

MIKRONY

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

máme za sebou další fiskální rok a navíc velmi úspěšný. Díky společnému nasazení jsme dosáhli většiny cílů, které jsme si pro minulé období předsevzali, za což vám upřímně děkujeme. Uvědomujeme si, že na zaměstnance na všech úrovních klademe vysoké nároky, jedině tak však můžeme dostát závazkům našich zákazníků, kteří pro nás všechny znamenají perspektivní budoucnost.

Na personálním oddělení jsme v loňském roce intenzivně pracovali na náboru nových kolegů. Na konci března 2016 jsme měli 422 zaměstnanců v kmenovém stavu, který se přes fiskální rok navýšil na 482. Z velké části se jednalo o pokrytí nových nástupů, které souvisí s kontinuálním nárůstem objemu výroby a dále pak o náhrady za odcházející zaměstnance. Nastoupilo k nám více než 150 nových zaměstnanců, pracovní poměr ukončilo přes 90 osob. Jedná se o nejvyšší fluktuaci v celé naší historii, což je dáno velmi dobrou ekonomickou situací v České republice a rekordně nejnižší mírou nezaměstnanosti, která se pohybuje nad hranicí 4%. Jsme si vědomi toho, že zvýšený počet nových nástupů klade velké nároky na stávající zaměstnance, kteří zaškolují nováčky a na tomto místě bych jim ráda vyjádřila poděkování.

Na zvyšující se fluktuaci se snažíme reagovat několika nástroji. Od února nám funguje tzv. DO-JO, což je 4-denní projekt zaškolování nových zaměstnanců, kteří se mohou s naší výrobou seznámit „nanečisto“ namísto přímého zařazení do výroby.

Důležité je rovněž další zviditelnění našeho závodu v regionu a podpora dobrých vztahů se zástupci města i kraje. V Olomouci se tak můžete potkat s tramvají i autobusem nesoucím reklamu Koyo, billboard máme na dálnici D1. Jsme aktivní v různých místních i národních spolcích, podporujeme nemalými částkami oblast školství, životního prostředí a sociální projekty.

V rámci aktivit zlepšujících pracovní prostředí pro naše zaměstnance jsme proinvestovali téměř 4 milióny korun a podrobně se s nimi můžete seznámit uprostřed tohoto vydání.

Rádi potvrzujeme také fakt, že náš závod získal za loňský rok významná ocenění. Opakovaně jsme se stali Progresivním zaměstnavatelem regionu, poprvé jsme získali národní titul Odpovědná firma roku 2016, dále pak Dodavatel pro auto roku 2016 a v neposlední řadě prestižní zařazení mezi 10 nejúspěšnějších manažerů ČR, které získal ředitel našeho závodu Petr Novák (jediný zastupoval Olomoucký kraj).



Petr Novák přebírá ocenění Manažer roku, Žofín, 4/2017

Také rok 2017 bude pro nás všechny společnou výzvou. Na personálním oddělení se nadále budeme zaměřovat na nábor nových kolegů, kterých by mělo být do konce roku přes 500. Z pohledu závodu je před námi velké množství projektů. Budeme pokračovat v optimalizaci našich procesů, budeme investovat desítky miliónů korun do nového strojového parku a rozšíření prostor, čekají nás rozjezdy výroby pro nové zákazníky, začneme např. s výrobou do elektromobilu I-Pace značky Jaguar. O těchto plánech se dočtete dále v našem časopise nebo na webových stránkách závodu, které také neustále aktualizujeme.

Důležité je říci, že změn dosáhneme jen společně. Dosud jste k nim přistupovali otevřeně, se zájmem a podporou. O stejný vstřícný přístup si vás dovolíme požádat také v další fiskální roce.

Jana Kopecká
Manažer personálního oddělení

Obsah

1. Ohlédnutí za uplynulým rokem
2. Edwards
3. Proč lámeme ložisko?
4. Kaizen, Takumi, Tanzaku
5. Investice, Kroužky kvality
6. Kolektivní smlouva
7. Aktivity v regionu
8. Návrat technický dílen do škol
9. Seminář HIDA, Japonsko
10. Personální oddělení informuje
11. Otázky pro zaměstnance
12. Pozvánka na Rodinný den

Edwards z Lutína

Lutínský Edwards s.r.o. je našim novým zákazníkem a budeme pro něj vyrábět válečkové ložisko N1006TVP.C3. To nalezne uplatnění v průmyslovém sektoru, konkrétně ve vakuové pumpě (tzv. vývěvě), která je součástí kapalinového chromatografu a podílí se na vytvoření potřebné úrovně vakua v měřicí komoře daného zařízení. Kapalinový chromatograf slouží k separaci jednotlivých složek ve vzorku. V kombinaci s hmotnostním spektrometrem potom dochází k identifikaci a analýze těchto separovaných složek. Zařízení se používají zpravidla k analýze biochemických, organických a anorganických sloučenin v odvětvích jako je biotechnologie, monitorování životního prostředí, zpracování potravin i farmaceutického, agrochemického a kosmetického průmyslu.

Pro tento projekt není vyžadována žádná nová investice, výrobu ložiska zajistíme se stávajícím strojovým parkem. Roční objem výroby pro našeho nového zákazníka by měl dosáhnout 9100 kusů ročně po dobu následujících 6 let. Se společností Edwards jednáme od konce září 2016. Výrobek je v současné době ve fázi zavádění do výroby, první zakázka (prototyp) je naplánována do výroby v množství 50 kusů, zákazník požaduje dodání na konci měsíce července.

Pro výrobu jsme zvolili technologický postup, který zahrnuje standardní pracoviště počínaje soustružením (stroj KIT) přes tepelné zpracování, broušení čel, vnějšího průměru a broušení oběžné dráhy. Dále pokračujeme broušením a honováním oběžné dráhy na lince NRK. Následuje mytí a označování laserem. Technologický postup končí konečnou kontrolou komponent a montáží, která bude probíhat v olomouckém závodě, kdy do ložiska bude vmontován vnější i vnitřní kroužek, plastová klec a válečky.



Kapalinový chromatograf

(jk)

Více o společnosti Edwards



Tato společnost nese jméno slavného fyzika F. D. Edwardse, který na počátku minulého století (v roce 1919) začal dovážet do Anglie vakuová zařízení. V jižní části města Londýna, městě na řece Temži, společnost sídlí dodnes. Edwards, jako jedna z divizí korporace Atlas Copco (43 tisíc zaměstnanců v 92 zemích) patří mezi světové představitelé vakuové technologie pro průmyslové, vědecké a polovodičové aplikace.

Edwards dodává vakuová řešení pro ploché displeje, LED a solární články stejně jako pro průmyslové, procesní a vědecko-výzkumné aplikace. Tato společnost vyvíjí, vyrábí a podporuje širokou škálu vývěv, systémů a doplňků založených na technologiích, které jsou schopny dosáhnout vysokého vakua až 10^{-10} mbar. Vynalezla koncepci bezolejové „suché“ vývěvy.

Působí v odvětví vakuové vědy, vytváří čisté výrobní prostředí, které poskytuje řešení pro reálný svět. Na vakuových technologiích závisí mnoho – od mikročipů pro „chytré mobilní telefony“, počítače a auta, přes LED displeje, lopatky turbín tryskových motorů až k novým lékům a přístrojům.



V České republice má tato společnost kromě lutínského výrobního závodu a prostějovského distribučního centra také opravárenský závod a centrum péče o zákazníky v Brně.

Lutínský závod byl založen v roce 1999 a dnes zaměstnává přibližně 450 zaměstnanců. Do výrobního portfolia patří vakuové vývěvy, kterých ročně vyrobí až 80.000 (pozn. vývěva je zařízení, které odčerpává vzduch či jiné plyny z uzavřeného prostoru a vytváří tak částečné vakuum. Jedná se v podstatě o jakési plynové čerpadlo). V rámci lutínského závodu se sestavují vakuové systémy, které mohou vážit až 25 tun. Obrábění probíhá s přesností 10 mikronů na 80 CNC strojích, montáž se provádí na 20 montážních linkách.

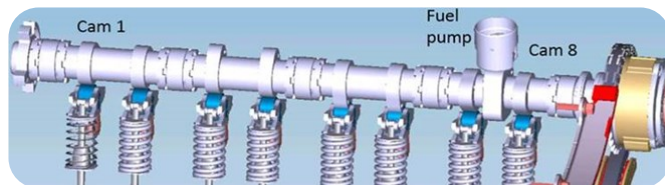
(jk)

Proč musíme hotové ložisko zlomit?

Hovořit o pojmu ložisko, popisovat jeho funkci atd. je na těchto stránkách zbytečné. Věřím, že každý v našem závodě ví, k čemu bylo ložisko vytvořeno a v jakých aplikacích se používá. Jsou ale typy ložisek, které se svým designem nebo aplikační technikou tak trochu vymykají našim zvyklostem. Jedno takové, řekněme atypické ložisko bych vám rád na tomto místě popsal.



Konkrétně se jedná o atypické ložisko **UF-609-306** (viz. obrázek vlevo), které je konstruováno pro motor AJ200. Vozidla, která tento motor používají jsou např. Range Rover, Land Rover. Zvláštností tohoto ložiska je fakt, že se funkční část ložiska skládá ze dvou částí/polovin. My ho pracovním nazýváme jako **tzv. lámané ložisko**.



Vačková hřídel motoru AJ200

Proč ze dvou částí? Součástí motoru AJ200 je vačková hřídel, která je kompletně z jednoho kusu litiny. Tato hřídel je ekonomicky výhodnější pro výrobu a má spousty dalších předností, ale pro určité komponenty, jako je právě ložisko UF-609-306, se stává komplikovanější v oblasti montáže.

Výroba takového atypického ložiska spočívá v tom, že vysoustružíme standardní kroužek, který následně tepelně zpracujeme, vyrobíme a díky připravené drážce pro lom ve speciálním zařízení jednoduše zlomíme na dvě poloviny. Jedině takto se může díky tvaru vačkové hřídele dostat ložisko na správné místo uložení bez nutnosti mít hřídel z více částí.

Petr Hejda, hlavní procesní technolog

Červen - měsíc bezpečnosti

Měsíc červen je každoročně korporátně vyhlášen měsícem bezpečnosti. Kromě tradičních akcí, které na zaměstnance čekají, pro vás připravujeme soutěž v identifikaci rizik.

Tato soutěž je součástí nového procesu zvaného Kiken Yochi Training (ve zkratce KYT), což volně přeloženo znamená odhalování či uvědomění si rizik. Cílem je, aby každý zaměstnanec dokázal aktivně odhalovat rizika a nebezpečné situace na pracovišti a automaticky reagoval v nebezpečných situacích tak, aby se minimalizovalo riziko možného poškození zdraví.

Co je totiž nejčastější odpověď člověka, kterému se stal jakýkoli incident?

- *Nevídel jsem...*
- *Nemyslel jsem na to, že když ..., tak ...*
- *Nevěděl jsem...*

Soutěž bude vyhlášena první týden v červnu. Informace budou zveřejněny na nástěnce v jídelně, kde budou umístěny fotografie s určitými rizikovými situacemi (viz ilustrační obrázek). Na zaměstnancích bude tato rizika identifikovat a určit nápravná opatření na předem určených formuláři. Soutěž bude probíhat v průběhu celého měsíce. Vyhodnocení proběhne na prezentaci v měsíci červenci, přičemž výherce se může těšit na zajímavou cenu.



Ke kroku identifikace rizik nanečisto (na obrázku vlevo) jsme přistoupili již na pravidelném periodickém školení BOZP. Snažíme se tak nadále posilovat naše povědomí o bezpečnosti práce, která je na prvním místě v hierarchii našich hodnot.

Jiří Hackenwald, vedoucí hospodářské správy



KAIZEN, TAKUMI a TANZAKU

Jedná se o pojmy související s oblastí zlepšování procesů. Kaizen známe z minulosti, Takumi a Tanzaku jsme zavedli před nedávnem. Čas od času vám odpovídáme na dotazy spojené s tím, co které označení znamená. Dnes si rozdíl mezi nimi vysvětlíme.

Kaizen – je motivační program, v rámci něhož máte možnost přes formulář podat návrh na zlepšení. Jeho součástí je podání srozumitelného popisu problému a návrhu řešení. Pokud je Kaizen návrh schválen komisí, máte možnost získat za něj až 8 bodů, za které si vybíráte odměnu. V případě zamítnutí Kaizen, bude nově tento zamítnutý návrh poslán k přezkoumání manažeru vašeho oddělení. Stejný postup nastane, pokud o návrhu Kaizen nebude komise schopna rozhodnout během svého sezení a dá Kaizen přezkoumat. Manažer oddělení má možnost se k podanému návrhu po odborné stránce vyjádřit.

následně je i zaevidován úkol v akčním plánu. Takumi je způsob, jakým upozorňujete na potenciální větší riziko a vizualizujeme kam se máme zaměřit s údržbou.

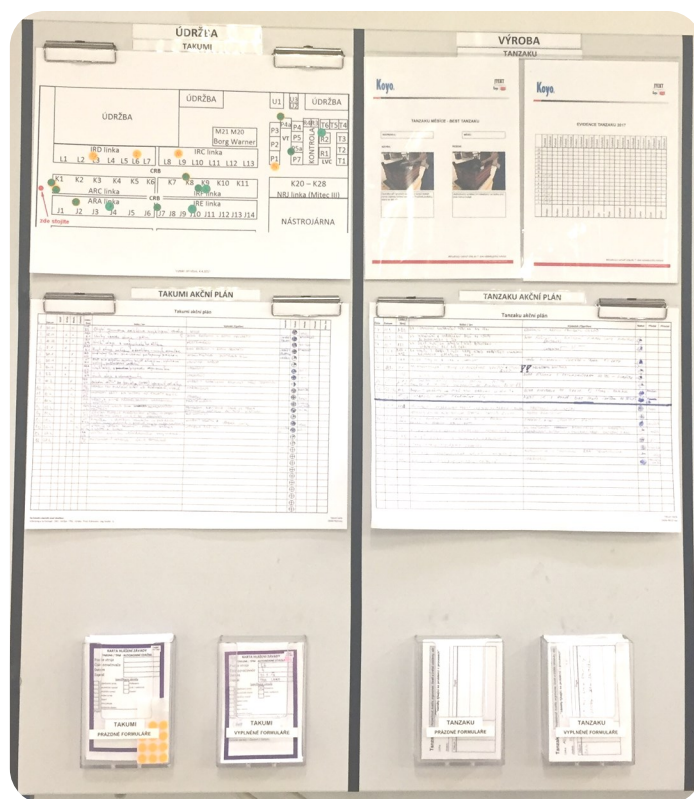
Tanzaku je nejnovější termín, se kterým se setkáváte. Tanzaku je způsob, kterým můžete upozornit na jakýkoliv problém nebo nestandardní stav. Vaším úkolem je na potíž nebo nestandard upozornit, není po vás vyžadováno navrhnout řešení. S tím už by si měl poradit tým lidí, který se pravidelně schází u Tabule řízení a má vám pomoci zlepšit pracovní prostředí a proces.

A pokud ještě váháte, jaký že to je rozdíl mezi Takumi a Tanzaku, doplňuji: Takumi se zaměřuje zejména na chod a stav strojů, linek a zařízení. Tanzaku se zaměřuje i na věci okolo – bezpečnost, ergonomie, 5S, produktivita, odpady a mnoho dalších témat, které Vás ruší od výkonu práce.

Jiří Černý, manažer oddělení JPS



Takumi – tento termín souvisí hlavně s údržbou, TPM a strojním parkem, který zde v závodě máme. Z minulosti si určitě pamatujeme TPM karty a štítky, které jsou rozmístěny po výrobních prostorách. S jejich pomocí jste údržbě dávali vědět, kde se na strojích nachází nějaký jev, který chcete odstranit, protože může teoreticky vést k nekvalitě, havárii stroje apod. V průběhu loňského roku jsme tento postup doplnili o způsob vizualizace a sledování na „Tabuli řízení oblastí“. Je to standardní postup fungující v JTEKT závodech, kdy na poruchu nebo nestandardní stav stroje upozorníte TAKUMI kartou. Místo výskytu nestandardního stavu je vyznačeno na mapce oblasti,



„Management board“ Takumi/Tanzaku

Aktuálně obsazujeme tato pracovní místa:

Operátor - brusírna/soustružna
Operátor CNC
Mechanik strojů a zařízení
Manipulant
Mistr



www.koyobearings.cz



Plánované investice ve fiskálním roce 2017/2018

V poslední době bylo nebo brzy bude dokončeno několik větších investičních akcí. Jen pro připomenutí krátký výčet nejdůležitějších investic: kompletní generální oprava brusky na spiny Overbeck, instalace dalších dvou soustruhů Okuma, nové frézovací centrum Brother, modernizace brusky ALS na pozici E7, nové značící lasery na linkách F43 a IRF a právě dokončovaná brousící linka pro zákazníka Borg Warner.



Nová linka Borg Warner

V letošním roce plánujeme investovat v našem závodě přes 160 milionů korun. Z pohledu celé historie závodu je tato částka rekordní. Tyto investice budou směřovány do všech oblastí tak, aby došlo k potřebnému navýšení našich výrobních kapacit a eliminaci „úzkých míst“ výrobního toku.

Máme připraveno více než 50 projektů. Od jednoduchých, jako je pořízení nového vibrodiagnostického zařízení pro lepší prediktivní údržbu, až po velké komplexní projekty jako je vybudování nové brousící a montážní linky pro zákazníka ZF Brandenburg, který dodává naše díly do automobilky Porsche nebo zahájení velmi náročného projektu stavby nové kalící linky. Dále bylo pro letošní rok vytipováno více než deset strojů, které projdou generální opravou nebo kompletní modernizací. Na řadu se dostane také oblast vrtání, která byla dlouhou dobu z pohledu investic opomíjena. V letošním roce bude instalována nová vrtačka, která v krátké době nahradí dvě staré vrtačky Vierzon.

Investic se dočká velmi vytižená VT linka. Linka bude napřímena tak, aby lépe zapadala do konceptu JTEKT. Při této změně bude linka kompletně vybavena novými dopravníky. Dále linku čeká pořízení nového honovacího stroje Sunnen (viz. obrázek vpravo) a nové automatické měřidlo.



Nyní také začaly přípravné práce na velký investiční projekt, a to výstavbu nové kalící linky. Ta bude dokončena v létě roku 2018. Proto, abychom mohli tuto linku postavit, je nutné udělat mnoho přípravných prací. V současné době probíhá detailní technická specifikace zařízení a výběr dodavatele a také příprava nového layoutu soustružny a montáže, abychom vytvořili místo pro novou kalící linku. O těchto změnách budeme detailněji informovat v příštím čísle.

Velké investiční prostředky směřují současně do rozšiřování prostor našeho závodu a rozšíří jeho kapacity. Byl dokončen nový přístavek pro nástrojárnu v oblasti broušení čel a vnějšků. Nyní jsou v plánu realizace dalších tří přístavků, které nám přinesou nové místo pro expanzi. Především to bude velký přístavek a bude stát vedle skladu v zadní části závodu. Další přístavek vyrostne na soustružně, který bude určen pro nové třískové hospodářství a kanceláře pro administrativu soustružny. Poslední letos plánovaný přístavek bude na brusírně pro TH pracovníky a nové skladovací prostory. V rámci investic byl také oplocen a zatravněn pozemek naší firmy vedle parkoviště. Velmi důležité budou také investice zvyšující bezpečnost a komfort zaměstnanců.

Velké finanční prostředky budou letos uvolněny pro technická opatření ke zvýšení bezpečnosti práce na strojích a zlepšení pracovního prostředí na výrobní hale. Budou realizovány projekty pro snížení hluku a instalace dalších dvou adiabatických chladících jednotek pro přísun vzduchu, aby došlo ke snížení teploty na hale v letních měsících. Postupně také probíhá rekonstrukce šaten a sociálních zařízení.

(tp)

Kroužky kvality

Korporace JTEKT zavádí celosvětově ve svých závodech Kroužky kvality (tzv. QCC-Quality Control Circle). Jedná se o další nástroj zlepšující kvalitu výroby a pozitivně ovlivňující pracovní prostředí. Proces je nastaven tak, že předem definovaná skupina lidí, kterou spojuje společná pracovní náplň (např. operátoři u stejné linky), společně identifikují, analyzují a následně řeší svoje pracovní problémy.

Jedná se o koncept, jehož autorem je známý japonský inženýr a vědec Dr. Kaoru Ishikawa, který je autorem tzv. **Ishikawova diagramu**, nám dobře známé „**rybí kosti**“.



„Kontrola kvality začíná i končí školením.“
Kaoru Ishikawa

Kroužky kvality budeme zavádět v olomouckém závodě již letos. Inspirovat se necháme japonskými i americkými sesterskými závody, kde se tyto metody hojně používají. Nehledejme v nich ale nic sofistikovaného. V podstatě většinu aktivit běžně provádíme a jsou nám tedy dobře známy. Znalosti vybraných metodik pouze předáme na další úroveň řízení (seřizovači a operátoři výroby) a dáme jim potřebnou strukturu, organizaci a časový prostor. Členové kroužku budou proškoleni na nástroje jako je rybí kost, 5Why, metodické řešení problémů. Použití těchto nástrojů vede k systémové struktuře nalezení příčiny a navržení správného nápravného opatření. Podobně jako u jiných projektů i zde budou vypsány pro jednotlivé týmy motivační odměny.

O kroužcích kvality a jejich fungování Vás budeme podrobněji informovat v dalším čísle mikronů. Nyní pracujeme na nastavení celého systému tak, aby tyto kroužky byly pro zúčastněné zábavné a zajímavé a pro náš závod přínosné z pohledu zákazníka. Měly by totiž náš závod posunout blíže k celosvětové špičce v oblasti řízení kvality.

Jakub Jelínek, inženýr kvality

Kolektivní smlouva - co se změnilo?

S účinností od 1.4.2017 vstupuje v platnost nová kolektivní smlouva (dále jen KS), a to jednak její hlavní část, jednak část mzdová. Kolektivní vyjednávání probíhalo za účasti zástupců zaměstnavatele a zástupců odborové organizaci OS.KOVO, trvalo přibližně 2 měsíce a jeho výsledkem jsou tyto hlavní změny:

Hlavní část kolektivní smlouvy

(platnost od 1.4.2017 do 31.3.2021)

Zajišťování stravování - poskytnutí 2 dotovaných jídel v rámci jedné směny v případě, kdy zaměstnanec odpracuje více než 12 hodin po sobě jdoucích

Sociální program - odměna formou Flexipassu v hodnotě 3.000 Kč při jubilejním odběru pro dárce krve

Penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření – nárok na příspěvek vzniká po skončení zkušební doby. Minimální výše příspěvku činí 2% z měsíčního vyměřovacího základu min. však 700 Kč (700 Kč pouze v případě, že odpracovaná doba v měsíci činila více než 60% pracovního fondu)

Součástí změn je také **navýšení nominální hodnoty stravenek na 80 Kč** s účinností od 1. dubna 2017. Toto ujednání není součástí kolektivní smlouvy, je však dohodnuto a protokolárně sepsáno v zápisu z jednání s odborovou organizací.

Mzdová část kolektivní smlouvy

(platnost od 1.4.2017 do 31.3.2018)

V rámci letošního mzdového vyjednávání jsme se zaměřili na 2 klíčové aspekty:

Posílit část plošného navýšení mzdy na úkor individuálního (v minulých letech bylo vždy 50/50). Naši strategií do budoucna je však nadále uplatňovat individuální navýšení mezd, jelikož jsou patrné rozdíly v pracovních výkonech jednotlivých zaměstnanců a zaměstnavatel chce odměnit vyšší mzdou ty, kteří si svoji práci vykonávají dobře

Přiblížit plošné navýšení mzdy pro obě kategorie (D i THP) co možná nejvíce. Proto bylo navýšení mezd definováno v nominálních hodnotách, nikoli % vyjádření.

Výsledkem jednání je plošné navýšení mzdy u kategorie D ve výši 3 Kč/hod, u kategorie THP 600 Kč/měsíc. Zbývající objem prostředků je určen do individuálního navýšení mezd.

Kolektivní smlouva je k dispozici na Sharepointu v sekci personálního oddělení. V případě jakýchkoli dotazů k výkladu ustanovení KS kontaktujte personální oddělení.

Oblast péče o zaměstnance

Kolektivní smlouva a navýšení mezd však není to jediné, na co se v rámci roku zaměřujeme. Národní cena Odpovědné firmy nás zavazuje v rámci jednoho ze svých pilířů k trvalé péči o zaměstnance. V průběhu roku Vás průběžně informujeme o tom, co plánujeme v této oblasti podniknout. Myslíme si ale, že stojí za shrnutí, připomenout si loňské akce právě v této oblasti:

- rozšíření parkoviště o 40 nových parkovacích míst. Náklady na jeho vybudování dosáhly na 1.200.000 Kč
- instalace adiabatického chlazení, které sníží teplotu přiváděného vzduchu na halu až o 8 stupňů. Zařízení bude využíváno především v horkých letních měsících, pořízeny byly celkem 3 jednotky v celkové hodnotě 1.100.000 Kč
- v průběhu roku došlo ke snížení cen obědu v průměru o 1 Kč
- vybudování venkovního koutku pro nekuřáky v celkové hodnotě 70.000 Kč. Tento prostor bude v nejbližší době osazen další zelení
- nová vzduchotechnika na kalírň, která zamezí vzniku nebezpečné atmosféry oxidu uhelnatého. Pořízení tohoto zařízení přesáhlo 800.000 Kč
- rekonstrukce toalet v dosavadní hodnotě 470.000 Kč. Prozatím se podařilo obnovit toalety ve vstupní hale a v prostorách u jídelny. Do konce srpna 2017 budou postupně zrekonstruovány toalety v šatnách a na soustružně
- sodobary – celkem 5 sodobarů v celkové hodnotě 130.000 Kč, v letních obdobích (od června do konce září) budou doplněny o iontové nápoje
- umyvadlo na jídelně s automatem na teplou vodu – tento koutek se bude dovybavovat tak, aby poskytoval zázemí pro přípravu teplých nápojů a ohřev jídla

Kromě těchto akcí, jejichž společným jmenovatelem je místo – areál závodu - nadále nabízíme prostor pro další sportovní nebo kulturní vyžití pro naše zaměstnance.

V loňském roce jsme do těchto aktivit investovali přes 1,5 miliónu korun. Za ty jsme zorganizovali oslavy 15-ti let na korunní pevnůstce, den otevřených dveří, vánoční večírek v nových prostorách olomouckého „mrakodrapu Bea“, velikonoční tvoření v kině Metropol. Hradíme pronájmy tělocvičen na volejbal, pronájem bowlingových drah v Šantovce.

V letošním roce jsme se rozhodli podpořit celkem 44 běžců na olomouckém půlmaratonu a dalších 20 cyklo příznivců, kteří se zapojí do akce „Do práce na kole“.



Jana Kopecká, manažer personálního oddělení

Aktivity našich zaměstnanců

Koyo pořádalo konferenci o zvyšování autonomie českých firem

V měsíci dubnu jsme v našem závodě uvítali konferenci platformy OK4Inovace týkající se zvyšování autonomie českých firem, které mají zahraniční vlastníky. Své zkušenosti a poznatky z práce pod vedením zahraničního vlastníka představili ředitel našeho závodu Petr Novák a dále zástupci firem Siemens, Hella Autotechnik a Miele Technika.



Účastníci setkání OK4Inovace

Každý účastník měl na to, jak dosáhl právě v jeho firmě určité autonomie, trochu jiný náhled. Jedno ovšem měli všichni prezentující společné. Klíčovým faktorem při získávání vyšších pravomocí ve vztahu k zahraniční „matce“ je její důvěra. Jak jí dosáhnout? Diskutující se shodli, že je zapotřebí být ve své práci profesionální, plnit příslušné cíle (ať už hospodářské, investiční nebo jiné) a především s vlastníky pravidelně a pravdivě komunikovat.

V rámci setkání také proběhla společná prohlídka našeho závodu, kde jsme účastníkům ukázali naše výrobní postupy a moderní strojové vybavení, které v současnosti v závodě používáme.

V soutěži CAD programování zvítězili studenti našich partnerských škol

Na konci března se v Olomouci uskutečnil 4. ročník regionální soutěže Olomouckého kraje v CAD programování (konstruování ve strojírenství) pro studenty středních škol. Na Střední průmyslovou školu strojnickou se sjelo 31 soutěžících z celkem devíti škol Olomouckého kraje a z jedné školy Moravskoslezského kraje, aby poměřili síly ve dvou kategoriích – 2D a 3D. V hodnotící komisi jsme měli i my svého zástupce – Josefa Procházku z nástrojárny.

Soutěžící zařazení do kategorie 2D měli za úkol překreslit výkres ventilové desky a v kategorii 3D vytvoření sestavy vratidla. Během devadesáti minut se rozhodlo o vítězi a my jsme potěšeni, že v obou kategoriích obsadili první místo studenti z našich partnerských škol. Nejlepší výkres ventilové desky představil Adam Příkryl z domácí SPŠS Olomouc a cenu za nejlepší sestavu vratidla přebíral Jan Badal ze SPŠ a OA Uničov.



Ředitel našeho závodu přednášel na univerzitě v Japonsku

Ředitel našeho závodu Petr Novák navštívil v březnu univerzitu Nihon - druhou největší univerzitu v Japonsku. V Tokiu přednášel o příběhu olomouckého závodu a japonském stylu řízení s americkými prvky. Nabídku přednášet v Japonsku se mu dostalo před

několika měsíci během olomoucké návštěvy profesora Shuichi Ikemoty, který se o našem závodě dozvěděl přes japonskou obchodní komoru. On sám náš závod navštívil na konci letošního ledna, kdy se nechal slyšet, že odborná úroveň našeho závodu a znalosti našich zaměstnanců jsou dle jeho názoru „na světové úrovni“. Profesor Ikemota byl příjemně překvapen i faktem, že právě místní tým technologů odpovídá za konstrukční sestavení našich linek a závodní výrobní technologii.

Od dubna letošního roku jsme členy Moravskoslezského automobilového klastru

Moravskoslezský automobilový klustr byl založen za účelem podpory inovací a zvýšení konkurenceschopnosti a exportní schopnosti propojených firem, podnikatelů a institucí působících především v Moravskoslezském kraji. Snaží se o vybudování společné identity firem v klastru a chce nastolit důvěru a pozitivní postoje vůči automobilovému průmyslu a celému regionu.

Ke konci dubna proběhla v zázemí našeho závodu Valná hromada Klastru, které se účastnilo přes 50 zástupců firem registrovaných v tomto sdružení. Věříme, že pokud budeme všichni navzájem spolupracovat, v mezinárodním prostředí se prosadíme ještě lépe než dosud. Pořád totiž platí, že Češi mají zlaté ruce.



„STUDY TOUR“ pro mistry

(krycí jméno pro sdílení nejlepších praktik)

Této mise se pravidelně účastnili zástupci 5 firem (Siemens, Finidr, Brose, Miele technika, Koyo). Naši společnost reprezentovali Michal Grmela, Lucie Šustková, Lubomír Nestrojil, Tomáš Čížmárik. Cílem celé akce je podělit se o své zkušenosti v nejrůznějších oblastech řízení výroby a zvyšování produktivity na nižších úrovních řízení.

Naši kolegové na začátku května přivítali zástupce všech firem v Koyo. Nebyl to lehký úkol, jelikož předchozí návštěvy nasadily nastavenou laťku a naši kolegové se chtěli držet hesla – To nejlepší na závěr.

Naši kolegové měli přednášku na téma zlepšování procesů, kde zahrnuli mj. Kaizeny, Takumi, Tanzaku (o kterých se dočtete na stránce č. 4 mikronů). Od návštěvníků jsme obdrželi zpětnou vazbu, kdy vyzdvihli především vizualizaci, automatizaci, čistotu a dodržování 5S. A především jsme naplnili naše i jejich očekávání.

(jk)



Zástupci firem Koyo, Siemens, Brose, Finidr, Miele

Podporujeme návrat technických dílen do škol

Na obnovu dílen na základních školách jsme věnovali 150 tisíc korun. V rámci podpory technického vzdělávání jsme se letos zaměřili na základní školy. Čtyřem vybraným olomouckým školám jsme přispěli na vybavení dílen, aby žáci druhého stupně mohli trénovat svoji zručnost a technické dovednosti. Společně se zástupci města v čele s primátorem Antonínem Staňkem jsme pak zakoupené vybavení, které jsme pořídili dle specifických potřeb každé ze škol, předali. Třídy, jimž bude výuka dílen určena, v nich budou trávit hodinu týdně.

„Praktická výuka je velmi potřebná. Zatímco všichni žáci dnes umějí excelentně ovládat mobil a tablet, kladívko drží často v ruce poprvé až ve školních dílnách,“ upozornil jeden z ředitelů základní školy. Ta byla jedinou z obdarovaných, kde výuku „dílen“ z vyučování nevyřadili, žáci je navštěvovali v rámci předmětu Člověk a svět. Z padesátitisícového příspěvku je ale dovybavili o další nářadí – pásovou pilu, vrtačku a nářadí na opracování dřeva.

Ředitel další základní školy od nás převzal padesát tisíc korun na speciální minisoustruhy na obrábění dřeva a další dílenské vybavení v podobě nožů nebo razidel. „K výuce školních dílen se navracíme skutečně po letech. Je to velká pomoc, díky níž jsme mohli pořídit vybavení na obrábění dřeva,“ objasnil zástupce školy.

Na jiné 2 základní školy dohromady putovalo dalších padesát tisíc korun a školy za ně pořídili základní vybavení a materiál pro výuku.

Touto aktivitou se snažíme podporovat polytechnické vzdělávání v regionu. Navazujeme tak na loňskou akci, kdy jsme 8 mateřským školám darovali polyfunkční stavebnici Kit4Kid. Tyto a mnoho dalších aktivit by měly vést nejen k podpoře technické výuky na školách už od raného dětství, ale především k získání „vztahu dětí“ k technice. Věříme, že tak znovu přilákáme děti k řemeslným oborům, které mají budoucnost.



Zleva: Petr Novák, Antonín Staňk, Jan Kolisko

Středoškoláci soutěžili ve výrobě svícnu

Na konci měsíce dubna proběhlo předávání cen vítězům soutěže „Nejlepší svícen“ zaměřené na rozvoj kreativity a dovedností studentů Střední průmyslové školy strojnické v Olomouci. Ze 40 soutěžních týmů bylo porotou vybráno 12 do finále, které se konalo na Krajském úřadě.

Cenu Koyo Bearings za mimořádně vysokou pracnost při návrhu i zpracování dostal student Jiří Slečka, který se bohužel nemohl zúčastnit a ceny tedy převzal jeho učitel. Absolutní vítězkou se stala Viktorie Hořínová, se kterou jsme se v našem závodě seznámili již dříve, při její pravidelné středoškolské praxi.

Soutěž zahrnovala dvě etapy. Jednak „Návrh svícnu“, kde bylo úkolem všech týmů navrhnout design svícnu a postup jeho výroby. Další etapou byla „Výroba svícnu“, kdy každý tým svůj navržený svícen vyrobil a vypracoval k němu obchodní model a cenovou kalkulaci. Vzhledem k poměrně volnému zadání poskytujícímu větší prostor pro kreativitu bylo možné zvolit různé materiály a technologie výroby. Vzniklo tak asi 40 svícňů vyrobených z kovu, dřeva, keramiky nebo plastu, s využitím frézování a soustružení, broušení, kování, lisování, stříhání, ohýbání, 3D tisku, laserového nebo ručního vyřezávání a opracování.



Vítězný svícen

Při postupu do finále i při finálním hodnocení byla posuzována nejen originalita designu a kvalita zpracování, ale soutěžící byli také dotazováni na svou představu o možnostech sériové výroby a následného prodeje svícňů dle soutěžního návrhu.

Kromě této akce pravidelně náš závod podporuje na této škole také soutěže v CAD kreslení (kde naši konstruktéři pravidelně zasedají v komisi) a soutěž F1, o kterých jsme již v Mikronech psali.

Tomáš Roček, odborný asistent



Vítězka Viktorie Hořínová přebírá cenu

Vyřazené trubky

8 tun vyřazeného materiálu rozdělíme dvěma středními školám, které je využijí ve školních dílnách pro praktický výcvik budoucích soustružníků, nástrojařů, zámečníků apod.

Jednou z forem, kterou podporujeme učiliště a střední školy, je pravidelné poskytnutí vyřazených trubek a tyčí do jejich praktických předmětů. Jedná se o materiál, který je z nejrůznějších důvodů pro další opracování již nevyhovující. Jak potvrdili učitelé praktického výcviku, je to pro ně cenný materiál, se kterým si vystačí na několik roků.

Tentokrát budou vybaveny dílny Střední průmyslové školy a Středního odborného učiliště v Uničově a také Sigmundovy střední školy strojírenské v Lutíně.

(pb)

HIDA nabídla účast na semináři „Pokročilé výrobní systémy“

V loňském roce naše společnost navázala spolupráci s organizací HIDA, která se specializuje na školení zaměřené na výrobní systémy, kvalitu a snižování energetické náročnosti. Tato organizace pořádala v říjnu loňského roku přednášku na téma „Jak vést lidi k vyšší produktivitě v rovnováze v dnešní hektické době“, kterou uváděl ředitel našeho závodu. Přednáška byla podnětem k návštěvě našeho závodu emeritním profesorem Keiki Fujitou z Tokia a následně pozváním našeho ředitele k přednášce na univerzitě NIHON v Japonsku.

Jednou z dalších aktivit, kterých jsme využili v rámci naší spolupráce s HIDOU, byla účast Jiřího Černého na semináři „Pokročilé výrobní systémy“. Seminář byl zaměřen na oblast štihlé výroby respektive Toyota Production Systemu a příbuzná témata a z velké části byl hrazen právě organizací HIDA. O semináři i návštěvě Japonska nám manažer JPS oddělení sepsal následující reportáž.

„Ještě než jsem odjel do japonské Osaky, dolehl na mne dojem z přípravy celého projektu ze strany Japonců. Několik měsíců dopředu jsem musel vyplňovat různé dotazníky na témata co umím, co jsem studoval, kolika jazyky se domluví, které z probíraných témat preferuji, co jím čí nejím, na co mám alergie a spoustu dalších – na první pohled až naprosto nedůležitých věcí. Dopředu jsem dostal detailní plán kam zamířit, jak odkud kam po příletu jet, kolik mě co bude stát. A samozřejmě detailní program celého semináře. Ten jsme měli zajištěn od brzkého rána až do večera.

Japonci mají pro nás Evropany opravdu nepředstavitelný smysl pro pořádek a harmonii. Už v letadle dostanete formuláře pro imigrační a celní úřad a pokud v nich neuděláte žádnou mýlku, proletíte odbavením jako vítr. Zcela intuitivně se dostanete letištěm přes odbavení, imigračním úředníkům odpovíte na 2-3 dotazy a jste oficiálně v Japonsku.

Všechno plyne. I přesto, že je to země s tolika nahuštěnými miliony obyvatel, já osobně jsem nikde nezakusil davy ani zácpy, které znám z reportáží. Měl jsem možnost svézt se Shinkanzem. Pocit plynutí a dokonalosti se umocnil. Při cestování hromadnými prostředky sice prvně propadnete panice – popisky jsou jen kandži (znaky), zastávky jsou označeny částkou na lístku, vyděsíte se rovněž u platebního automatu (opět jen v kandži) a pak u turniketu, který Vám pohltí lístek. A teď čísla. Dopočítali jsme se, že jedna Shinkansen linka (např. mezi městy Osaka a Nagoya) denně převeze cca 330 tisíc lidí (v Praze metro převeze cca 1,2



Navigation v MHD - kandži (znaky)

milionu pasažérů za den). Celkově nám tak vychází, že mezi velkými aglomeracemi tak denně za prací projedou miliony lidí na stovky kilometrů. Můj pocit ze Shinkanzenu?

Nesrovnatelné s Pendolinem. Zatáčky nepoznáte. Jen to „háže“ nahoru a dolů, když se mění sklon dráhy. Japonsko je prostě země složená z plošin a strmých kopců. A je to země v pohybu, a to nejen kvůli zemětřesení.



Japonské rychlovlaky Shinkansen

Co se týče programu semináře, kvůli kterému jsem do Japonska jel, jednalo se o kombinaci návštěv různých závodů a přednášek. Přednášky pokrývaly zejména oblast preventivní údržby (TPM) a TPS (Toyota Production System). Novinkami pro nás nebyl ani tak obsah samotných přednášek, jako spíše přístup Japonců k jejich zavádění. V Evropě se třeba TPM řadí do nástrojů štihlé výroby. Japonci TPM staví na úroveň TPS. Je to prostě jiný postup při zlepšování výroby. Logistika versus technika a způsobilost strojů. V jednom závodě nás doslova dostali originalitou hodnocení 5S. Dobré 5S v kanceláři či na dílně v jednom závodě hodnotí umístěním květináče s růžemi na vyhrazené místo na dílně. 5S zlepšuje kulturu pracovního prostředí.

Co jsme mohli slyšet v učebnách, snažili se nám ukázat v praxi. Navštívili jsme několik závodů s různými povahami procesu, různými technologiemi, různým stupněm zavedení TPS, TPM, 5S atp. První, co nás tzv. trklo do očí, je přístup k bezpečnosti práce a řešení rizik s tím spjatých. Jednak jsou Japonci vzrůstem menší, takže se musíte všude pořádně dívat, sklánět a vyhýbat různým výčnolkům. Jednak přístup k obsluhujícímu personálu. Pracovník se musí umět vyhnout hranám, překážkám a rohům především na úrovni kolen, pasu, ramen. Vzdálenosti musí překonávat ve vysokém tempu.

Co na nás udělalo mimořádný dojem byla návštěva města Motomachi (město aut), hlavního závodu Toyoty. Nikdy jsem neviděl TPS – zejména z pohledu interní logistiky - na lepší úrovni. V závodě jsem neviděl (mimo videa o procesu výroby a muzea) – přerobotizované automatizované linky. Téměř vše probíhá ručně. Přestože na jedné výrobní lince se za sebou vyrábí 4 naprosto odlišné typy vozů (brzy jich bude 5), materiál se nezastaví, linky také ne. Všechno jakoby samo plyne bez zbytečných prostojů, bez evidentního chaosu. Všude mezi halami jezdí kamiony, v halách, v různých smyčkách pak vláčky. Klobouk dolů před tím, kdo tento systém nastavil a řídí.

Japonsko je určitě zemí, kde se máme hodně čím inspirovat. Na první pohled vše plyne pomalu, ale bez zastavení. Organizovanost je neuvěřitelná. Japonci mají obrovský smysl pro detail a harmonii, nevidíte na nich stres. Neobklopují se kvanty zbytečností. Je to národ, který musí umět hospodařit s místem. Určitě je to země a kultura, kterou stojí za to alespoň jedenkrát navštívit.



Jiří Černý, manažer oddělení JPS

Termín letní celozávodní dovolené 7. - 21. srpna 2017

Reklama Koyo na vozech MHD

Od března letošního roku můžete potkávat v centru Olomouce na různých linkách kromě autobusu také tramvajový vůz s výraznou reklamou našeho závodu.



Aktuální situace na trhu práce vyžaduje hledání nových cest, jak se co nejvíce zviditelnit a oslovit širší počet potenciálních uchazečů o práci. Stejně jako jiní zaměstnavatelé, také náš závod prezentuje své logo na vozech MHD, mostní konstrukci na dálnici D1 (u odbočky na Olšany). Volná pracovní místa nabízíme na nejrůznějších portálech a při různých kulturně-společenských akcích.



12 platanů

Věděli jste, že 1 strom vysoký 20 metrů denně vyprodukuje kyslík potřebný k dýchání 3 lidí na m2 lesa a absorbuje 1 tunu CO2?

Pečujeme o zeleň v nejbližším okolí závodu. Podél vnitřního parkoviště jsme zasadili dvanáct nových Platanů javorolistých. Sazenice těchto okrasných dřevin jsou prozatím vysoké jen dva metry, v budoucnu však mohou dorůst až osmimetrové výšky. Kulovitá koruna každého z nich bude v průměru měřit na tři metry. A přestože se jedná o opadavý listnatý strom, během května se na něm pravidelně objevují zelené květy, které se na koruně v podobě pichlavých kuliček udrží po celou zimu.

(pb)



Jarní revitalizace koryta Bystřičky

V průběhu března jsme společně s obcí Bystrovany revitalizovali další část lesoparku podél koryta řeky Bystřičky. Na pravém břehu na okraji území obce (v těsné blízkosti cyklostezky) proběhla jarní revitalizace zeleně.

Technici z velké části prořezali a pročistili zalesněné území a osázeli jej novými rostlinami, které jsou součástí přirozeného místního biotopu (převážně listnaté stromy).

Na obnovu lesoparku jsme přispěli 100 000 korun. Celkové provzdušnění prostoru umožní do budoucna používání zahradnické techniky (jako jsou sekačky na trávu, traktory) a tím dojde k zamezení zarůstání volné plochy nežádoucím porostem.

Rozhodli jsme se tak pokračovat v aktivitách naší společenské odpovědnosti a navázali jsme tak na tradici z loňského roku, kdy jsme společně s dětmi z bystrovanské základní školy sázeli stromy na protějším břehu přímo v obci.

V Koyo si uvědomujeme, jak je ochrana životního prostředí důležitá, a proto se na ni zaměříme také v tomto fiskálním roce.

(pb)



Stav před revitalizací



Lesopark po revitalizaci

Připravili jsme pro vás jarní soutěž! Pokud vaše děti rády malují, vytvořte společně zajímavý obrázek a pošlete nám ho. Zobrazte třeba, jak pečujete o přírodu, co ekologického děláte u vás doma nebo jak pečujete o své zdraví.

Výtvary vašich dětí k tématům ekologie a zdraví budeme přijímat až do konce července na personálním oddělení nebo adrese pavla.bakalova@jtek.com. Nejlepší z nich pak najdou místo v kalendáři na rok 2018, který necháme vyrobit a přibalíme ho k vánočním dárkům.

Těšíme se na vaše nápady!



(pb)

Jiří Vrtel Expedient

Jak dlouho pracujete pro Koyo?

V srpnu to bude už 6 let.

Popište Váš běžný pracovní den.

Když přijdu ráno do práce (většinou už kolem šesté hodiny), tak začínám půlhodinkou mailů. Zjišťuji, co se za poslední den událo, zda se nevyskytl nějaký problém a nejnnutnější komplikace rychle řeším. Poté si musí připravit dokumenty, například pro zakázky, protože po osmé hodině již nebývá na administrativní práci čas. Na poradě s kolegy a nadřízeným konzultuji případné vzniklé komplikace a poté už se vrhnu na příjem nakupovaných komponentů a dovozů pro celý závod. Během dne ještě objednávat dopravu a zbytek veškeré mé pracovní doby se točí kolem příjmů, reklamací a problémů s dopravou.

Jaké vlastnosti by podle Vás měl mít správný expedient?

V první řadě zodpovědnost, protože expedient zodpovídá nejen za svou práci, ale jsou na něm závislí i další lidé. A to nejen ve skladu, ale prakticky v celém závodě. Například pokud nastane problém v dovozu trubek, může se zastavit výroba. Nebo některé výrobky nestihneme dodat včas zákazníkovi a tomu se snažím předejít.



Jirka poskytl spoustu atraktivních snímků, bylo těžké vybrat...)

Do projektu „Do práce na kole“ se zapojilo 20 našich kolegů. V průběhu měsíce května se tak utkají s cyklisty z dalších společností, kteří vymění své automobily a jiné dopravní prostředky za kolo. Společně budou touto cestou podporovat ochranu životního prostředí. Přejeme všem šťastné cyklocestování! O výsledku celé akce budeme informovat na měsíční prezentaci.

(pb)



Jak relaxujete?

Mám toho spoustu, jsem vyznavač extrémních sportů. Mou největší láskou je extrémní sjezd na kole, na kterém jsem i čtyři roky jezdil závodně. Kromě toho v zimě jezdím na snowboardu, v létě na agresivních kolečkových bruslích (na rampách) a od malička jezdím i na skateboardu. Zrovna rozjíždím malou školičku pro šestileté děti, kterým by se tento sport mohl líbit.

Co máte rád?

Jednoznačně muziku. Už patnáct let působím v různých kapelách, zpívám alternativní rock. Dřív se mi kamarádi smáli, že je to ďábelské vytí. Doufám, že už se posunuji k andělskému zpívání (smích).

Koho se máme ptát příště?

Tentokrát někoho z nástrojárny. Určitě tam najdete spoustu zajímavých lidí, kteří mají co říct.

(pb)

RODINNÝ DEN

Pro koho je určen: zaměstnance + jejich „polovičky“ a děti

Termín:

17. června 2017

od 14:00 do 22:00 hod

Místo konání:

Hodolany

Sportovní areál

Šafaříkova 14, areál je dobře dostupný MHD

Bohatý program:

Pro děti

- „wipe out obří koule“
- skákací hrad Robot
- cirkus Levitare - žonglérská škola
- dočasné tetování
- lukostřelba
- a další oblíbené aktivity...

Pro dospělé

sportovní vyžití - různé sporty dle možnosti areálu (malá kopaná, tenis, nohejbal, volejbal, ringo a další)

V průběhu dne hudební show s DJ Rádia Haná.

Občerstvení ZDARMA

Masíčko z grilu/pivo/ limo



Sport Hodolany

Sportovní příznivce vyzýváme k porovnání sil

Do sportovních týmů se zapisujte na personálním oddělení. Sportovních aktivit se mohou účastnit i rodinní příslušníci. Systém turnajů bude upřesněn podle počtu registrovaných týmů.

Uzávěrka přihlášek na sporty je **15. června 2017.**

Vstupenky si vyzvedávejte od **10. května 2017.**