školeních tzv. měkkých dovedností.

Do sociálních aktivit a **neformálních setkání zaměstnanců**, jakou jsou rodinný den, Koyo festival, vánoční večírek, punčování nebo podzimní tvoření putovala částka přes **1 100 000 Kč**.

V rámci **společenské odpovědnosti** jsme do sociálních a charitativních projektů, vzdělávání v kraji či obnovu zeleně investovali přes **300 000 Kč**. Mezi příjemce darů patří například tyto sociální partneři: Středisko pro ranou péči, DC Topolany, Sdružení Šance, Charita Olomouc, Dětské centrum Ostrůvek, Oblastní unie neslyšících Olomouc a další.

V oblasti péče o zaměstnance jsme dále investovali do:

- projektů snižujících hlučnost (podařilo se přejít z kategorie III. na kat. II. na soustružně)
- rozšíření adiabatického chlazení na údržbě a části brusírny
- výměny světlíků na montáži
- výměny klimatizací ve velkoplošné kanceláři
- fyzioterapií pro zaměstnance v prostorách závodu + vzdělávání v této oblasti
- pořízení automatických zvedacích zařízení na brusírnu

Jana Blažková, Manažer personálního oddělení



Top informace z jednotlivých oddělení

VÝROBA

Fiskální rok 2019 utekl jako voda a při ohlédnutí zpět musím říct, že byl v mnoha ohledech velmi úspěšný. Podařilo se dokončit hned několik důležitých projektů a to díky práci různě složených týmů. Pokud bych měl uvést některé příklady, nemohu určitě opomenout projekt na snížení seřizovacích časů na CRB oblasti, případně projekt obslužnosti na linkách Schmidt, Metaldyne a VT...a také našemu oddělení se podařilo v průběhu loňského roku setkat při neformálních akcích...

Nový fiskální rok 2020 nám od samého začátku přináší mnoho složitých situací, se kterými se jak ve výrobě, tak v nástrojárně musíme vyrovnat. I přes neočekávané externí vlivy však musíme s plánovanými aktivitami pro tento rok pokračovat. Aniž bych chtěl upozorňovat ostatní projekty, budu jmenovat především projekt razantního snížení seřizovacích časů na NRB oblasti, digitalizaci eskalačního procesu napříč pilotními oblastmi a v neposlední řadě příprava nových projektů obslužnosti pro oblasti CRB a montáže.

Díky šikovnosti našich zaměstnanců se tyto aktivity určitě podaří dotáhnout do zdárného konce a v dubnu 2021 budou vyhodnoceny úspěšně.



Jan Večeřa, Manažer oddělení výroby

TECHNOLOGIE

„V uplynulém roce se nám povedlo dokončit několik klíčových investic a projektů, které nám v dlouhodobém horizontu pomohou zvýšit naši konkurenceschopnost. Jednalo se zejména o pokračující modernizaci soustružny, kde se povedlo vyměnit staré a neproduktivní stroje za tři nové Okumy. Dále jsme se výrazně posunuli v implementaci prvků Průmyslu 4.0 a automatizace – ke konci roku byla nainstalována dvě pracoviště automatické vizuální kontroly, která využívají pro svou práci prvky umělé inteligence a strojového učení. Neopomněli jsme se zaměřit na úspory energií a environmentální projekty – v průběhu roku jsme dokončili modernizaci výměňkové stanice a instalaci nové kogenerační jednotky. Díky této investici jsme schopni výrazně snížit spotřebu páry pro vytápění a zároveň jsme získali schopnost si ekologicky vyrobit část elektrické energie pro vlastní spotřebu. Dále nám tato investice umožnila využít odpadní teplo vlastních kompresorů pro ohřev teplé vody. Uplynulý rok považuji celkově z pohledu oddělení engineeringu za úspěšný, dařilo se nejen investovat, ale také zlepšovat interní procesy a snižovat poruchovost.

Následující fiskální rok bude navzdory složité ekonomické situaci ve znamení dokončení dlouhodobých investičních projektů. Čeká nás finální schválení uvedení nové kalící linky do provozu, u které je potřeba provést vzorkování a následné schválení pro všechny klíčové zákazníky. Dále budeme pokračovat v modernizaci našeho strojového parku – v polovině roku bude nainstalována nová bezhrotá bruska Lidköping a ve stejné době i náhrada za již velmi opotřebovanou otvorovou brusku ALS2.

V rámci snižování produkce nebezpečných odpadů bude nejdůležitější investicí instalace separátoru emulzí, který nám pomůže snížit množství tohoto nebezpečného odpadu až o 95 % a navíc budeme moci znovu využít odseparovanou vodu pro technické účely. A z pohledu zvýšení nezávislosti na dodavateli energií a snížení vyprodukovaného CO2 budeme ve druhé polovině roku instalovat na část střechy výrobní haly solární elektrárnu. Stejně jako všechna ostatní oddělení se budeme i my zaměřovat také na drobná zlepšení a úsporné projekty bez nutných investic tak, aby bylo možné zvýšit naši konkurenceschopnost a tím zvýšit šance na získání dalších zákazníků a tím i udržení pracovních míst pro nás všechny...no a také věřím, že i přes spoustu výše popsané práce se nám bude dál dařit napříč oddělením setkávat také při neformálních akcích...”



David Pitela, Manažer oddělení engineeringu

KVALITA

„Kromě každodenního zápolení s kvalitou výroby, řešení zmetkovitosti a oprav, byly v průběhu celého roku 2019 plněny i další úkoly, zejména ve spojení s automatickými měřidly. Oblast CRB tak díky nim může pokračovat v projektech na téma obslužnosti linek.

Stejné aktivity nás čekají i v roce 2020. I nadále k hlavním výzvám patří snaha zlepšovat se, pro své zákazníky zajišťovat 100 % produkty a kvalitou dílů získávat i zákazníky a projekty nové. Je to na nás všech, jak se k tomu postavíme. Všichni jsme propojeni v jednom řetězci a tak jako pochybení jednoho člověka může způsobit problémy celku, tak i každé zlepšení jednotlivce může velkou měrou přispět k našemu úspěchu.

Je dobré si připomínat, že základem kvality je obyčejná poctivost a odpovědnost.

Pokud každý bude dělat, co má, je šance vyhnout se chybám. Vezměme to všichni jako společnou výzvu...

A protože kvalitář není jen člověk dohlížející na pravidla, nýbrž je i tvor společenský a v našem případě i tvor se sportovním duchem, snažíme se odreagovat a posílit fyzickou na každoročních společných cyklovýletech.”

Silvie Čechová, Manažer oddělení kvality



Top informace z jednotlivých oddělení

PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ

„Uplynulý rok se nesl především v duchu intenzivních náborů a boje s nedostatkem kvalitních a zkušených uchazečů, potýkali jsme se se zvýšenou fluktuací i nemocností...to pak mělo dopad dovnitř závodu na všechny zaměstnance, kteří byli zatíženi zaškolováním nováčků a současně museli podávat standardní výkony a zaskakovat za nepřítomné kolegy...a tak za trpělivost vás všech ještě jednou dodatečně děkuji. Rok 2019 byl dále výjimečný množstvím neformálních akcí, které mě oddělení pro zaměstnance organizovalo, intenzivně jsme školili a začali jsme se více zaměřovat na oblast péče o naše zdraví. I přes řadu Koyo akcí, které se většinou konaly o víkendech a povinnostech v našich rodinách, jsme si našli s kolegyněmi čas a společně vyrazily na víkend.

Tento fiskální rok bude naše úsilí zaměřeno na udržení vašich pracovních míst. Odstávkám výroby se pravděpodobně nevyhneme, budeme se snažit v co největší možné míře využít vládních pobídek, které zlepší naše cash-flow. V tomto roce budeme hodně školit, více se zaměříme na oblast zdraví a stárnutí populace. Rádi bychom se ucházeli o certifikaci Investors in People, tzn. že nás čeká kontrolní dotazníkové šetření. Z pragmatických důvodů nelze očekávat masivní nabídku firemních akcí, nicméně na druhou polovinu roku, se chystáme na jiné netradiční aktivity, které vzešly z vašich podnětů“

Jana Blažková, Manažer personálního oddělení



kteří na počátku vypadaly jako nedosažitelné. Ať to byly projekty spojené s pozorováními procesu (např. CRB - výrazné snížení času seřízení), nebo se standardizací práce a obslužností (CRB – díky implementaci automatických měřidel, Schmidt-Mitec – standardizace práce operátora B) nebo jiné. Opakovaně se zde ukazuje, že pokud jsme schopni pracovat v týmu napříč odděleními na jednom cestu, jak překážky zmírnit nebo zcela odstranit. Vidíme, že se máme stále co učit a toto naučené můžeme dále sdílet napříč provozy. Na co jsem obzvlášť hrdý je množství i drobných zlepšovacích návrhů, které podáváte. Loni jich bylo 1200. Ať to bylo formou Kaizenů, Takumi či Tanzaku. Pro nás to znamená, že stále máte oči otevřené a chcete posouvat úroveň své práce nahoru. Do nového roku bych si tedy přál pokračovat v podobném duchu. Nebát se výzev, které mohou vypadat na počátku „šité, nedosažitelné, atp.“. Klišovitě můžu jen říci, ať se nám všechny problémy a překážky podaří přeměnit pomocí nápadů, spolupráce a realizace v příležitosti. Přizpůsobení se současným okolnostem je jediná cesta, jak zůstat konkurenceschopní. Vaše i drobné návrhy na zlepšení jsou posun o krůčky vpřed – pokud jich bude opět mnoho, je to velký kus cesty. V tomto roce se vám tedy opět budeme snažit být nápomocní, kde to bude možné.“

Jiří Černý, Manažer oddělení štíhlé výroby

FINANCE

„Na stránce 14. tohoto čísla Mikronů vás podrobněji seznámím s činnostmi našeho oddělení a vysvětlím důvody, proč tak často trváme na dodržování termínu apod. Zmíním se též o digitalizaci tištěných dokumentů, které se chceme v roce 2020 více věnovat.“

Pavel Frajs, Manažer oddělení financí

LOGISTIKA

„Za oddělení logistiky vnímám uplynulý rok ve srovnání s rokem 2018, kdy požadavky zákazníků byly mimořádně vysoké, jako klidnější. Zaměřili jsme se na seznámení s pokročilým plánovacím modulem APS, který je využíván v mnoha jiných výrobních firmách. Zavedli jsme vizualizaci plnění plánu v jednotlivých úsecích jako je soustružna, brusírna a montáž. Ve skladu jsme pořídili zařízení na monitoring manipulační techniky zvaný I-site. Podařilo se nám rozšířit sklad o 200 paletových míst a také snížit výši zásob o 30 % ve všech kategoriích (vstupní materiál, rozpracovaná výroba a sklad hotových výrobků). V oblasti nákupu jsme se intenzivně věnovali vyhledávání potenciálních dodavatelů klecí a valivých komponentů.

V roce 2020 budeme pokračovat v rozšiřování zařízení I-site na další manipulační techniku v našem závodě. AIV robot Mirek bude zaveden na pilotní oblast (cca 6 měsíců) a následně dojde k rozšíření jeho trasy na další velkoobjemové výrobní linky v oblasti brusírny. V oblasti nákupu očekáváme rozšíření počtu dodavatelů ocelových trubek a maximální využití soustružení v našem závodě. V roce 2020 očekáváme začátek zavádění přípravy pro zavedení systému SAP místo současného Oracle.

Petr Foltýn, Manažer oddělení logistiky



JPS

„Jsem rád, že jsme v uplynulém fiskálním roce 2019 společně s vámi dokázali opět zavést a změnit věci,



Jiří Černý, Manažer oddělení štíhlé výroby

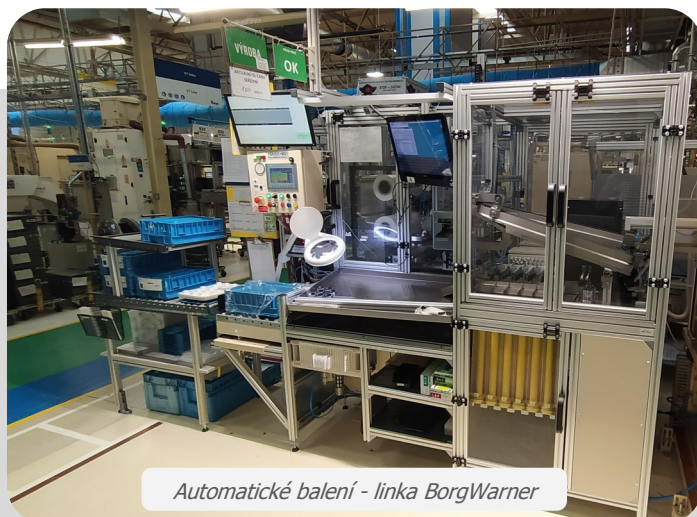
Nový výstup linky BorgWarner

V současnosti se dokončuje významný projekt úpravy konce linky BorgWarner, který lze rozdělit do dvou částí: automatická kamera na zjišťování vad a nový typ automatického balení. Tento projekt je z pohledu automatizace výroby pro náš závod velmi významným milníkem.

Nová kontrola výrobku automatickou kamerou značky Basler využívá kombinace použití statistických metod vyhodnocování a strojového učení. Obě metody mají určitou pravděpodobnost zachycení vady a jejich kombinace mnohonásobně zvyšuje jistotu, že díly jsou správně vyhodnoceny.

Celý kamerový systém je schopen pracovat v cyklovém čase pod 7 sekund a je schopen detekovat celou škálu vad jako jsou koroze, rýhy, otlaky, přebrusy, nedobrusy a neopracované díly. Učení systému probíhá tak, že operátor kontroluje kroužky po kameře a ve spolupráci s pracovníkem kvality určují, co ještě vada není a co už ano. Na základě této zpětné vazby si systém upravuje hranici OK (bezchybných) a NOK (vadných) dílů. V současné chvíli kamera pracuje s Chokkem 98,5 %, požadavek je 99,6 %. Po dosažení požadované úrovně bude vizuální kontrola operátorem vyloučena.

Nový typ automatického balení bude mít několik přínosů. Linka bude schopna balit v cyklovém čase 10 sekund a také bude zajištěno vždy kompletní balení. Tím bude v této operaci vyloučena lidská chyba. Kromě významných ekonomických úspor, je neméně významný také ekologický přínos. Na balení bude spotřebováno o 75 % méně plastů než při stávajícím způsobu.



Automatické balení - linka BorgWarner

Nové balení je také úspornější na přepravní prostor. Zatímco roční produkce těchto dílů zabalených dnešním způsobem se vejde na 192 palet, zabalené novým způsobem spotřebují jen 96 palet.

Těmito inovativními řešeními dojde ke snížení potřebné manuální práce operátora na lince o 50 % a uvolněná kapacita bude moci být využita pro výrobu na jiných linkách. Nové balení také rozšiřuje možnosti, které můžeme nabídnout našim zákazníkům.

Nespornou výhodou tohoto způsobu balení je také významná úspora transportních rozměrů a dokonalé oddělení výrobků od okolního prostředí. Tím je sníženo riziko kontaminace či koroze dílů.

(tp)

MIREK - první autonomní pohyblivý robot

Dalším krokem, spadajícím do fenoménu Průmyslu 4.0, je pořízení autonomního inteligentního vozíku (AIV Autonomous Intelligent Vehicle) za částku dosahující 1,7 milionu korun. Tento robot se stává novým pomocníkem v logistice našich hotových výrobků od velkoobjemových linek až do skladu.

Průmysl 4.0, který teď vládne ve většině vyspělých výrobních společností, s sebou přináší spoustu výhod. Mezi stále častější patří nasazení autonomních pohyblivých robotů, jakým je i náš nový autonomní robot MiR 100 (interní anketou mezi zaměstnanci byl pojmenován MIREK), který je primárně určen pro transport hotových výrobků a případnou distribuci materiálu.

Samostatně se naviguje ve výrobním prostředí, a to díky předem naskenovanému prostoru a mapě vytvořené přesně pro účely obsluhy konkrétních linek. Po areálu výrobní haly se pohybuje rychlostí až 5 km/h (což je maximální povolená rychlost v závodě), jeho rychlost ale lze přizpůsobit daným podmínkám v jednotlivých částech provozu tak, aby byl tento autonomní prvek vždy bezpečný pro ostatní i sám pro sebe.

Díky kamerám, ultrazvukovým čidlům, světelným a zvukovým signálům se dokáže dobře orientovat v dynamickém prostředí a zastavit v případě jakékoliv překážky, čímž neohrožuje bezpečnost pracovníků ani svého okolí. Na základě zabudovaného komunikačního modulu samostatně ovládá automatická vrata i jiná externí zařízení. Díky velkoobjemové Li-ion baterii je schopen být v provozu minimálně jednu směnu bez nutnosti nabíjení.

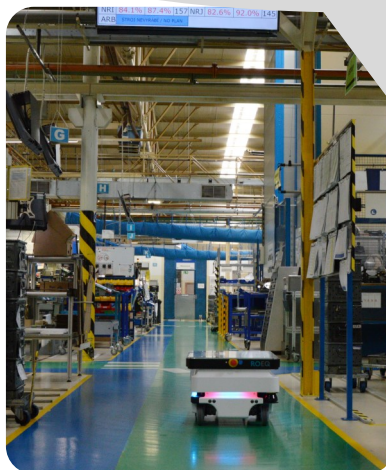
Hlavním přínosem robota by mělo být zlepšení ergonomie při odvozu hotových výrobků z výrobních linek. Robot zastane

jednodušší rutinní ale i těžší manuální práci a ušetří tak čas manipulanta interní logistiky. Robot si zajede sám pod připravený vozík (CART), který se rovnou u linky bude plnit transportními boxy tzv. KLT boxy. Tento plný vozík si zahákne a odveze až do skladu hotových výrobků, zpátky k lince poté přiveze prázdný vozík připravený pro nakládku nových boxů s hotovými výrobky. Takto se bude celý proces opakovat.

Využitím tohoto druhu automatizovaného procesu jsme schopni zvýšit plynulost a přesnost materiálového toku.

(ae)

MIREK díky originální aplikaci a propojení se smart zařízeními může uživatel plně obsluhovat a kontrolovat na dálku.



Protahovací cviky zaměřené na páteř

Od května 2019 dochází pravidelně do zázemí našeho závodu paní Monika Navrátilová, která v rámci projektu podporovaného evropskými fondy, poskytuje zaměstnancům Koyo v pracovní době fyzioterapeutické konzultace a další poradenství zaměřené na péči o zdraví a předcházení vzniku nemoci z povolání.

Kromě toho, že paní Navrátilová pravidelně poskytuje fyzioterapeutická sezení, do kterých se zapojilo kolem stovky zaměstnanců a celkem provedla téměř 900 sezení. Zajistila již také dvě odborné přednášky. Pro toto číslo Mikronů navíc připravila doporučení k péči o naši páteř a cviky, které lze provádět bez dalších požadavků na speciální pomůcky prakticky kdekoliv...tedy i v zaměstnání.

Meziobratlová ploténka se nachází mezi obratli naší páteře a v případě, že dojde k jejímu stlačení, jádro se posune a dochází k výhřezu. Mezi projevy výhřezu v krční páteři je například brnění, pálení a vystřelování bolesti do prstů horních končetin. Příčin, proč k výhřezu dochází, je celá řada. Patří mezi ně oslabení svalů páteře, nesprávné zvedání břemen, špatné držení těla, oslabení nebo špatná funkce břišních svalů, vrozené vady atd. a bohužel se s těmito potížemi setkala již většina z nás.

Bolesti zad však můžeme předcházet správným držením těla a také pohybovými stereotypy (např. správné zvedání předmětů, naučit se také zásadám správného sezení nebo nošení vhodné obuvi). To vše bude předmětem dalších dvou přednášek, na které se mohou zaměstnanci těšit na podzim letošního roku.

A jak můžeme zlepšit pohyblivost páteře a celého těla?

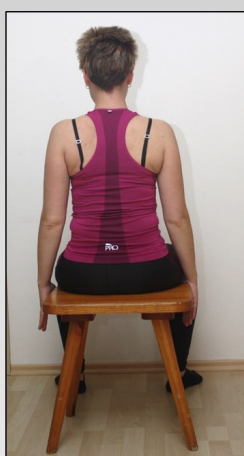
- protahováním zkrácených krčních svalů,
- posilováním mezilopatkových svalů,
- posílení středu těla na balančních plochách a posílení břišních svalů.

Níže najdete cviky, které paní Navrátilová předvádí a doporučuje na protažení páteře kdykoliv v průběhu dne.

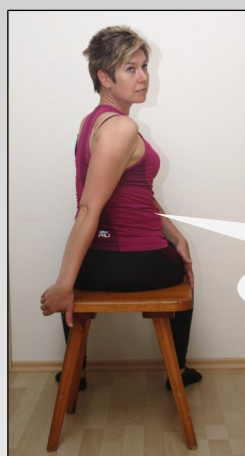
(kf)



Výdech

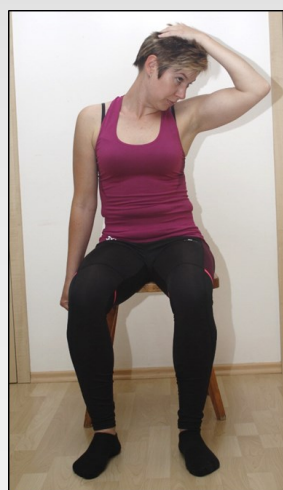


Nádech

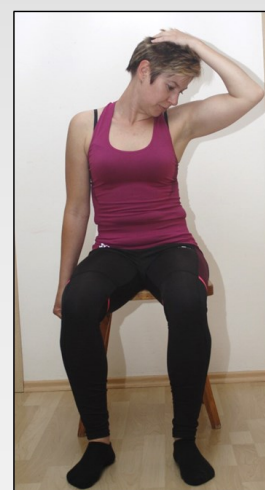


Výdech

*Rotační cviky
na protažení celé páteře*



Nádech – oči nahoru



Výdech – oči dolů

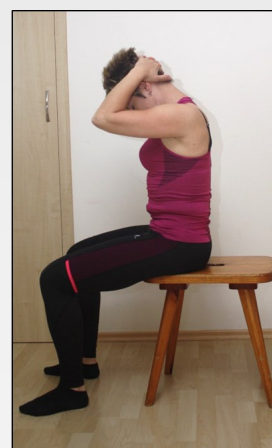
Protažení krční a hrudní páteře



Nádech – lokty
dozadu



Výdech –
předklon lokty dolů



Pohled z boku

Cviky na protažení krční páteře

Jak funguje oddělení financí?

Na tomto místě bychom dali prostor manažerovi oddělení financí, aby nám podrobně představil práci jeho týmu. Aktuálně zde pracuje sedm kolegů se zodpovědností za účetnictví a dva se věnují projektům spojeným s čerpáním příspěvků z evropských fondů.

Jak by se dala popsat náplň vaší každodenní činnosti na financích?

Musím říct, že je to opravdu pestré a záleží také na konkrétním měsíci. Když bych to měl ale vzít od toho co nás nejvíce časově vytěžuje, tak jsou to určitě měsíční závěrky. Celé oddělení na měsíční závěrce pracuje zhruba 5 dní 12 krát do roka. Je to požadavek majitele, aby zhruba pátý pracovní den měl informace o tom, jak se firmě finančně daří a mohl reagovat – podpořit firmu v době růstu, respektive zahájit úsporné programy, v době kdy se nedaří.

Pět dní je docela málo, dá se to stihnout?

Musím říct že 4-5 dní patří k tomu nejkratšímu, co jsem ve své praxi zažil. Je to hodně o zkušenostech, praxi a sešranosti všech členů týmu. Často i o nadstandardním nasazení např. při nemoci, závěrka se zkrátka musí stihnout v termínu. Dokonce kolega stihl i porod během závěrky, takže někdy je to oprava pestré.

Není v tomto vaše práce trochu monotónní – závěrka každý měsíc?

Určitě ne. Protože se jako firma pohybujeme v určitém legislativním prostředí, musíme si velmi pozorně hlídat, že naše účetnictví a daňová přiznání jsou v souladu se všemi zákony. Největší obtíž nám v tomto dělají politici, kteří neustále zákony mění a my musíme být pořád ve střehu, sledovat změny, školit se.

Pro firmu je složité na všechny tyto změny reagovat. I proto jsou všechna naše čísla pečlivě kontrolována auditory někdy i kontrolami z finančního úřadu.

Co takový audit obnáší?

V první řadě přípravu velkého množství podkladů, dat a dokumentů. Auditorský tým u nás tráví dohromady 2 týdny,

takže s přípravou a následným dokončením auditu nám to zabere zhruba měsíc práce. Ale tady se můžu pochlubit, že jsme velmi úspěšní, za dobu kdy pracuji pro Timken a Koyo, tj. 11 let jsme každý rok obhájili naše finanční výkazy s čistým auditorským výrokem. Je to známka toho, že účetnictví a daně máme v pořádku a v souladu s legislativou.

Velký dík tady patří celému mému týmu. Sice často musíme trvat na doložení, vyúčtování, smlouvě, faktuře apod., ale všechno má svůj důvod a audit je jedním z nich.

Co vy a nové technologie v roce 2020?

Díky za tuto otázku. Stejně jako ve výrobě tak i my chceme pracovat na inovacích, aktuálně jsem se pustil do oblasti robotizace zpracování faktur. Je to hrozně zajímavé téma, my měsíčně ručně účtujeme přes tisíc faktur.

Zkoušíme se na to teď podívat tak, jestli nám nějaká technologie neumožní tento proces zautomatizovat a zkrátit. Zároveň bych chtěl postupně snižovat počet papírových dokumentů a různých formulářů, které používáme.

Jakými činnostmi podporujete výrobu?

Je toho opravdu hodně. Mnoho věcí není vidět, dějí se jaksí na pozadí, ale jsou velmi důležité. At' už je to bezproblémovou platební morálkou, kdy naši dodavatelé dostávají zaplacenou včas a nedochází tak k ohrožení dodávek materiálu, prodlužování oprav strojů apod., tak je to třeba zajišťování dotací na různé investice pro výrobu, školení apod.

Velký balík práce je také kontrola účtování výrobních zakázek a obecně všech pohybů materiálu, nedokončené výroby nebo hotových výrobků v našem závodě. Měříme výkonnost a efektivitu výroby a samozřejmě poskytujeme důležitá data pro různá rozhodnutí, at' o cenách výrobků pro potenciální nové zákazníky nebo např. o nákladovosti našich provozů. Jenom pro představu, u nás v závodě sledujeme náklady pro cca 90 nákladových středisek.

Oblíbená je určitě pokladna, kam si zaměstnanci chodí pro prémie za dobré pracovní výsledky nebo odesílání výplat na účty zaměstnanců. Zde si velmi hlídáme, aby zaměstnanci měli mzdy na účtech vždy včas.

Pavel Frajs, Manažer oddělení financí



**Termín letní celozávodní dovolené
3. - 14. srpna 2020**

Blahopřejeme k pracovnímu výročí

Foltýn Petr	10 roků
Langer Michal	10 roků
Mach Aleš	10 roků
Pazdera Miroslav	10 roků
Barková Marcela	5 roků
Čechová Silvie	5 roků
Doležel Michal	5 roků
Dvořák Martin	5 roků
Hildebrandtová Alice	5 roků
Juřica Petr	5 roků
Mariánek Michal	5 roků
Martinčík Ondřej	5 roků
Matečková Jaroslava	5 roků
Přibyllová Lucie	5 roků
Šustková Lucie	5 roků

Děkujeme dárcům krve

Železný Marcel	200 odběrů
Stejskal Marek	90 odběrů
Novák Petr	80 odběrů
Vondrák Karel	80 odběrů
Smejkal Jaromír	50 odběrů
Mareš Libor	20 odběrů



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Vzdělávání z ESF

V období 2020-2021 budeme společně s Okresní hospodářskou komorou a také Moravskoslezským automobilovým klastrem realizovat projekty vzdělávání zaměstnanců, jejichž cílem je řešit nesoulad mezi kvalifikační úrovní zaměstnanců a potřebami zaměstnavatelů v regionu. Náplní projektů jsou vzdělávací aktivity, které mají posílit úroveň znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců napříč různými obory.

Od září 2020 se zaměstnanci olomouckého závodu budou moci díky těmto projektům vzdělávat v nejrozličnějších oblastech. Konkrétně, dle jejich pracovního zařazení, tak mohou absolvovat kurzy zaměřené na téma asertivního jednání, týmové spolupráce, řešení konfliktních situací, leadership pro mistry nebo vedení a koučink zaměstnanců.

Kromě zmíněných měkkých dovedností proběhnou v zázemí závodu také školení IT znalostí, především práce s MS Excel a MS Outlook. Zajímavá je též oblast projektového řízení nebo řízení rizik.

Všichni napříč závodem pak budou proškoleni v povědomí o firemní kultuře JTEKT, o níž se zmiňujeme na zadní stránce tohoto čísla. Další školení z oblasti ekonomických, účetních a právních kurzů připravujeme.

(pb)

Radomil Člupný, Mistr - nástrojárna

1) Jak dlouho pracujete pro Koyo?

Letos v září to bude 6 let. Čtyři roky na přípravě SMEDů a dva roky na pozici mistra nástrojárny.

2) Popište mi prosím Váš běžný pracovní den...

Nejdříve zjistím, jak probíhala odpolední a noční směna. Udělám docházku a začne příprava na ranní gemby (porady). No a pak začne kolotoč. Desítky odpovědí na otázky typu: Kde najdu to nebo ono? Proč to tam je anebo není?...udělej toto nebo tamto...zaříd', napiš, pošli... A mezi tím plnění úkolů od nadřízených. Zkrátka standardní práce mistra.

3) Co Vás nejvíce baví?

Baví mě řešit problémy... Informace – analýza – efektivní řešení – výsledek...a jsem rád, když to pak funguje. Ale nejsem solitér, mám kolem sebe tým skvělých spolupracovníků, kteří své práci rozumí, vědí, co mají dělat a jsou ochotni kdykoliv pomoci.

4) Jak trávíte svůj volný čas?

Rád vymýšlím a tvořím nové věci. Takže zahrada a dům je místo, kde se realizuji. Letos je to akce „zahradní kuchyň“. Ne, že bych si ukousnul velké sousto, ale je pravda, že měsíc volna mi hodně pomohl. K tomu pár prodloužených víkendů, někdy cykloturistika, jindy rafty nebo Slovensko s kamarády. A týden v teple. A v zimě hory, lyže a adrenalin. Víc nepotřebuji.

5) Co dalšího máte rád?

Asi si u pár lidí naběhnu, ale každý si nějak čistí hlavu. Já mám rád si v pátek sednout, nalít si dobrou skotskou, pustit dobrej metal a restartovat...

6) Koho se máme ptát příště?

No, máme tady 8D a 5S, ale i 3M...Medek, Michalec a Matýsek (není to tak dávno). Dílenští technologové, kteří si určitě zaslouží naši pozornost (a to nejen tito tři). Takže kdo z nich nebyl, ať nám něco o sobě řekne.

Moc děkuji za rozhovor,
Kristína Foltýnová



Na Kopřivné...



Do práce na kole

Už čtvrtým rokem jsme podpořili cyklonadšence v naší firmě formou placené účasti v celorepublikové akci „Do práce na kole“, která se konala v průběhu celého května.

Celkem 27 cyklistů z naší společnosti se do akce přihlásilo a během jednoho měsíce zdolalo přes 6 355 kilometrů. Účastí v této soutěži se nám podařilo ušetřit zhruba 820 kg oxidu uhličitýho, které bychom vyprodukovali, kdybychom dojížděli autem. Děkujeme všem účastníkům, že přijali cyklovýzvu a podíleli se tak na zlepšení životního prostředí.

(ae)

Cesta JTEKT (JTEKT Way)

Na zdech kanceláří, v zasedacích místnostech, v interních propagačních materiálech a na dalších místech se setkáváme s červenočerným logem „Cesta JTEKT“. Pro mnohé nic neříkající heslo, přitom jeho význam je pro naši společnost klíčový.

Co je tedy „naší cestou“ a k čemu slouží?

Cesta JTEKT je definicí klíčových hodnot, stavebních kamenů, které nám pomohou naplnit naši firemní vizi a filozofii.

Znáte naši vizi a filozofii?



Napomáhat při vytváření šťastnější a bohatší společnosti pomocí našich produktů a získat si důvěru lidí.

“No.1 & Only One” - K lepší budoucnosti

Pečujeme o naše zákazníky, dodavatele a členy týmu. Dodáváme produkty a služby, jež splňují naše standardy “No.1 & Only One” díky našemu mistrovství v “tvorbě hodnot”, “výrobě produktů” a “profesionalistě”

CESTA JTEKT

CESTA JTEKT utváří základ práce skupiny JTEKT a posiluje soutěžního ducha.

Zákazník je na prvním místě

Na věci nahlížíme z hlediska našich zákazníků a usilujeme o naplňování jejich potřeb.

Vytváříme nové hodnoty a dodáváme produkty a služby, jež překračují očekávání našich zákazníků.

Angažovanost

Všechny záležitosti řešíme se stejnou péčí jako naše vlastní.

Chápeme a jednáme rychle.

Úsilí o zlepšení

Vždy vyhodnocujeme fakta sami za sebe a zjišťujeme základní příčiny.

Jsmo odhodláni jít cestou neustálého zlepšování a tuto vizi naplňujeme s kreativitou a představivostí.



Týmová práce a cílevědomost

Jednáme cílevědomě a plníme své povinnosti se smyslem pro naléhavost.

Aktivně komunikujeme za účelem spojení našich silných stránek.

Úsilí o inovace v naší práci

Uplatňujeme své schopnosti a svou odbornost, abychom se stali předním subjektem ve světě inovací.

Podporujeme kulturu, kde jsou lidé připraveni se učit a vzájemně si pomáhají na cestě k pokroku.

Přáním je, aby se firemní hodnoty staly nedílnou součástí naší značky. Představují pro nás pravidla, která nám říkají, jak se máme chovat a tudíž by měly „být cítit“ ze všeho, co naše firma dělá a říká.

Hodnoty ve formě slov nemají význam. Naší snahou bude vysvětlit, co která hodnota znamená, jak se projevuje v naší běžné práci, v chování zaměstnanců, v personální práci, v odměňování. V tomto duchu budeme v letošním roce zaměstnance školit na téma JTEKT Way. Pokusíme se zvolit interaktivní formu tréninku, kdy si hodnoty převedeme do běžného pracovního života. Je totiž pravdou, že nedílnou součástí naší kultury se hodnoty stanou až v okamžiku, kdy je začneme skutečně žít, a to všichni, od generálního ředitele až po vrátného.

Jana Blažková, Manažer personálního oddělení