

MIKRONY

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

úvodník se nazývá úvodníkem proto, aby upozornil čtenáře časopisu na nosná témata. Má být zároveň psán čtivou formou, má zaujmout. A to je pekelně těžký úkol, který si popravdě v redakční radě někdy přehazujeme jako pomyslný horký brambor. Tentokrát padl los na mne a já se rozhodla začít trochu netradičně.

Inspiroval mě stolní kalendář v mé kanceláři, kde je pro tento týden obrázek pestře zbarvené housenky doplněný nápisem „Není škůdce jako škůdce“. Podle zahradníků tuto housenku můžeme najít v mrkvi, kopru nebo fenyklu. Patří přitom jednomu z našich nejkrásnějších motýlů a to otakárku fenyklovému. Když jsem o víkendu sklízela úrodu ze zahrady, housenky tohoto motýla jsem nenašla. Podařilo se mi vykopat 4 bedny brambor, posbírat několik



Housenka otakárka

kilo rajčat, které ale letos neměly tu správnou chuť. Že by výběr špatné odrůdy, nedostatek sluníčka či špatná péče? Ne vždy se nám věci podaří tak, jak si přejeme.

A tak jak to chodí na zahrádce, tak můžeme nejružnější problémy sledovat i v práci. Rádi bychom vám tady a již dnes napsali, že se nám podařilo zajistit náhradní program za zákazníka Schmidt. Na tomto nelehkém úkolu tvrdě pracujeme, jsme v jednáních s několika potenciálními zákazníky, kdy jeden až dva z projektů vypadají velmi slibně, nicméně finální nominace ještě neproběhla. Nechceme

předbíhat, ale doufáme, že v příštím čísle bude psaní v této oblasti veselejší.

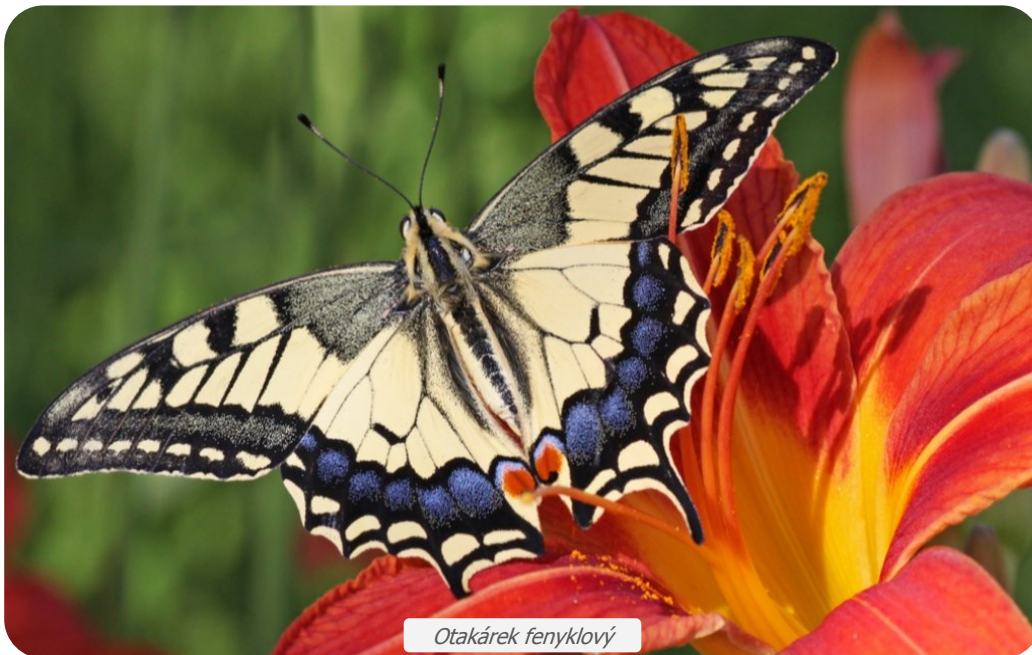
Trápí nás rovněž nedodávky z německého Künsebecku, které se prozatím nijak znatelně nezlepšily. I na tuto situaci operativně reagujeme a děkujeme tímto těm z vás, kteří se zapojili do pomoci a absolvovali pracovní misi v Německu. Předpokládáme, že pokud nás nezastaví epidemiologická situace, budeme takto pokračovat i v následujících měsících, posily by měly přijít i ze závodu JTEKT Plzeň.

Nebojíme se také přiznat, že zápasíme sami s nedostatkem pracovníků, kteří nám chybí obzvláště na oddělení soustružny. Vítáme každého nového doporučeného zaměstnance, který rozšíří naše řady. A vítáme rovněž každý nápad, který podpoří naši konkurenceschopnost, ať už na poli produktovém, finančním či tom obyčejném - lidském.

Jak vidíte, problémy řešíme pestrobarevně, podobně jako je pestré zbarvení otakárka fenyklového. Stejně barevný bude i podzim, který klepe na dveře.

Přeji nám všem, abychom jej i přes obavy spojené s deltou, zvládli ve zdraví. A na poli pracovním, aby se z našich rozpracovaných projektů vylíhl motýl v podobě nového zákazníka, který je podobně jako otakárek fenyklový vlastně neškodný, naopak chráněný a ohrožený druh.

Hezké podzimní dny
Jana Blažková
Manažer personálního oddělení



Otakárek fenyklový

Obsah

- 1) Úvodní slovo
- 2) 100 roků značky Koyo
- 3) Životní prostředí
- 4) Jaké čekáme objemy výroby?
- 5) Nové projekty a přesuny ve výrobě
- 6) Koncept AGE MANAGEMENTU
- 7) Dům pracovní schopnosti
- 8) Pomoc sesterskému závodu
- 9) Zákaznické audity
- 10) Představení týmu skladu
- 11) Otázky pro zaměstnance
- 12) JTEKT Way - Angažovanost

Neobvyklé poptávky a produkty

Jelikož Koyo letos slaví významné výročí, tak se v této pravidelné rubrice nebudeme věnovat jednomu jedinému zákazníkovi, jak je obvyklé. Tentokrát tedy nebude řeč o specifickém zákazníkovi, ale o speciálních poptávkách, které se vymykají běžným produktům.

Lámaný kroužek

Jako první exponát zde máme na první pohled naprosto obyčejný kroužek, ale ten druhý úhel pohledu odhalí značné rozdíly. Jak již napovídá název, na obrázku vpravo vidíte takzvaný **lámaný kroužek**, který se sice vyrábí standardním způsobem, ale na konci výroby se musí rozdělit na dva díly.

Jde o důsledek specifické montáže v aplikaci, kdy nelze nasadit kroužek na hřídel, jak je obvyklé. Kroužek proto musí být vybaven speciální drážkou, ve které se pak řízeně rozlomí na dva přesně definované kusy.

IMS prstence

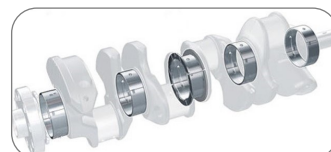
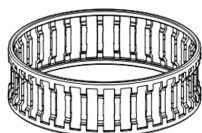
Další záležitost je nabídka speciálních kroužků – **prstenců** pro holandskou firmu IMSystems. Jedná se o část nové planetové převodovky, která pro přenos síly namísto ozubených kol používá přesné obrobené prstence. Použití této převodovky se testuje např. v robotech a dalších aplikacích.

VT se třemi hrby

Mezi další nezvyklou poptávkou se řadí požadavek zákazníka Volvo Group na VT kroužek se speciálním profilem vnějšího průměru. Neobvyklý profil je tvořen třemi „hrby“, které mají velikost pouze několik µm (mikrometrů). Produkt bude součástí nové verze dvoumotového setrvačníku motoru nákladních aut Volvo.

Broušení klecí

Jako poslední z perliček zde máme **proces broušení** (vnějšího průměru) **klecí**. Ložiskovou klec každý z nás notoricky zná. Ale proč vlastně klece brousíme? V případě plechových klecí je nutné dodržet poměrně přísnou geometrii (kruhovitost) produktu pro snadnou montáž ložiska. Proces lisování (ražení) klecí ale takovéto přesnosti mnohdy nedosahuje, proto je nutné přistoupit k broušení. Klece se brousí za „měkka“, aby nepoškodily valivé elementy. Broušení klecí se v olomouckém závodě provádí na bezhrtých bruskách, jmenovitě na B4, C2 a C3.



Marek Berger
Vedoucí oddělení produktové technologie



100 let značky Koyo

Tak trochu ve stínu oslav 20 let od založení olomouckého závodu si můžeme v roce 2021 připomenout i další významné jubileum. V roce 1921 vznikla v Japonsku společnost Koyo. Za století se firmě povedlo vyrůst z malé dílny do podoby nadnárodního giganta pod křídly JTEKT. A v průběhu staleté působnosti zanechala po sobě mnoho důležitých milníků.

Zde výběr z těch nejdůležitějších milníků a vpravo dobové fotografie:

- 1921 založení společnosti Koyo Seiko Co. – prodej ložisek pod značky IKF
- 1933 sériová výroba kuželíkových a dvojřadých kuličkových ložisek
- 1937 začala výroba Koyo šicích strojů
- 1952 uvedení ložiska pro vodní pumpy automobilů – první z velkých inovací pro automobilový průmysl
- 1959 počátek vývoje ložisek pro rychlovlaky Shinkansen – v provozu od roku 1964
- 1969 začátek výroby hnacích hřídel pro stavební stroje
- 1978 dokončen vývoj kuličkových ložisek pro prostředí vakua
- 1982 zavedení kuličkových ložisek pro vysokootáčkové alternátory
- 1984 uvedení keramických ložisek na trh
- 1990 ložisko náboje kola s integrovaným senzorem ABS
- 1997 keramická ložiska pro turbodmychadla a závodní motocykly
- 2006 spojením Toyoda Machinery a Koyo Seiko vzniká společnost JTEKT
- 2007 keramická ložiska velkých průměrů pro turbíny větrných elektráren
- 2010 olomoucký závod dostává nového majitele – JTEKT kupuje ložiskářský business firmy Timken
- 2016 kuličková ložiska s klecí z pryskyřice pro vysokootáčkové aplikace
- 2020 uvedena ložiska nové generace PRECILENCE (precision – silence)



1937 Koyo šicí stroj



1952 ložiska pro vodní pumpy



1959 ložiska pro shinkansen



1990 náboj (ložisko s ABS)



2020 ložisko precision silence

(ok)

Zelená pro životní prostředí

Ekologie a životní prostředí jsou jedním z témat, které i v dnešní době probouzejí vášnivě diskuzi. Pro někoho nezbytnost a pro někoho naprostá ztráta času, kterou není potřeba se vůbec zabývat. Ozónová díra, skleníkové plyny, třídění odpadů či omezení plýtvání zdroji jsou jen střípky, které se váží k "zelenému způsobu života".

Čím dál více se dere do popředí známý citátek: "There can be no Plan B because there is no planet B". V kontextu volně přeloženo jako **"Příroda nemá plán B, protože nemáme planetu B"**. Stejně jako současná společnost obecně, také Koyo se věnuje tzv. environmentálnímu managementu (EMS) a snaží se ovlivňovat a hlavně snižovat svůj dopad - pomyslnou stopu na přírodu a naši planetu.

V souvislosti s tím jsme prošli v červenci dozorovým auditem normy ISO 14001, která určuje kritéria míry ovlivnění životního prostředí. A je určena právě pro firmy, které chtějí snížit ekologické dopady svých činností, zlepšit využití svých zdrojů a vzdělávat a motivovat zaměstnance v této oblasti.

Audit u nás proběhl v online podobě ve dnech 19. - 20. 7. 2021 za přispění Kristíny Foltýnové a Jiřího Hackenwalda a rádi



potvrzujeme, že jsme v něm úspěšni. Ale samozřejmě v této oblasti máme stále co zlepšovat - jako ve všem je nezbytné se i nadále systematicky vzdělávat a uvádět zlepšení v praxi.

V teoretické rovině můžeme být 100 % připraveni, ale až skutečná situace případného ekologického ohrožení nám ukáže, jak jsme na tom doopravdy. A i když si můžeme přát, aby taková situace vlastně nikdy nenastala – nikdy nevíme, co nás může překvapit.

Věděli jste třeba, že čtvrtek 16.9. byl mezinárodním dnem Ochrany ozónové vrstvy?

(pš)

Životní prostředí kolem nás

Napříč závodem proběhla informace, že měsíc září 2021 je vyhlášen měsícem bezpečnosti. A ten by neměl být soustředěn pouze na BOZP, ale také na uvědomění si důležitosti péče o životní prostředí a ochrany přírody, která nás obklopuje.

Podělte se s námi a kolegy z korporace o fotografii s tématem zdravého životního prostředí, přírody, ekologie apod. **Fotografie se může dostat na stránky intranetu korporace a může být součástí fotoknihy, která bude sdílena s kolegy po celém světě.**

Fotku, jejíž jste autorem, zasílejte na emailovou adresu kristina.foltynova@itekt.eu. Připojte prosím vaše celé jméno, oddělení a název fotografie. Zasláním fotografie souhlasíte s jejím zveřejněním a šířením. Uzávěrka akce je ve čtvrtek 30. 9. 2021.

Děkujeme.

Kristína Foltýnová, Technik BOZP



Foto od japonských kolegů



Vermikompostér

Kalifornské žížaly v Koyo

„Dobrý den,
dovolte nám se představit, jsme noví obyvatelé olomouckého závodu... jsme VERMÍCI... nebo také žížaly kalifornské žijící v takzvaném vermikompostéru - žlutozelené krabici, kterou naleznete v kuchyňce naproti školící místnosti Do-Jo v prvním patře. Naší jedinečnou pracovní náplní je přetvářet zbytky ovoce a zeleniny, kávovou sedlinu či zbytky z rostlin na bio odpad. Jeho smícháním se zemí pak vzniká přírodní hnojivo, které může být bez obav použito například na rostliny vysazené kolem našeho závodu.

Hlavním účelem, proč jste si nás pořídili, je snižování množství přírodního odpadu, s tím spojené menší zatěžování životního prostředí a snížení nákladů na likvidaci této složky odpadu. Pokud se s námi budete chtít blíže seznámit, doneste nám zbytek svého nedojedeného salátu či pár čajových lístků a podívejte se jak pilně pracujeme."

Bližší informace ohledně možnostech krmení VERMÍKŮ naleznete přímo u kompostéru či se zeptejte Kristíny Foltýnové, která je jejich patronkou.

(pš)

Jaký je výhled objemu práce našeho závodu pro další období?

„Je přirozené, že nás všechny zajímá, jak si stojíme ve výhledu objednávek a objemu práce pro nadcházející měsíce. Všichni vidíme, že výroba jede v současné době na plné obrátky a podle objednávkové knihy je situace takto pozitivní až do konce roku 2021 a pokračuje i na začátku roku 2022.“

To nás samozřejmě těší, protože vidíme, že zákazníci mají o naše výrobky zájem a nám to dovoluje strategicky plánovat zlepšení pro delší časové období. V číslech to znamená, že by naše prodeje mohly atakovat rekordní úroveň z roku 2018, někde mezi 90 – 100 miliony korun měsíčně. Záměrně jsem použil slovo „mohly atakovat“, protože jak všichni víme, aktuálně nám způsobují potíže nedodávky komponent (tedy jehliček a válečků) z našeho sesterského závodu KBDE (Koyo Künsebeck v Německu). Tyto nedodávky nám velmi ztěžují strategické plánování, stabilizaci rytmu výroby, ale především ohrožují plnění závazků vůči našim zákazníkům, kdy může dojít v krajním případě až k zastavení jejich montážních linek.

Naštěstí se nám zatím vždy podařilo zastavení linek, někdy doslova na poslední chvíli odvrátit, ale riziko přetrvává. Vzhledem k těmto problémům s dodávkami komponent předpokládáme, že **tržby našeho závodu se budou pohybovat v rozmezí 78 – 83 miliónů korun měsíčně.**

Všichni čekáme na zlepšení situace, ale i přes naši výpomoc přímo v KBDE, se situace nelepší natolik, jak bychom si představovali. O dění v tomto závodě a naší další výpomoci se dočtete více v článku na straně 8.

Co se týká výhledu objemu práce na celý příští kalendářní rok, tak je skutečně velice těžké cokoli přesněji odhadnout. Vše záleží na celkové situaci v automobilovém průmyslu, který aktuálně

trápí nedodávky komponent. U nás se jedná především o valivé komponenty z KBDE. V médiích pak zaznamenáváme nedostatky čipů, platových granulátů a dalších materiálů, které mají přímý dopad na náš obor.

Já osobně očekávám tržby někde na současné úrovni, kolem **80 miliónů korun měsíčně.** Znovu však musím zdůraznit, že procházíme velmi nestandardním obdobím a může nastat situace, kterou nyní nikdo není schopen predikovat.

V nadcházejících měsících bude finalizována podoba finančního plánu našeho závodu pro rok 2022, kdy hlavním vstupem jsou informace od korporátních obchodníků o očekávaných tržbách. Jakmile budeme mít tyto informace v oficiální podobě, budeme je s vámi sdílet.

I přes řadu výše zmíněných rizik jsem přesvědčený, že žádné nemilé překvapení nás pro rok 2022 nečeká a budeme pro vás i v dalším roce spolehlivým a stabilním zaměstnavatelem."

Marek Janků, ředitel závodu



Lze s pomocí ekologie dosáhnout lepší konkurenceschopnosti?

Výroba ložisek je spojena výhradně s procesy kovoobrábění, protože jak si asi každý umí představit, vyrobit ložisko např. z plastu jistě jde, ale jeho funkčnost a životnost by nemohla být zajištěna. Tedy je velmi pravděpodobné, že v našem závodě se asi nikdy nesetkáme s jinými než kovovými ložisky.

Co ale ne všichni ví, že pro velkou část ložisek a jejich transport do aplikace k zákazníkovi, je nutné určité typy ložisek zamontovat do plastového převozního obalu tzv. MHL kroužku. Tyto obaly se podílí na celkové ceně za ložisko a po montáži u zákazníků se dále nepoužívají a musí se likvidovat. Jen náš závod v rozmezí 5 let spotřeboval přibližně 2.481.110 ks MHL kroužků v hodnotě 9.261.888 Kč a vyprodukoval plastový odpad o hmotnosti 19 tun.

Rozhodli jsme se zaměřit na tato čísla a podniknout kroky vedoucí jednak ke snížení finančních nákladů, tak i ke snížení ekologické zátěže plynoucí z likvidace těchto MHL kroužků, konkrétně právě v podobě 19 tun plastového odpadu.

Projekt odstartoval Petr Hejda (vedoucí procesní technologie), který má za úkol najít způsob jak to změnit a Kateřina Kramplová, která se s pomocí aktuálních dotačních projektů snaží zajistit pro tento projekt dostatečné finance např. prostřednictvím EU fondů.

Pro takové zadání byla oslovena a projednána spolupráce s vědeckým centrem CEITEC v Brně. CEITEC je evropské výzkumné vědecké centrum zaměřené na oblast živých věd, pokročilých materiálů a nanotechnologií. Od nás dostalo zadání najít vhodný materiál, který by nahradil námi používaný plast. První diskuze o možných materiálech a technologiích vedly prozatím k využití přírodních materiálů v podobě dřeva, papíru nebo např. odpadu z řepky olejné. Předpokládaná úspora nákladů se odráží v celkové ceně ložiska a tím by jsme mohli být zase o kousek konkurenceschopnější a vůči životnímu prostředí šetrnější. Celý projekt je na počátku a je otázkou jak se Petrovi a Katce podaří být úspěšní ve schválení a následném průběhu projektu.



Převozní MHL kroužky

Projekty realizované během letní celozávodní dovolené

Po návratu z celozávodní dovolené jste si mohli všimnout, že některá pracoviště vypadají trochu jinak. Výběr z menších, ale i tak zajímavých letošních realizovaných projektů a změn naleznete níže.

Odstranění vizuálního stolu na lince IRC

Cílem odstranění vizuálního stolu bylo snížit rozpracovanost výroby. Velké množství kusů na vizuálním stole prodlužovalo rozjezd linky a v případě odhalení vady na jejím konci bylo nutné opravovat i všechny tyto kusy. Vizuální kontrola je nově prováděna společně s operací balení. Mechanické odstranění stolu proběhlo v prvních dnech dovolené, elektrikáři následně zapojili rozvaděč a upravili logiku pojezdu linky. Obdobným způsobem je v plánu odstranit vizuální stoly i na linkách IRD, IRE.



Instalace posuvných dveří na laseru E20

Centrální lasery se již delší dobu potýkaly s komplikovaným způsobem ručního vkládání dílů. Zlepšení ergonomie na tomto pracovišti zajistilo vložení posuvných dveří. Ty jsou opatřeny sklem s polarizačním filtrem, který zamezí průchodu laserového paprsku mimo pracovní prostor. Jejich bezpečné uzavření kontroluje čidlo, bez jehož sepnutí nelze značení laserem spustit. Úprava proběhla interně za spolupráce s Kaizen specialisty. Pokud se toto řešení osvědčí, bude implementováno i na protější laser D20.

Dočasný vynašeč na B2

Během celozávodní dovolené byl ze skladu dovezen a instalován vynašeč dopravník ke stroji B2 – Micron. Původní vynašeč kroužků byl odvezen na generální opravu k firmě Menšík. Ta byla nutná z bezpečnostních důvodů, protože ze současného vynašeče vytékal nejen hydraulický olej, ale také došlo i k prasknutí nosné konstrukce vynašeče a nebylo možné ji opravit v prostorách závodu. Provizorně nainstalovaný vynašeč snižuje potencionální ergonomickou zátěž pracovníků, kteří by museli po dobu generálky nakládat díly ručně. Opravený dopravník by se měl na B2 vrátit v průběhu druhé poloviny září.



(vv)

Škatulata nebo spíše brusky...hejbejte se!

Jedním z hlavních projektů celozávodní dovolené byla výměna brusek ALS mezi linkami VT, G30 a F23.

Vraťme se ještě do doby před celozávodní dovolenou a podívejme se zblízka na linku VT, konkrétně na starší typ brusky ALS FAG. V tom čase se používají starší modely vřeten Weis. Nejsou univerzální a je nutné je měnit pro každý z typů dílů vyráběných na lince VT (VT-601-343-2 a VT-602-839-2), což způsobuje dlouhé časy seřízení. Navíc zde není funkční ukazatel orovnění, jehož absence značně komplikuje plánované zavedení CBN. Nemluvě o tom, že opakované problémy s měřicí hlavou ohrožují i přes značné úsilí naší údržby, pravidelné plnění bekida.

Chytré hlavy napříč firmou se proto daly dohromady, aby našly odpověď na otázku... Co s tím?

Jako nejjednodušší řešení se jevila výměna s odstavenou bruskou z pozice F23, již modernizovaného typu ALS HP. Jedná se však o první dodaný stroj od firmy HIPO se všemi jeho porodními bolestmi. Nejzásadnější je, že nemá zajištění vřeteníku kolíky, proto je zde složitá výměna ložisek unašeče a následné nastavení geometrie stroje. Proto padl druhý návrh, a to využít novější verzi ALS CNC HP brusky z linky G30, tu přesunout do VT a její pozici nahradit tou z F23.

Takto bude zachována plná zastupitelnost na oblasti SR linek a zároveň bude linka VT osazena moderní linkou s jednodušším ovládáním. Samotný přesun proběhl v prvním týdnu, následovalo napojení na vstupní a výstupní dopravníky. V druhém týdnu se pak dokončovalo nastavení a testoval rozjezd brusek. Celý projekt byl realizován interně, pouze s přesunem stroje naší údržbářské asistovala firma Amgis BM.

Jestli byl přesun úspěšný, se budeme moci přesvědčit v následujících týdnech.

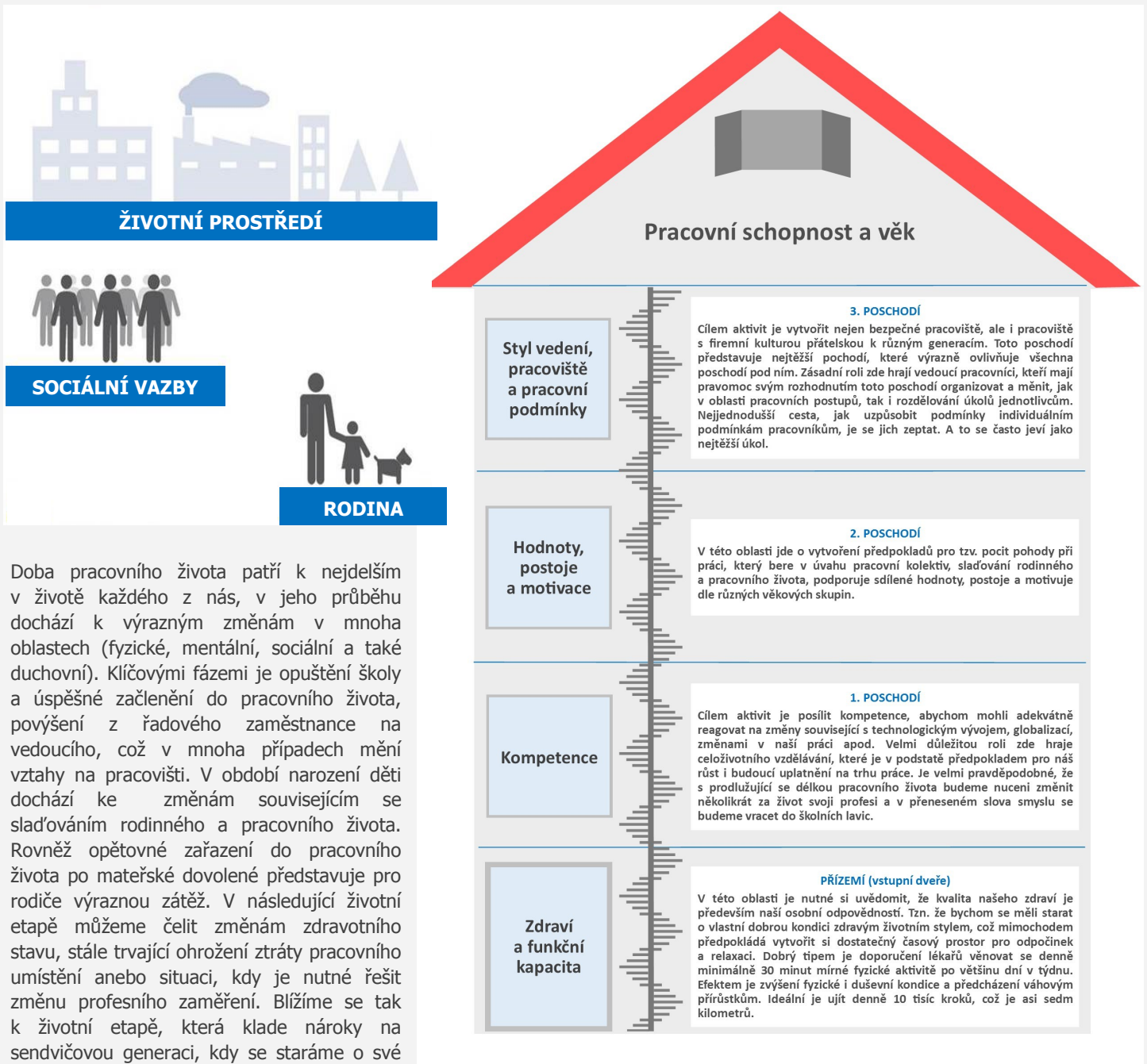


(vv)

Koncept AGE MANAGEMENTU

Dnešní díl seriálu věnovaného konceptu AGE MANAGEMENT vám představí **DŮM PRACOVNÍ SCHOPNOSTI**, který znázorňuje hlavní faktory ovlivňující výkon zaměstnance. Připomeňme si, že pracovní schopnost každého z nás je jiná, je ovlivněna našim zdravím, znalostmi, hodnotami, postoji a motivací.

S výjimkou individuálních předpokladů je naše pracovní schopnost ovlivněna i rodinnou situací, sítí našich sociálních kontaktů, rovněž ale prostředím, jehož jsme sice součástí, ale u něhož většinou nemáme mnoho příležitostí jak jej ovlivnit. Tímto se myslí legislativa, politika zaměstnanosti, vzdělávací systém, důchodový systém apod.



Doba pracovního života patří k nejdelším v životě každého z nás, v jeho průběhu dochází k výrazným změnám v mnoha oblastech (fyzické, mentální, sociální a také duchovní). Klíčovými fázemi je opuštění školy a úspěšné začlenění do pracovního života, povýšení z řadového zaměstnance na vedoucího, což v mnoha případech mění vztahy na pracovišti. V období narození dětí dochází ke změnám souvisejícím se sladováním rodinného a pracovního života. Rovněž opětovné zařazení do pracovního života po mateřské dovolené představuje pro rodiče výraznou zátěž. V následující životní etapě můžeme čelit změnám zdravotního stavu, stále trvající ohrožení ztráty pracovního umístění anebo situaci, kdy je nutné řešit změnu profesního zaměření. Blížíme se tak k životní etapě, která klade nároky na sendvičovou generaci, kdy se staráme o své ještě nezaopatřené děti a současně i o své rodiče, kteří už vzhledem ke svému zdravotnímu stavu tuto péči potřebují zabezpečit. Poslední náročnou fází je zvládnutí odchodu do důchodu. Na to vše nejsme sami, důležité je najít potřebnou harmonii na obou stranách.

(jb)

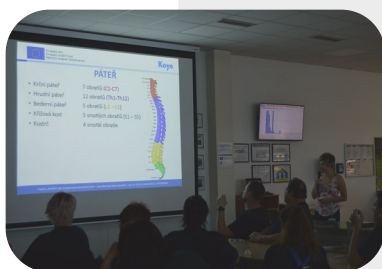
Návodů, jak zlepšovat schopnost člověka pracovat je mnoho, neexistuje však žádné univerzální řešení, které by platilo na všechny. Možná máte tip, jak naši nabídku obohatit. Vaše náměty nám můžete osobně předávat či sdílet přes schránku důvěry. Zajímavé podněty oceníme.

A jak konkrétně Koyo aplikuje prvky AGE MANAGEMENTU?



Koyo

DŮM PRACOVNÍ SCHOPNOSTI



- 1) **JTEKT Way** - plánované školení napříč celou firmou, vysvětlení hodnot
- 2) **43 ergonomických auditů** v průběhu uplynulých 3 let měřících lokální svalovou zátěž, hlukovou zátěž apod.
- 3) **1293 individuálních sezení s fyzioterapeutem** v zázemí závodu
- 4) Postupné **zapracování konceptu age managementu** do stylu řízení, systematické školení vedoucích pracovníků
- 5) Certifikace "**Bezpečný podnik**"
- 6) Certifikace "**Investors in people**"



- 1) **Pravidelné hodnocení zaměstnanců**
- 2) **Pravidelný průzkum spokojenosti**
- 3) Drobné **tématické průzkumy** mezi zaměstnanci
- 4) **Pravidelné audity v personální oblasti** - zaměstnavatel roku, společnost přátelská rodině, společenská odpovědnost
- 5) Bohatý **sociální program**, **pestrá benefiční struktura**
- 6) **Zkrácené pracovní úvazky**, home-office



- 1) **Strukturované plány vzdělávání**
- 2) **Individuální plány rozvoje**
- 3) **Mentoring program**
- 4) **Finanční motivace** pro zaměstnance zvyšující si kvalifikaci
- 5) Certifikovaní lektori **Profesní seniority**



- 1) Certifikace "**Podnik podporující zdraví**"
- 2) Dny zdraví
- 3) Zařazení **FIT menu** do závodního stravování
- 4) Finanční **podpora sportovních aktivit** - Do práce na kole, olomoucký půlmaraton, Multisport karta, volejbal
- 5) **Den volna** na očkování proti COVID 19



Naše pomoc sesterskému záводу v Künsebecku (KBDE)

Pomoc, která vzbuzuje mnoho diskuzí a dovolím si říci i emocií. A přímo ovlivnila atmosféru v našem závodě. Situace, se kterou jsme se v naší 20 leté historii dosud nesetkali. Jedná se o výpomoc KBDE, kam naši pracovníci jezdí již od června tohoto roku na měsíční pracovní výpomoc. Dovolím si v tomto článku objasnit pozadí této spolupráce a pokusím se současně vysvětlit a doplnit fakta, proč některé věci nelze udělat tak, jak by si pravděpodobně většina z nás představovala.

Vrátím se do jarních měsíců, kdy jsme v plné síle začali pocítovat nedostatek komponentů z KBDE zásobující naše montážní pracoviště. Zašlo to tak daleko, že situace začala ohrožovat naše zákazníky, kterým jsme nebyli schopni dodávat ložiska pro jejich montážní linky. Tento fakt mohl mít dlouhodobě negativní následky v podobě ztráty zákazníků, které by v návaznosti na náš závod vedly k významné ztrátě zakázek a potenciálně také ke ztrátě pracovních míst.

Připomínám, že již v červnu 2021 jsme měli 2 dny vynucených odstávek výroby kvůli nedostatku komponentů z KBDE. Hlavním důvodem problémové situace v KBDE byla absence pracovníků, které se našemu sesterskému záводу nedařilo a nedaří najít. Jednoduše dlouhodobě nedisponují takovými počty zaměstnanců, aby zajistili potřebný objem výroby a naplnili požadavky svých odběratelů. Nebudu zde rozebírat další detaily a příčiny, dovolím si to brát jako fakt, že situace v KBDE je mimo naše kompetence. V současné době tento neuspokojivý stav řeší můj nadřízený v korporaci.

Ale právě na jaře letošního roku byla z mého pohledu situace již tak kritická, že jsme se nakonec rozhodli nabídnout KBDE pomoc, a to právě ve formě vyslání skupiny zkušených pracovníků. Ti měli za úkol kolegům v Německu pomoci zvýšit objem výroby, abychom my v Olomouci měli dostatek komponent pro montáž ložisek. Pomoc probíhá od měsíce června a zatím je potvrzena do konce kalendářního roku 2021. O případném prodloužení i v roce 2022 se jedná.

Co nám tato nestandardní akce přinesla? Pozitivní je, že z KBDE vidíme lepší zásobování komponent pro naši montáž, i když je to pořád daleko od stavu, jaký bychom potřebovali. Negativní stránka naší pomoci se však projevila v atmosféře tady v Olomouci. Po počátečních problémech získat dobrovolníky pro vycestování do KBDE, máme aktuálně zájemců přebytek a přibývají další. Někteří z nich by dokonce chtěli, abychom jim v Německu zajistili trvalou práci.

Naprostu chápu a rozumím, že podmínky jsou atraktivní a finanční motivace silná. Nicméně není naším cílem a není pro nás provozně reálné, aby se všichni žadatelé přesunuli do KBDE. Naší prioritou číslo jedna zůstává plnění výrobního plánu a udržení stability olomouckého závodu. V současné době je výrobní plán tak

vysoký, že nestíháme vyrábět a tudíž jsme museli, na rozdíl od prvních turnusů, přistoupit ke změně struktury vysílaných zaměstnanců a tvořit týmy na výpomoc z těch „nevýrobních“. Pokud by došlo k poklesu objemu výroby, tak se primárně vrátíme k původnímu plánu, vysílat maximum pracovníků z výroby.

Protože ale stále vzniká spousta diskuzí a fám, rozhodl jsem se na tomto místě zveřejnit **jasná kritéria pro vysílání zaměstnanců do KBDE:**

- 1) **prioritou je plnění plánu výroby v Olomouci**, o uvolnění rozhoduje nadřízený na základě dlouhodobých pracovních výsledků s přihlédnutím ke kapacitám pracovišť v návaznosti na výrobní plán,
- 2) **vycestovat může pouze zaměstnanec, který má ukončené očkování proti COVID-19**,
- 3) **vycestovat může zaměstnanec, který měl za poslední 3 měsíce nulovou absenci**.

Zájemci, kteří splňují výše uvedené, se mohou po souhlasu nadřízeného zaevidovat na personálním oddělení.

Dovolte mi, abych i já na tomto místě poděkoval všem, kteří vycestovali a pomohli našemu závodu svou prací v KBDE. Poděkování však patří i těm z vás, kteří jste po dobu nepřítomnosti vyslaných kolegů, jednoduše zastávali jejich práci, což mnohdy vedlo k větší porci přesčasů.

Největší díky však patří těm z vás, kteří tuto složitou situaci chápou a rozumí faktu, že všechny tyto aktivity děláme pro dlouhodobou stabilitu našeho závodu. V KBDE pomáháme především proto, abychom i do budoucna zůstali preferovaným a stabilním zaměstnavatelem s perspektivní budoucností. To je náš hlavní cíl.

Marek Janků, Ředitel závodu



2 týmy kolegů vypomáhajících v KBDE (v červenci a srpnu)

Digitalizace na soustružně



Ač náš závod disponuje moderními soustruhy Okuma, musíme si přiznat, že dosavadní správa obráběcích programů a distribuce seřizovacích listů zůstala tak trochu „v pravěku“. Nyní by tohle vše mělo dostat novou formu v podobě plné digitalizace.

Každý stroj Okuma byl osazen čtecím zařízením QR kódů, monitorem pro zobrazení potřebné dokumentace. Dále byla upravena celá programová databáze (cca 2500 programů). Nově by měl seřizovač pomocí čtečky kódů sejmout QR kód z výrobní dokumentace a tím do stroje nahrát potřebný program včetně zobrazení požadované dokumentace. Zajistíme tím to, že ve stroji nebude jiný než ověřený program, urychlíme celou správu programové databáze a zrušíme tisk seřizovacích listů. V budoucnu odbouráme tisk výkresů, ušetříme nemalé náklady na papír, čas a snížíme dopad na ekologii. Zodpovědným za tento projekt je Petr Hejda (vedoucí procesní technologie), který v dohledné době spustí testovací provoz na jednom ze strojů.

(ph)

Klíčové podzimní zákaznické audity

V nejbližší době nás čekají klíčové zákaznické audity, které jsou spojeny s nominací na nové velké projekty, které by svým rozsahem zajistily našemu závodu odpovídající náhradu po skončení projektu Schmidt.



Z tohoto důvodu si vás dovoluji požádat o maximální podporu pro tyto audity. Je důležité, aby každý zaměstnanec plnil svoji roli dle pracovní pozice a dodržovaly se všechny standardy a nastavené procesy. Každý zákaznický audit je zaměřený především na jednotlivé části systému kvality a jednou z nejobtížnějších částí je vždy výroba.

Proto si dovolím zopakovat nejdůležitější zásady, a to:

- dodržovat standardy práce pro jednotlivá pracoviště
- dodržovat kontrolní plány
- provádět záznamy do SPC jednotek Intronix dle kontrolních plánů
- pokud nejsou splněna kritéria způsobilosti, provádět opatření dle definovaných pravidel.
- dodržovat zásady zacházení s neshodnými díly, neukládat nikde na strojích a linkách rozpracované/neidentifikovatelné díly výroby
- dodržovat pravidla manipulace s díly a v neposlední řadě 5S, tedy pořádek na pracovištích.

Jaké audity nás tedy čekají?

Nejprve zákazník **Jaguar/Land Rover** (dále JLR) v termínu **29. a 30. září**. Vysoce důležitý audit pro velký projekt do elektrických aut JLR. Do aplikace jsou zvažovány 3 CRB NU ložiska v celkovém počtu až 1 milionu kusů za rok! V současné době je aplikace ve vývoji, náběh výroby se předpokládá od roku 2024 až do roku 2030. Pro nás se tedy jedná o potenciální přímou náhradu za projekt Schmidt. V současné době jsme jediný výrobce ložisek, který s JLR pracuje na vývoji aplikace, technické centrum již vyrábí první prototypy, takže máme velkou šanci tento projekt získat.

Další audit proběhne **5. a 6. října** zákazníkem **MIBA** (koncový zákazník PSA). Opět se jedná o důležitý audit pro projekt do klasických spalovacích motorů PSA, aplikace vyvažovací jednotky. V aplikaci je vždy jeden kroužek RA, jde o celkový objem až 1,5 mil kroužků za rok. Výroba je uvažována na SR linkách s náběhem výroby od roku 2022 až do roku 2026. Podle všech dosavadních informací je nominace téměř jistá, podmínkou však je projít úspěšně tímto auditem.

V průběhu **října/listopadu** je avizovaný audit společností **ZF**. Je to náš významný zákazník, který nabízí velký potenciál výroby v oblasti CRB ložisek a RA kroužků. Víme, že intenzivně spolupracuje s automobilkami na vývoji elektrických aplikací, tzn. máme velkou šanci s tímto zákazníkem zacelit propad výroby ložisek do klasických spalovacích motorů.

Prosím všechny zaměstnance o maximální podporu při těchto auditech, budoucnost máme ve svých rukou a já věřím, že se nám podaří uspět.

Marek Janků, Ředitel závodu

Roztáčíme kroužky kvality



Co by nám usnadnilo naši práci? Jak se můžeme v naší oblasti zlepšit? Být více efektivní? Můžeme to dělat bezpečněji? Kvalitněji? Když tento krok udělám první a ne druhý - nebude proces efektivnější? A nešlo by to prostě dělat trochu jinak?

Kladete si tyto otázky každodenně ve své hlavě a zatím jste je nikdy neřekli nahlas? A chtěli byste? Každému z nás občas prolétne hlavou myšlenka, že to co děláme by šlo dělat jinak. Lépe, rychleji. Možná se s nimi svěříte kolegovi, který pracuje s vámi, ale jinak zůstanou nápady nevyslovené, a hlavně nevyslyšené. Chyba. Protože mnohdy se v nich skrývají opravdu chytré nápady a zlepšováky, kterými můžete pomoci hlavně sobě.

Máte na svém pracovišti nějaký proces nebo problém, který vás svým nefungováním opravdu vytáčí? A jste pracovníkem kategorie D? Pokud jste na všechny nebo alespoň na některé, otázky výše odpověděli ANO, pak pro vás máme jedinečnou příležitost.

V rámci oddělení kvality nyní probíhá nábor do tzv. **KROUŽKŮ KVALITY**, které vás rozhodně budou bavit. Ty jsou určeny pro skupiny pracovníků a kolegů ze stejné oblasti, kteří si sami a společně zvolí problém, který je přímo na jejich pracovišti trápí a pracují na jeho řešení.

Díky tomu, jak jsou kroužky nastavené a jakým způsobem fungují, jsou to právě členové jednotlivých skupin, kteří společným úsilím, diskuzí a také díky zkušenostem, které již na svém pracovišti získali, vymýšlejí nápravná řešení.

Nejde tak o opatření nařízená, ale vámi společně navržená. Bezpečnost, optimalizace procesů, zlepšení kvality nebo možnost snížení nákladů v dané oblasti - to jsou jen některé z oblastí, kterým se kroužky kvality věnují.

Pomocí tzv. 8 krokové metody se vytyčí problém, stanoví cíle a díky jednoduchým metodám a nástrojům kvality se analyzují kořenové příčiny a zavedou nápravná opatření.

Zájemce o kroužek kvality se může přihlásit tak, že vyplní přihlášku a vhodí ji do schránky, jejíž umístění je zobrazeno i na samotné přihlášce. Kontaktní osobou je pak Tomáš Eichler (inženýr kvality), ale samotné kroužky koordinuje vždy kolega z kvality, který je odpovědný za zadanou část výroby.

A výsledek? Rozhodně nejde o to přijít a odsedět si hodinku u debaty s kolegy, ale společně se zamyslet nad tím, kde a jak pracujeme. Kromě vyřešeného problému získáte nové dovednosti, budete mít možnost seberealizace a taky se sami podílet na zlepšení fungování „naší vaší společnosti“.

A za každé dokončené vyřešení stanoveného problému vás ještě čeká finanční odměna ke mzdě ve výši 1000 korun. Pojďte do toho, a podělte se o svoje nápady k řešení problémů.

(pš)

Představení týmu skladu

V minulém čísle jsme psali o týmu z brusírny a tentokrát vám představíme kolegy, kteří spadají pod oddělení logistiky. Konkrétně se jedná o 23 zaměstnanců skladu. Složení týmu je velmi pestré, zastávají zde celkem dvanáct různých pracovních rolí.

Dalo by se říci, že každý kus ložiska, který v závodě vyrobíme, jím projde rukama. Jejich činnosti jsou totiž napříč celou výrobou, na jejím začátku i konci. Součástí skladu je i externí pracoviště (VAPEE v Holici), kde se skladují trubky. Odtud se pravidelně převáží k nám do závodu.

Začátek směny je velmi podobný jako v týmu výroby. Mistr si nejprve obejde pracoviště, zkontroluje aktuální stav a poté následuje schůzka se skladníky a manipulanty. Později se mistr společně s dalšími členy týmu skladu účastní dalších schůzek (gemb) ve výrobě, kde se komunikují případné problémy a jiné akce. V 8 hodin probíhá gemb skladu, kde se setkají vedoucí skladu, mistr, technolog a expedienti. Na této schůzce se řeší probíhající akce a kontrolují KPI ukazatele.

Ve volném čase se několik členů z týmu skladu potkává nad deskovými hrami. Nejčastěji hranou hrou je Battlestar Galactica. Kromě deskovek rádi vyrazí na výlet na kolech anebo jen tak posedět na pivko a něco dobrého.

(IŠ)



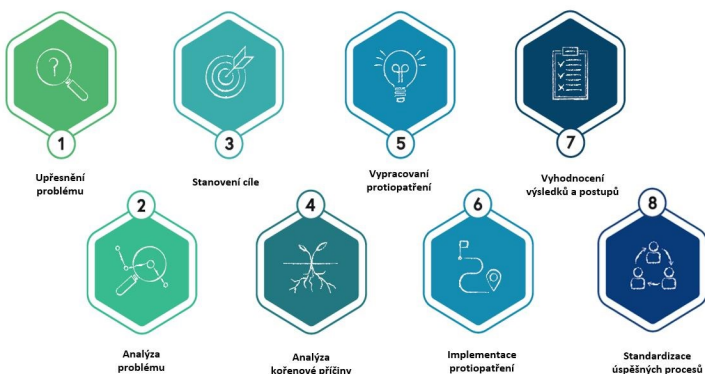
Kolegové z oddělení logistiky - sklad

Problem Solving

Jak už název trochu napovídá, jde o nástroj, který nám pomůže při řešení problémů. Můžeme jej využít jak v pracovním, tak v soukromém životě. Metoda Problem Solving byla vyvinuta v rámci JTEKTu, takže by se dalo říct, že původ má v Japonsku.

Problem Solving se skládá celkem z **8 kroků**, ve kterých využívá také nám už dobře známé 5x proč a 8D. Jde ale více do hloubky a umožňuje najít všechny příčiny, které problém způsobily. Vše je samozřejmě v souladu s cyklem PDCA (plánuj – dělej – kontroluj – jednej). Stejně jako u výše zmíněného 5x proč a 8D, i tady je vhodné řešit problém v týmu. Hlavně v situaci, kdy jde o složitější případ. Každý z nás totiž může přijít s jinou informací, popřípadě jiným náhledem na danou situaci.

Není třeba se obávat, pokud jste se s Problem Solvingem ještě nesetkali. Všichni pracovníci závodu postupně projdou školením, které se koná v naší školící místnosti DO-JO. Cílem je, aby všichni zúčastnění metodu pochopili a naučili se ji používat. Školení je rozděleno na teoretickou část, kde se účastníci dozví základní informace o této metodě a jednotlivých krocích. Při praktickém cvičení si rovnou vyzkouší na ukázkovém příkladu jak metodu osmi kroků používat.



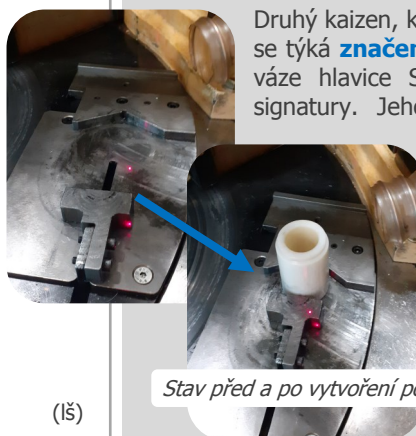
Kaizeny

Představme si dva nejzajímavější kaizeny, tedy zlepšovací návrhy, které byly od posledního čísla Mikronů podány, interní komisí schváleny a následně realizovány.

V prvním případě jde o kaizen seřizovače z oblasti NRB, Pavla Koblihy. Jeho návrhem je **změna doteku DS-09 ze čtvercového tvaru na kuželový**. Díky tomu se zabrání odbroušení diamantového zrna z lůžka při vyplavování brusného kalu. Dříve bylo potřeba měnit doteky přibližně jednou týdně, po změně tvaru (bylo již otestováno) se doba výměny prodloužila až na 1,5 měsíce.



Stav doteku DS-09 před a po realizaci kaizenu



Stav před a po vytvoření pouzdra

Druhý kaizen, který podal pan Zdeněk Šana, se týká **značení výrobku SPIN**. Kvůli větší váze hlavičky SPINu docházelo k vyosení signatury. Jeho zlepšovacím návrhem je vytvoření pouzdra, do kterého se výrobek při značení upevní. Díky tomu je SPIN v kleštině vycentrovaný a vždy uložen ve stejné pozici.

(IŠ)

(IŠ)

Blahopřejeme k pracovnímu výročí

Bobrovský Jiří	20 roků
Čapek Jan	20 roků
Čermák Jan	20 roků
Čujan Josef	20 roků
Dočkal Michael	20 roků
Dvořák Tomáš	20 roků
Hadač Milan	20 roků
Jorda Milan	20 roků
Kobliha Pavel	20 roků
Krátký Václav	20 roků
Kudělka Josef	20 roků
Kurfürst Petr	20 roků
Mádr Přemysl	20 roků
Michalec Jan	20 roků
Nesrovnal Pavel	20 roků
Novák Petr TPS	20 roků
Novák Petr	20 roků
Pouba Petr	20 roků
Ptáček Blahoslav	20 roků
Stejskal Marek	20 roků
Viesner Vlastimil	20 roků
Vlkojan Ondřej	20 roků
Volf David	20 roků
Wanke Rudolf	20 roků
Zapletal Martin	20 roků
Zedník Josef	20 roků
Chudík Marek	15 roků
Lazový Petr	15 roků
Medek Petr	15 roků
Vondrák Karel	15 roků
Dulovec Jan	10 roků
Grofek Tomáš	10 roků
Kudela Jan	10 roků
Lacina Pavel	10 roků
Lišková Ludmila	10 roků
Piekar Tomáš	10 roků
Plojhar Martin	10 roků
Polášek Bedřich	10 roků
Polášková Helena	10 roků
Procházka Josef	10 roků
Seifert Štefan	10 roků
Sitek Petr	10 roků
Smolíková Andrea	10 roků
Stejskalová Petra	10 roků
Stratil Radek	10 roků
Varga Tomáš	10 roků
Vrtěl Jiří	10 roků
Zapletal Pavel	10 roků
Zdařilová Jaroslava	10 roků
Čadová Kateřina	5 roků
Hroch Jiří	5 roků
Kadlec Oldřich	5 roků
Koňariková Marie	5 roků
Němeček Kamil	5 roků
Pitela David	5 roků
Stratil Filip	5 roků
Šafář Jiří	5 roků
Škurka Patrik	5 roků
Urbanovský Jan	5 roků
Zafirelis Michal	5 roků

Karla Bartoňková, Operátorka (montáž)

Jak jste se dostala k práci v Koyo, jak dlouho tady pracujete?

Začátkem roku 2002 jsem poslala životopis a po nějaké době přišla na pohovor. Dalo by se říci, že jsem už v Koyo (v té době měla firma ještě název Torrington) zůstala hned po pohovoru jako agenturní pracovník. Zhruba po půl roce jsem se stala kmenovým zaměstnancem.

Letos máme výročí 20 let, jak byste shrnula období strávené v Koyo?

Od začátku pracuji na montáži, kde proběhla spousta změn. Montáž byla dříve na mnohem větším prostoru, než je dnes a pracovalo se na tři směny. Obměnil se také pracovní kolektiv a vedení firmy - 4 různí ředitelé.

Jaká je vaše práce? Co vás nejvíce baví?

Směna začíná jako všude jinde rozstřelem a pak se jde k jednotlivým linkám. Práce je zajímavější, když se zakázky střídají. Mezi mé oblíbené patří práce na jehličkových linkách, kde jsem začínala a na „Wupiku“ (linka MC4).



Na chatě

Jak trávíte svůj volný čas, co vás baví?

Ve volném čase se starám o tři kočky a adoptovaného kocoura. Hodně času mi také zabere práce kolem domu a na zahradě, kde pěstujeme zeleninu. Mám ráda podzim, přírodu a sbírání hub, tak snad ještě porostou... Baví mě také ruční práce, hlavně šití oděvů.

Koho se máme ptát dále?

Hmm...napadá mě třeba Jitka Vlácilová nebo Míša Mogrovcis.

(IŠ)

Děkujeme pravidelným dárcům krve

Železný Marcel	220 odběrů
Kučera Pavel	130 odběrů
Stejskal Marek	100 odběrů
Dobrý Zdeněk	80 odběrů
Halašová Lenka	40 odběrů

Úžasné 37. místo!

Naši kolegové spojili své síly a vyrazili na náročný dvoudenní štafetový dálkový běh. Na cílovou fotografii s medailemi oblékli trička s logem Koyo. Děkujeme!

Více informací k celé akci doplnil Michal Kubáček, procesní inženýr:

"O druhém zářijovém víkendu jsme se s kolegy z Koyo zúčastnili závodu VLTAVA RUN 2021. Jedná se o štafetu 12 běžců, kteří po 36. etapách dorazí společnými silami podél řeky Vltavy až do Prahy. Závod je dlouhý 360 km a každý z nás musel zaběhnout minimálně 30 z nich, autem zdotat vzdálenost 1000 km a přitom spát nanejvýš 3 hodiny. V cíli jsme měli celkový čas 30 hodin, 40 minut a 55 sekund, což nás v konkurenci 270 týmů zařadilo na úžasné 37. místo (v naší kategorii pak dokonce na 30. místo). Za Koyo jsem běžel já, Vojta Flodr z údržby, Silvie Čechová z kvality a Ivana Poklopová z finančního oddělení."

(pb)



Účastníci VLTAVA RUNu 2021

Angažovanost

Oficiální materiály korporace JTEKT popisují tuto hodnotu následovně:

„Všechny záležitosti řešíme se stejnou péčí jako naše vlastní. Chápeme a jednáme rychle“.

JTEKT Way není standardem, nástrojem ani procesem. **Je myšlením.** Hodnotu „angažovanost“ nelze přidělit, nařídít, udělit. Musí být převzata každým individuálním zaměstnancem. Ti z nás, kteří si angažovanost (nebo možná výstižněji „vlastnictví“) převzmou, přistupují efektivněji k odhalování a řešení problémů, které jim stojí v cestě k jejich úspěchu.



Kulturu angažovanosti vytváří především vedoucí pracovníci. Jednoduše tím, že se svými podřízenými sdílí svoji vizi. Lidé se totiž často zdráhají být angažovaní. Zvláště tehdy, nejsou-li si jisti tím, zda se to od nich očekává nebo pokud nemají tzv. širší pohled na věc, který by jim pomohl pochopit význam a dopad změn na jejich pracovní náplň nebo pozici.

Pro vedoucí pracovníky tak platí doporučení, nežkat spolupracovníkům CO mají dělat, ale spíše se pokusit vysvětlit jim PROČ by měli věci udělat určitým způsobem. Dát jim věci do souvislostí, vytvořit pro ně bezpečný prostor, kde mohou bez obav klást otázky. Ty jim pomohou najít si sami odpověď. Kladení otázek je důkazem iniciativy, tedy angažovanosti. Přináší pocit odpovědnosti za konečný výsledek, který pokud je splněn, přináší uspokojení. Posiluje vztah mezi spolupracovníky.

Sdělte proto svoji vizi včas, často ji opakujte a podněcujte své

podřízené k aktivitě, k pravidelným vstupům. Dejte jim pocit, že jsou přispěvateli. Pravidelně s nimi komunikujte výsledky, přeneste na ně část odpovědnosti, která hraje obrovský faktor v důvěře. Je pak možné, že vaši spolupracovníci začnou sami přebírat iniciativu, ujmou se vedení v řešení drobných úkolů.



Představme si angažovanost v běžném osobním životě. Děti přijdou s nápadem pořídit si pejska. Z rodinné porady vzejde rozhodnutí si psa pořídit. Rodiče by měli zvážit všechny povinnosti, které na listu denních aktivit nově přibudou. Dětem by měli realitu přiblížit a vzájemně si rozdělit úlohy včetně přenesení části odpovědnosti na ně (angažovat je). Od výběru vhodného plemene, pořízení kotce, po nastavení povinností za pravidelné venčení, krmení apod. Výsledkem by měla být radost celé rodiny z pořízení dalšího člena domácnosti, o kterého se budou společně starat.

Existují 3 typy lidí:

- 1) Ti, kteří uskutečňují věci
- 2) Ti, kteří sledují, jak se věci dějí
- 3) Ti, kteří se dívají tomu, co se děje

Kterým z nich jste vy?

(jb)

CESTA JTEKT

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

Výzva ke společným akcím

„Uvědomujeme si, že uplynulý nelehký rok nám bránil v organizaci aktivit, kdy jsme se mohli vzájemně neformálně potkávat. Stejně jako Covid změnil životní postoje mnoha z nás a tak i my se snažíme přizpůsobovat. A právě v této oblasti vám dáváme nově možnost se zapojit do mimopracovního dění v Koyo. **Vyzýváme proto tímto nadšence z vašich řad, kteří jsou ochotni zorganizovat jakoukoli volnočasovou aktivitu, do které se může kdokoli z firmy zapojit, aby své náměty sdíleli s námi.** Jsme nakloněni pomoci organizačně či prostřednictvím drobného finančního příspěvku na jakoukoli akci typu: výšlap na Praděd, cyklovýlet Pomoravím, uklidíme Česko, tvoření pro děti, přednášky pro seniory, workshopy apod. Naší jedinou podmínkou je účast minimálně 15 zaměstnanců Koyo. Oslovila-li vás tato nabídka, zastavte se za námi na personálním oddělení nebo nám pošlete e-mail na redakcnirada@jtekt.eu. Na vaše netradiční náměty se těšíme, za iniciativu v organizaci děkujeme.“



Jana Blažková, Manažer personálního oddělení