

MIKRONY

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

čas nám plyne velmi rychle a opět připravuji úvodník pro nové číslo Mikronů. Je to vydání, které je již velmi blízko Vánocům a konci roku 2022. Jako inspiraci jsem si přečetl úvodník, kterým jsem rok 2022 začínal. Přál jsem vám a doufal, že bude klidnější a lepší než předchozí. Letošek nám přinesl něco, co si asi nikdo z nás nedokázal ještě v lednu 2022 ani představit. Dopady této situace pociťujeme všichni v soukromých životech a rovněž to není jednoduché ani pro náš závod. Rád zde i tak potvrzuji, že se nám podařilo rok 2022 zvládnout i přes všechny obtíže velmi dobře, za což bych chtěl poděkovat především vám všem.

I přesto, že nás čeká ještě měsíc do konce roku, dovolím se již ohlédnout hlavně po tom pozitivním, co jsem vnímal. Bylo příjemné jaro, které přálo volnočasovým aktivitám a pobytu ve volné přírodě. Počasí, především nám cyklistům, umožnilo v měsíci květnu maximální zapojení do týmové akce Do práce na kole. Já osobně jsem si vytvořil rekord najetých km v měsíci a dle výsledků ostatních kolegů to vypadá, že nás bylo více. Byl to příjemný pocit vnímat okolí a užívat si cestu na kole krásnou přírodou. Trochu horší byly pocity v nohou každý večer a hlavně ranní vstávání s dalšími kilometry před sebou. Nicméně vydržel jsem takto celé prázdniny, čímž jsem se přiblížil k překonání mého ročního rekordu našlapaných kilometrů. Věřím, že tyto řádky inspirují co nejvíce z vás k zapojení do této akce v roce 2023 a společně překonáme firemní rekord najetých km.

Pohodové léto pak bylo možná příliš krátké. Užívali jsme si dovolené i krásného letního počasí a často jsem vás potkával u zahrádek restaurací, třeba i s chlazeným pivkem.



Účastníci akce „Do práce na kole 2022“

Je počátek prosince, pomalu podléháme adventní atmosféře, nicméně já se již pokusil bilancovat rok 2022. Co nás čeká příští rok?

Je pro mě velmi těžké odhadovat, jak se bude vyvíjet celková situace v našem oboru podnikání. Můj osobní názor je, že budeme pociťovat celkové zpomalování ekonomické aktivity v Evropě díky vysoké inflaci a především díky vysokým cenám energií, které teprve dopadnou na většinu z nás a průmysl v plné síle.

Co se týká našeho závodu a energií, tak ceny plynu máme zafixované do konce roku 2024 za velmi výhodných podmínek. bohužel ceny elektřiny máme zafixované jen do konce tohoto roku

a od ledna budeme nakupovat za spotové ceny na burze. Žádný dodavatel v současné době není ochoten podepsat smlouvu s fixovanou cenou na celý rok 2023. To bude pro nás znamenat výrazný nárůst nákladů na elektřinu odhaduje cca dvojnásobek až trojnásobek původní ceny. Proto je důležité zaměřit se ještě více na úspory spotřeby elektřiny a ostatních energií. Pevně věřím, že se nám společně podaří energeticky náročný rok 2023 zvládnout.

Dále bude pro nás důležitá v příštím roce příprava a úprava Schmidt linek na nový projekt pro Jaguar/Land Rover. Jedná se o klíčový projekt pro budoucnost našeho závodu a máme nejvyšší čas začít s přípravou tak, abychom start sériové výroby v roce 2024 zvládli.

Současně věřím, že se budou realizovat i další nové projekty spojené s elektromobilitou, nejenom ty, na které již máme nominace. V jednání jsou další projekty pro zákazníky jako Volvo Truck, ZF a Kia/Hyundai.

V následujícím roce chceme pokračovat v podpoře projektů zaměřených na společenskou odpovědnost, např. nejružnější charitativní projekty, akce na podporu ochrany životního prostředí a podporu sportovních i kulturních aktivit, kde se angažují naši zaměstnanci.

V neposlední řadě se pak budeme věnovat podpoře všech zaměstnanců pomocí projektů jako je age management a dalšího vzdělávání také díky prostředkům z evropských fondů.

Co bych zde chtěl otevřeně vyjádřit je, že rok 2023 bude rokem hledání finančních úspor, šetření a budeme klást důraz na co největší efektivitu ve všech našich aktivitách. Obtížná situace na trhu s energiemi a dopady zdražování, nesnadnost jakýchkoliv prognóz v objednávkách našich zákazníků, ale i obtížná situace u našich dodavatelů, nás vede k maximální ostražitosti a opatrnosti.

Závěrem mi dovoluť ještě jednou poděkovat za odvedenou práci v roce 2022 a přeji krásné prožití adventního i vánočního času a šťastné vykročení do nového roku.

Obsah

- 1) Úvodní slovo ředitele
- 2) Zákazník Stäubli
- 3) Jak se pohybovat kolem MiRka?
- 4) Podnik podporující zdraví 3. nejvyššího stupně
- 5) Představení technické kanceláře JTEKT Brno
- 6) Age management
- 7) Výsledky měření indexu pracovní schopnosti
- 8) Význam duševního zdraví
- 9) 2. a 3. patro domu pracovní schopnosti
- 10) Opatření na zvýšení pracovní schopnosti
- 11) Výsledky ankety na komunikaci
- 12) Produktivita je podmínkou úspěchu
- 13) Modernizace vzduchotechniky
- 14) Proč uzavřít penzijní spoření?
- 15) Výročí našich kolegů
- 16) Pozvánky na společenské akce

Marek Janků, Ředitel závodu



Produkty pro zákazníka Stäubli

Jako vždy, tak i tentokrát bychom na tomto místě rádi představili dalšího důležitého zákazníka. Dnes se zmíníme o švýcarské společnosti Stäubli, která byla založena roku 1892 pány Rudolphem Schellingem a Hermannem Stäubli ve švýcarském Horgenu jako specializovaná dílna na výrobu textilních strojů. Toto odvětví společnost dodnes neopustila a produkuje stroje pro tkaní.

STÄUBLI

Postupně Stäubli pronikla do výroby konektorů v oblasti hydrauliky, pneumatiky a elektrické energie. Dále vyvíjí systémy pro rychloupínání a výměnu nástrojů u průmyslových robotů, což souvisí s posledním velkým odvětvím, kterým je právě divize pro automatizaci a robotizaci. V našem závodě se na montáži vyskytuje několik výrobků firmy Stäubli, ale asi nejviditelnější je žlutý robot v montážní lince MC3. V současnosti má Stäubli 15 výrobních závodů po celém světě. I v České republice nalezneme pobočku v Pardubicích, kde se nachází celoevropské technické centrum pro všechny tři výše popsané divize. Pro tento článek je pro nás však důležitá právě původní specializace, a to odvětví výroby textilních strojů, kam směřují naše výrobky.

O jaké produkty tedy konkrétně jde?

Pro firmu Stäubli dlouhodobě dodáváme katalogové produkty, nicméně dnes vám chceme představit ložisko **CY-606-533** a jeho kroužek **AR.CY-606-533**.

Pojďme si doplnit k ložisku bližší informace:

Ložisko CY-606-533

Výroba ložiska byla přesunuta do Olomouce z důvodu zachování ziskovosti. Původně bylo vyráběno v sesterském závodě ve Vierzonu. Jedná se o ložisko bezklecové válečkové, s bočními plechovými podložkami. Vnější a vnitřní kroužek vyrábíme v Olomouci, válečky a podložky budou dodávány z Künsebecku.

Z hlediska designu je specifický rozměr kroužku, kde vnější průměr je 150 mm a vnitřní průměr je 86,7 mm.

Do jaké aplikace bude ložisko montováno?

Jedná se o vačkovou hřídel v textilních/tkalcovských strojích.

Je třeba novou technologii nebo zvládáme na stávající?

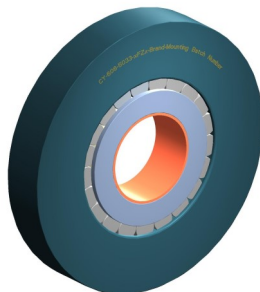
Pro výrobu není potřeba nových technologií. Je ale potřeba zmínit broušení profilu vnějšího průměru na lince IRD. Profil na takto velkém průměru brousíme v historii olomouckého závodu poprvé.

Je požadavek nového zákazníka něčím specifický? Výjimečný?

Co je specifické pro toto ložisko? U vnějšího kroužku je požadavek na materiál 100CrMo7-3. Musíme značit montážní zakázky na vnější kroužek a z tohoto důvodu se ložisko značí až po montáži.

Další zajímavostí je výroba, vlastně řezání přepravních plastových kroužků z trubek, které také nakupujeme v Künsebecku. Toto řezání je prováděno v naší nástrojárně.

Specifické je i balení, kdy kromě platového přepravního kroužku používáme pro zabránění rozpadu ložiska ještě elektrikařské pásky.



Ložisko CY-606-533

Kroužek AR.CY-606-533

U tohoto produktu se jedná o poměrně masivní kroužek, který externě soustružíme, abychom ho pak u nás mohli dále zpracovat.

Jaké jsou plánované roční objemy?

Jedná se o poměrně nízkoobjemový díl, jde jen o pár set kusů ročně. Přebíráme výrobu od naší francouzské sestry ve Vierzon, takže pokud uspějeme, otevírá se zde velký potenciál do budoucna i pro další díly.

Do jaké aplikace je kroužek určen?

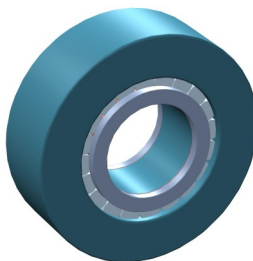
Výsledným produktem je kladka určená do tkalcovského stavu Stäubli Jacquard (konkrétně žakárového tkacího stroje), které vyrábí Stäubli v Lyonu.

Je třeba novou technologii nebo zvládáme na stávající?

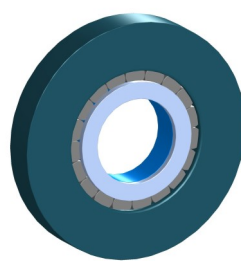
Jak již bylo zmíněno, jedná se o poměrně masivní kroužek. Materiálově využíváme lehce odlišnou ocel, než na jakou jsme zvyklí.

Ložisko CY-610-250

Další nový díl, na kterém pro zákazníka Stäubli v této chvíli pracujeme je ložisko CY-610-250. Toto je montováno do podobné aplikace jako CY-606-533. Současně nahrazuje částečné množství již vyráběného ložiska CY-604-045.



Ložisko CY-610-250



Ložisko CY-604-045

Marek Berger, Vedoucí oddělení produktové technologie



Tkalcovské stavy Stäubli



Pravidla pro bezpečný provoz s přítomností robota Mirka

Autonomní mobilní robot MiR je zařízení využívané po celém světě pro přepravu těžkých nákladů a materiálů v různých průmyslových odvětvích, ať už ve výrobních halách, skladech nebo logistických centrech.

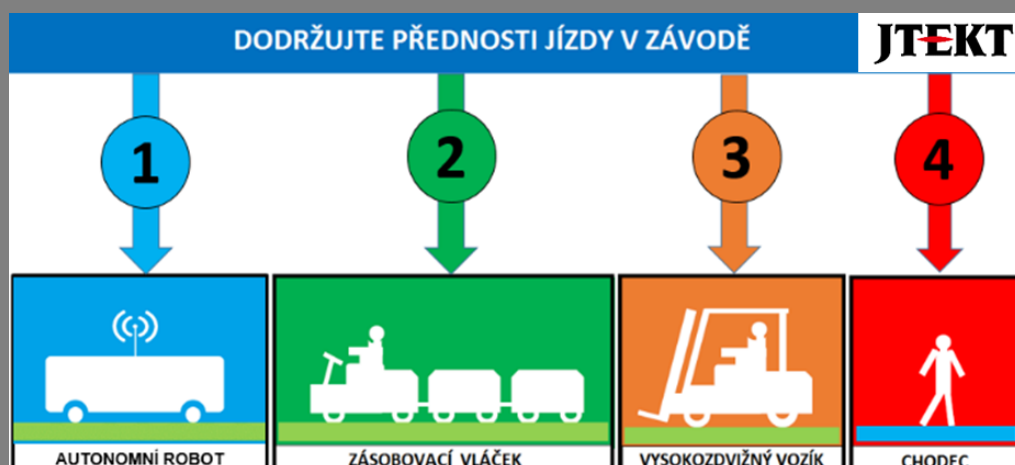
Mezi největší výhody robota patří schopnost bezpečně a efektivně přepravovat materiál i v náročném a dynamickém prostředí závodu, kdy je schopný bezpečné navigace a provozu mezi lidmi i jinými dopravními prostředky. Zjišťovat informace v rozsahu 360° a orientovat se v okolním prostředí pomáhají robotovi všemožné senzory, kamery, ultrazvuková čidla a světelné či zvukové signály.

V závodě Koyo je robot Mirek naprogramovaný na jednosměrný provoz po hale, proto jakákoliv překážka na trase, která se nedá bezpečně objet, znamená pro robota přerušení jeho jízdy. Robot pak začne snímat situaci okolního prostředí a vyčkává na uvolnění cesty. Aby nebyl přerušován Mirkův plynulý provoz, platí proto následující pravidla přednosti v jízdě.

U chodců je důležité, aby při zpozorování robota ustoupili do bezpečného místa mimo uličku a ponechali tak volnou cestu pro průjezd. Pokud robot zpozoruje pohyblivou překážku a zastaví, je důležité uvolnit prostor k jeho průjezdu. V případě, že mu chodci začnou křížit cestu nebo před ním kličkovat, dochází tím k delší časové prodávě z důvodu delšího snímání okolní situace.

Pro obsluhu zásobovacích vláček, vysoko zdvižných vozíků a jiné manipulační techniky platí podobná pravidla jako pro chodce. Je nutné dávat pozor a nevjíždět v protisměru do stejné uličky, kde se robot nachází. V případě střetu robota a manipulační techniky v uličce, kdy se nedá vycouvat a kdy se kolem robota nachází dostatečný prostor pro jeho objetí, je možné jej opatrně a bezpečně objet.

Martin Ondruch
Vedoucí hospodářské správy



Výherci soutěže BOZP

Stejně jako v loňském roce, bylo září zvoleno měsícem bezpečnosti, v jehož průběhu byla pro zaměstnance vyhlášena BOZP soutěž.

Tak jako je důležité myslet na bezpečnost v našem každodenním a soukromém životě, je důležité myslet na bezpečnost i v práci. Z toho důvodu byla soutěž zaměřena na vyhledávání reálných rizik na pracovišti.

Hodnocení účastníků v soutěži proběhlo na základě počtu správně identifikovaných rizik, proto se soutěžící s nejvyšším počtem mohli těšit na zajímavé ceny.

Do soutěže se zapojilo celkem 31 zaměstnanců, z toho pouze 9 operátorů a zbývající soutěžící byli převážně z kategorie THP. Věříme, že se do dalšího ročníku zapojí ještě více zaměstnanců.

Děkujeme všem zapojeným účastníkům soutěže a ještě jednou blahopřejeme vítězům:

Novák Petr TPS
Eichler Tomáš
Pospíšil Pavel
Příbylová Lucie
Polášková Radka
Lišková Ludmila

Martin Ondruch
Vedoucí hospodářské správy



Zleva: Petr Novák, Ivana Láníková, Martin Ondruch, Pavel Pospíšil, Radka Polášková, Lucie Příbylová při předání cen 12.10.2022



JTEKT





Podnik podporující zdraví 3. nejvyššího stupně

Od roku 2005 vyhlašuje hlavní hygienik České republiky soutěž Podnik podporující zdraví. Ocenění získávají ti zaměstnavatelé, kteří plní nejen legislativní požadavky týkající se předcházení poškození zdraví a BOZP při práci, ale také dobrovolně a v mnohem větším rozsahu zlepšují podmínky i prostředí pro práci svých zaměstnanců. O své kolegy se nezajímají pouze po pracovní stránce, ale pomáhají jim ve všech oblastech jejich života a zdraví.

Při letošním 18. ročníku byly oceněny nejen společnosti, které se do soutěže zapojily poprvé, ale také ty, které obhájily tituly z předešlých let. Jsme hrdí na to, že mezi tyto společnosti patří také Koyo. V úterý 25. 10. 2022, v krásných prostorách Kaiserštejnského paláce na Malé Straně v Praze, převzal ocenění PODNIK PODPORUJÍCÍ ZDRAVÍ 3. STUPNĚ ředitel našeho závodu Marek Janků přímo z rukou hlavní hygieničky ČR MUDr. Pavly Svrčinové.

Organizaci a vyhodnocení soutěže zajišťuje Státní zdravotní ústav v Praze a Centrum hygieny práce a pracovního lékařství, pod záštitou Ministerstva zdravotnictví ČR.



(pb)

Marek Janků převzal ocenění osobně

Ohlédnutí za akcemi EKO & FIT podzim

V nedávné době jsme vyhlásili 2 dobrovolné aktivity v rámci tzv. EKO & FIT podzimu, které tak trochu souvisí se zdravím fyzickým i duševním. Jednou z nich byla celorepubliková říjnová výzva 10.000 kroků, která motivuje občany k chůzi, běhu, nordic walkingu. Cílem této akce je odpočinek pro tělo i duši, navození pohody a samozřejmě pozitivní vliv na naše zdraví.

Druhou byla akce Uklid'me Česko, která byla celosvětově vyhlášena na 17. září 2022. A její snahou je úsilí o čistou přírodu, kdy se jednotlivci, rodiny či zájmové skupinky dobrovolně zapojí do aktivit vedoucích ke zlepšení životního prostředí.

Věřím, že jste se i vy zúčastnili některé z těchto výzev, byť se

k nám informace o vašem zapojení nedostala. Já osobně se přiznávám, že akce Uklid'me Česko jsem se letos neúčastnila, jelikož akce nepálo počasí. Z lesa jsme ale v průběhu podzimu s dětmi přinesli několik zajímavých objektů, které do košíku s hříbky rozhodně nepatří a v lese nemají co dělat.

V rámci výzvy 10.000 kroků jsem skončila ve druhé polovině všech zúčastněných, kdy jsem v rámci jednorázových aktivit ušla 208,9 km. Čekala jsem lepší výsledek, proto se těším, že si své síly poměřím příští rok ve stejný čas. A chci věřit, že příští rok se ke mně přidáte i vy a že se hecneme vzájemně a pomyslně **jako tým dojdeme do Japonska, což je hrubým odhadem 9 tis km.**

(jb)

Máme za sebou listopad - měsíc kvality

Listopad je měsíc melancholie po definitivním konci babího léta, dušičkový čas, čas knírů a plnovousů ve spojení s Movemberem a také v naší korporaci definovaný jako MĚSÍC KVALITY. Jistě tušíte, že zákulisím tohoto přídatného jména je připomenutí si důležitosti kvality, stejně jako našeho osobního otisku do ní.

Možná ještě někde existuje přesvědčení, že kvalita je přece v každé společnosti jen skupina podivínů, kteří neustále vymýšlí něco, co je zbytečné a vše jen komplikují. Osobně věřím, že s tímto pohledem už se nesetkám.

Jak definovat kvalitu? Teorie vysvětluje kvalitu jako celkový souhrn znaků konkrétní jednotky, které ovlivňují schopnost uspokojovat stanovené a předpokládané potřeby.

A jak v praxi? Pokud se jen trochu zamyslíte, kvalita se nás dotýká neustále. Nejen v práci, proměněná do ukazatelů, hesel, premií, prezentací či metrik, ale prosákla i do osobního života.

Máme v hlavě kvalitu, když si vybíráme zboží v obchodě a volíme mezi výhodami značkového a neznačkového zboží. Podle kvality hodnotíme úroveň služeb, když si dopřejeme wellness nebo večeri v restauraci. Hodnotíme vůni a krupavost kůrky na čerstvém pečivu. Jsme přece zákazníci a chceme kvalitu, kterou si zasloužíme a kterou očekáváme.

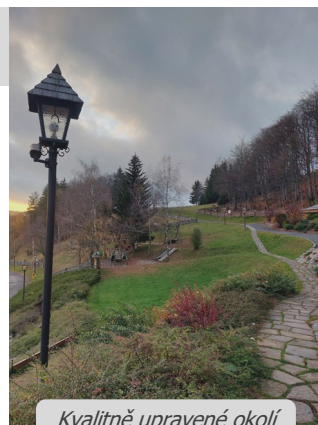
Kvalita se vznáší ve vzduchu i doma. Stačí se rozhlédnout po uklizené místnosti, poslouchat mlaskání dětí u večere (kvalita je přece nejlepší recept, jak známe z reklam), obhlédnout zahradu a úrodu nebo hrdě hodnotit výsledek svých kutilských pokusů. Jsme zde sami sobě dodavateli i zákazníci, často velmi kritičtí.

Své děti zapojuji do domácích úklidů. Dávno vím, že jedno z nich uklidí v klidu a ještě si u toho zpívá a vlní se v rytmu hudby ze sluchátek. Naproti tomu u druhého vím přesně, co připomenout, abychom nemuseli dát další kolo ve stylu „znovu a lépe“. Je to stále proces učení, dost zabírá i motivace – udělat věci dobře napoprvé vlastně ušetří čas a dřív se dá zasednout k PC hrát – to v případě mého syna. Snažíme se a postupem času připomínek ubývá.

Kvalita vychází z osobního přesvědčení, odhodlání a snahy splnit očekávání. Jako zákazníci umíme očekávat velmi mnoho. Otázkou zůstává, zda sami plníme očekávání svých zákazníků?

Věřím, že jsme listopad prožili v souladu s kvalitou a stejně takové budou i další měsíce.

Silvie Čechová, Manažer oddělení kvality



Kvalitně upravené okolí

Představení technické kanceláře JTEKT v Brně

Dva úspěchy v podobě nominací pro projekty společnosti Jaguar Land Rover (dále JLR) a firmy MIBA byly v polovině letošního roku skvělými zprávami nejen pro olomoucký závod, ale i pro naši brněnskou technickou kancelář. V Olomouci dochází k dalšímu využití specializovaných brousících linek po velmi úspěšných avšak dobíhajících projektech, v nedalekém Brně nás pak může těšit, že jsme k oběma nominacím svým dílem přispěli.

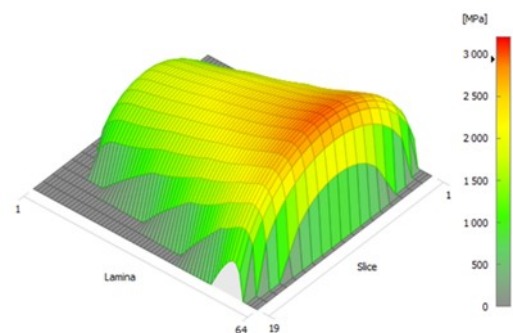
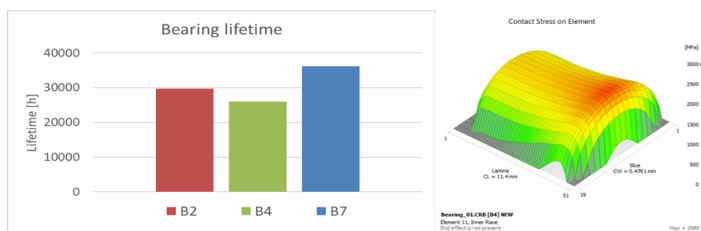
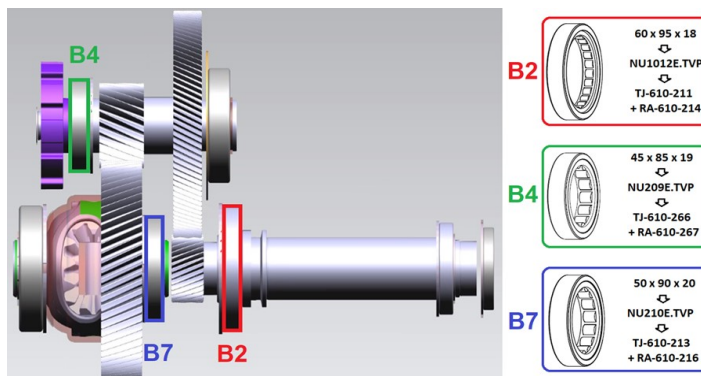
Historie brněnské technické kanceláře se píše už více než 20 let. Sídli v Technologickém parku v blízkosti Vysokého učení technického v Brně a využíváme tak synergie s univerzitním prostředím. Z Brna dění v olomouckém závodě přímo ovlivňují třeba produktový manažer Solid Race & CRB ložisek a hlavní evropský metalurg.

Co ale není příliš známo je fakt, že nejpočetněji je v naší kanceláři zastoupena sekce výpočtářů a analytiků. Svými numerickými simulacemi zákaznických aplikací dokážeme předpovědět životnost daného ložiska či jeho komponenty a posoudit tak vhodnost nebo naopak nedostatečnost navrhovaného řešení. Ve spolupráci s kolegy aplikačními inženýry z partnerských evropských technických center se krůček po krůčku snažíme najít ideální řešení jak pro zákazníka tak pro naši společnost.

Oba v úvodu nominované projekty jsou dobrou ukázkou týmové spolupráce hned několika technických složek naší společnosti (inženýring, produktový management a kvalita), z geografického pohledu pak zaujme efektivní součinnost mnoha evropských technických center (Brno, Künsebeck, Mnichov) a výrobních závodů (olomoucký KBCZ, rumunský KRA).

Nejdříve si představíme projekt JLR (převodovka elektromobilu)

Elektromobilita hýbe světem všech firem v automotive segmentu, důkazem je i projekt JLR. Jedná se o typický design dnes navrhovaných převodovek elektromobilů. V Olomouci se budou vyrábět 3 různé varianty válečkových ložisek. Všechna ložiska musela v našich simulacích vyhovět komplexnímu zatěžovacímu cyklu (kroutící moment/otáčky/čas) předepsanému zákazníkem. Celý systém je analyzován jako celek: vyhodnocujeme životnost a maximální kontaktní tlak všech ložisek. Přihlížíme k různým variantám mazání ložiska včetně uvažování teploty oleje a stupně jeho znečištění. Obrázek vpravo graficky znázorňuje výsledky spočítané životnosti a maximálního tlaku CRB ložisek pro JLR.



Druhý projekt je pro zákazníka MIBA (vyvažovací hřídel klasického spalovacího motoru)

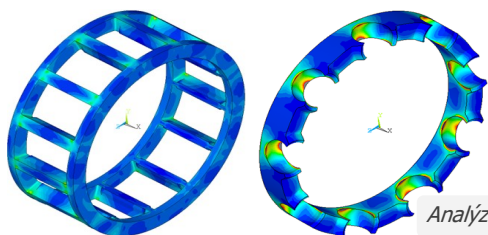
Přestože se z naší strany jedná o dodávku pouze vnitřního kroužku pod jehličkovým ložiskem (to dodává konkurence), opět se aplikace musí simulovat jako celý systém. Podobně jako v případě prvního projektu, i zde bereme v úvahu předepsaný zatěžovací cyklus vycházející z metodiky zákazníka. Nakonec vyhodnotíme životnost a maximální kontaktní napětí, u ložiskového kroužku navíc posoudíme maximální míru podpovrchového napětí, které by mohlo indikovat potenciální provozní nesnáze.

Z technologického hlediska se pro náš závod jedná o inovativní projekt: zákazník požaduje kroužky s nitrocementační vrstvou, která se pozitivně projevuje na zvýšené odolnosti kroužku vůči opotřebení, což bylo potvrzeno úspěšnými testy.

Vyhodnocení maximálního kontaktního tlaku a podpovrchového napětí ložiskového kroužku pro zákazníka MIBA

Pokročilé analýzy zákaznických aplikací a ložiskových klecí

Kromě automobilových systémů analyzujeme široké spektrum aplikací od obřích ložisek do větrných elektráren, přes ložiska pro průmyslové zákazníky (AgriCon, Material Handling), až k malým jehličkovým ložiskům do systémů řízení. V posledních letech se také opakovaně zabýváme simulacemi ložiskových klecí a dáváme tak aplikačním inženýrům a designerům klecí cennou zpětnou vazbu ohledně životnosti této důležité komponenty.



Analýza únavového poškození klece válečkového a kuličkového ložiska – výstupem je indikace kritických míst

Stanislav Vaculík, Principal analytical engineer



JTEKT



1) V tzv. **sendvičové generaci (30 - 45 let)** máme zastoupeno **38 %** našich zaměstnanců, což představuje nejpočetnější skupinu zaměstnanců. Ta je vystavena vysoké zátěži - péči o děti musí skloubit třeba už i s péčí o rodiče, do toho docházet do zaměstnání a nesmí zanedbávat ani partnerský život. Právě v této kategorii zároveň zaznamenáváme největší podíl nemocí a absencí vzniklých z důvodu zdravotních komplikací.

Vím, že některým z vás nebyly příjemné dotazy auditorů k tělesným dispozicím, které směřovaly k získání hodnoty BMI (body mass index). Ta je pro zdraví a funkční kapacitu klíčová. Tvoří přízemí domu, tedy stavební kámen naší pracovní schopnosti. Může být ukazatelem toho, na co se v rámci prevence zdraví zaměřit a uchovat si tak dostatek fyzických a také duševních sil pro naplňování pater vyšších.

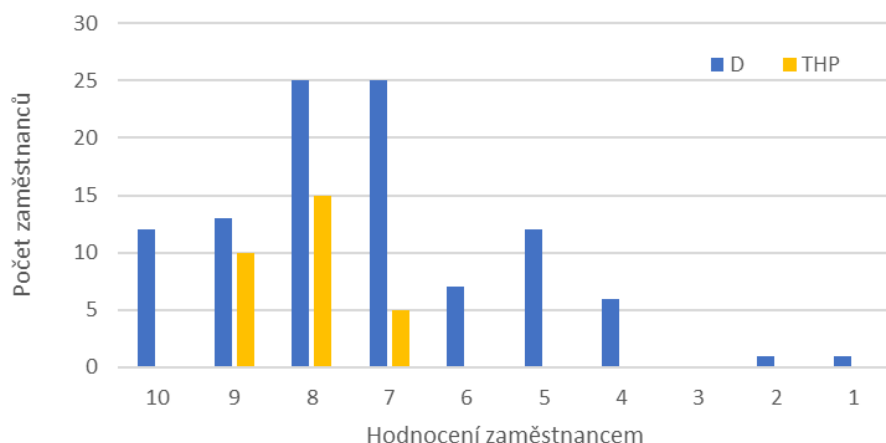


	Dělnické pozice	THP	Doslovné komentáře auditora
Počet zúčastněných	102	30	V obou případech se jedná o účast třetiny z celkového počtu zaměstnanců v této kategorii, tedy vypovídající vzorek respondentů .
Podíl zastoupení dle pohlaví	25 % ženy / 75 % muži		
Průměrný věk	43,8	40,1	U žen vychází vyšší hodnota průměrného věku a sice 44,5. U mužů 38,6.
Ø počet let v profesi	8	10,6	Jedná se tedy o stabilní pracovní tým. 82 % zastoupených zaměstnanců má pracovní smlouvu na dobu neurčitou , což je motivuje k setrvání v tomto zaměstnávání a souvisí tedy s vysokým průměrem let v profesi.
Rodičovství - % zastoupení zaměstnanců bez dětí nebo s dětmi staršími 18 let	20 %	60 %	Vzhledem k průměrnému věku zaměstnanců (42 let) je zajímavé, jak vysoké procentuální zastoupení zaměstnanců dětí nemá nebo jsou již ve zletilém věku.

Vlastní hodnocení pracovní schopnosti

Odpovědi na základní otázku, **jak dotazovaní hodnotí svoji současnou pracovní schopnost ve srovnání s nejlepší, které v minulosti dosáhli**, zachycuje následující graf. Hodnota 10 značí pracovní schopnost nejvyšší, 0 označuje současnou úplnou neschopnost práce.

Úroveň pracovní schopnosti



Téměř třetina zaměstnanců **kategorie D** hodnotí svoji pracovní schopnost v pásmu 6 a méně. Tyto hodnoty poukazují na diskomfort, který významná část dotazovaných jedinců pociťuje.

Je signálem pro obě strany (zaměstnance i zaměstnavatele), aby se otázkou pracovní schopnosti začali intenzivně zabývat.

Kategorie THP hodnotí pracovní schopnost převážně v hodnotách 8 a více.

1. patro - ZDRAVÍ

Zaměstnanci byli dále dotazováni na existenci onemocnění, **a to jednak lékařsky diagnostikovaných a jednak na stavy, kdy vnímají určitý zdravotní diskomfort**, nicméně tento stav neřeší s lékařem.

3 nejčastěji se vyskytující onemocnění **diagnostikované lékařem**:

Kategorie D uváděla tyto: **pohybový aparát, kožní onemocnění, kardiovaskulární onemocnění** (převážně vysoký krevní tlak),

Kategorie THP pak zdůrazňovala **úrazy končetin, metabolické onemocnění, onkologické nálezy**.

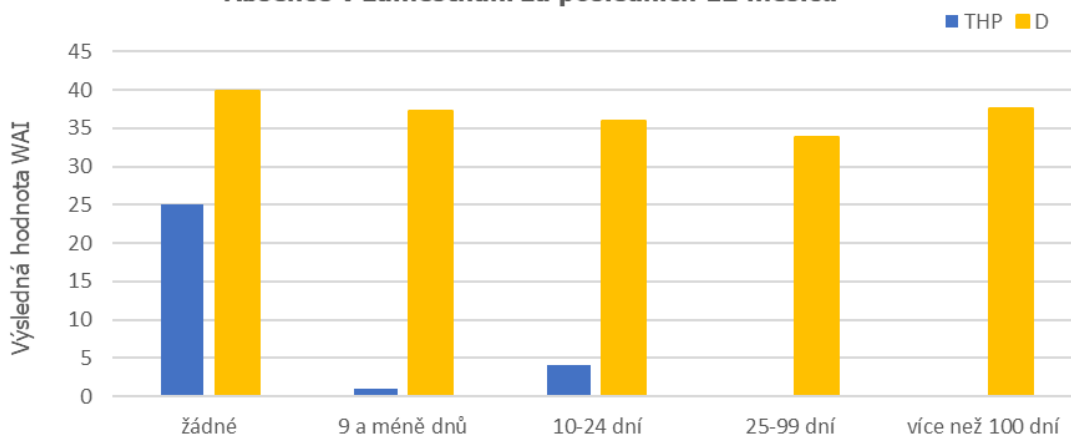
Do skupiny neléčených, ale **vnímaných onemocnění**, pak byly nejčastěji zmiňované **psychické onemocnění, neurologické onemocnění a onemocnění dýchacích cest**. V prvních dvou případech je diskomfort vnímán jako mírná deprese či poruchy nálady, bolesti hlavy.

Ze souhrnných hodnot BMI poté vyšlo, že více než polovina dotazovaných podle výsledných hodnot **trpí nadváhou** nebo **obezitou**, kdy tyto faktory významným způsobem ovlivňují pracovní schopnost, jelikož mají dopad na častější frekvenci různých onemocnění.

Z výše uvedeného výčtu nemocí je patrné, že u 4 z celkových 6 lékařsky diagnostikovaných nemocí je nutné, aby zaměstnanec tyto řešil sám se svým lékařem. U nemocí pohybového aparátu a kožních onemocnění se asi nejvíce nabízí zapojení zaměstnavatele. Ten může ve spolupráci se závodním lékařem a BOZP technikem zapracovat na ergonomii pracoviště či na studiu látek používaných ve výrobě, které způsobují kožní problémy. Velmi cenné jsou v tomto případě doporučení od vás, kteří pracujete na konkrétních stanovištích, na kterých vnímáte jakýkoli diskomfort.

S nemocemi úzce souvisí absence vzniklé z důvodu zdravotních komplikací. Zajímavá je v tomto případě statistika zameškaných dnů v práci z důvodu nemoci, kterou zobrazuje graf vpravo. Z té vyplývá, že čím větší je délka této absence, tím výsledná hodnota WAI klesá.

Absence v zaměstnání za posledních 12 měsíců

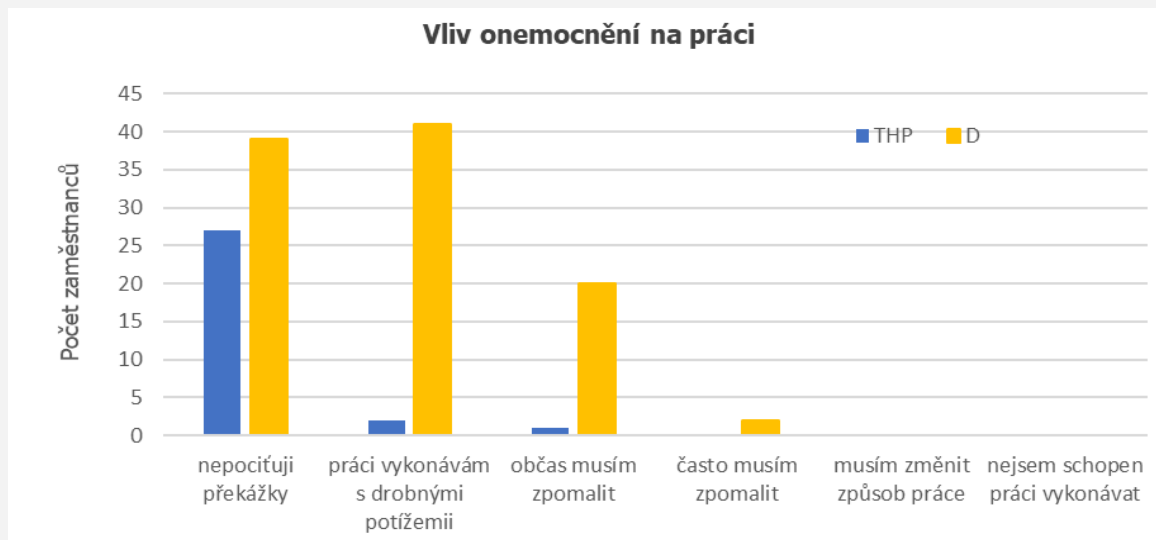




Vliv onemocnění na pracovní schopnost

Za zmínku stojí rovněž závěry dotazovaných na otázku „zda jejich zdravotní stav vyžaduje změnu pracovního tempa a pokud ano, jak významně“. Zde si dovolím poznamenat, že upřímná odpověď právě na tuto otázku by měla být prvotním spouštěčem změn v našich životech.

Z grafu v tomto textu je patrné, že mezi zaměstnanci v kategorii D mnohem více dotazovaných pociťuje, že jim aktuální zdravotní stav způsobuje potíže při plnění pracovních úkolů a musí proto měnit tempo své práce. Je proto důležité zvážit, zda se u konkrétních jedinců jedná o dlouhodobý stav (nikoli dočasný například z důvodu úrazu). Pokud ano, doporučení je jednoduché, řešte ho. A to i přesto, že se můžete obávat tento stav / handicap přiznat svému nadřízenému třeba z důvodu obavy ze ztráty zaměstnání nebo protože nechcete sdílet citlivé informace o sobě. Toto rozhodnutí je na vás.



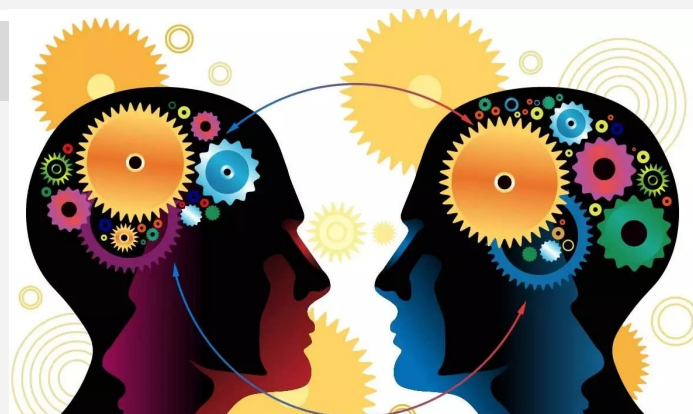
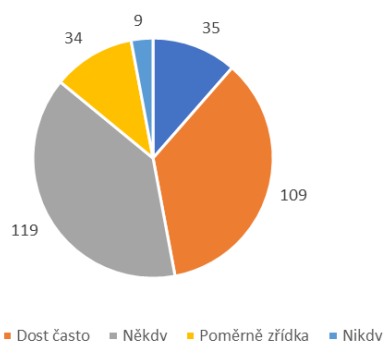
Naše pozice je ta, že bychom rádi vyšli vstříc individuálním potřebám v co možná největší míře, tedy pokud to naše provozní podmínky dovolí. Je potřeba ale tyto podněty znát. Pokud vaši situaci nechcete řešit s nadřízeným, máte možnost obrátit se na kohokoli z personálního oddělení, kdy můžeme situaci řešit důvěrně bez obav, že by informace tzv. prosáklý dále.

Duševní zdraví

Otázka zdraví však není jen o fyzické kondici, stejnou měrou se na něm podílí i duševní rozpoložení, které v uplynulých 2 letech do značné míry ovlivnil covid a válka na Ukrajině.

Duševní zdraví je víc než jen absence nemoci. S pojmem duševní zdraví si mnoho z nás paradoxně spojí řadu duševních onemocnění, jako je deprese nebo úzkost, přitom v sobě zahrnuje mnohem víc než jen to.

**Cítíte se dobře při vykonávání běžných aktivit?
Jste aktivní, čilí?
Cítíte se pozitivně při přemýšlení o budoucnosti?**



Pokud hovoříme o duševním zdraví, myslíme tím také to, zda se nám daří žít takový život, jaký chceme. Jak se nám daří vypořádávat se s překážkami či stresem? Jak a jestli dokážeme být v práci produktivní? Zda si dokážeme odpočinout a účinně relaxovat.

Obecně zda máme radost z běžných denních aktivit, jestli se na svět díváme optimisticky apod. Age management této oblasti věnuje také mimořádnou pozornost. Z grafu výsledků vyplývá, že „jsme na tom tak napůl“. Výzva pro nás, pro zaměstnavatele, spočívá v tom, jak tento stav zlepšit.

Domnívám se, že velké rezervy máme v oblasti komunikace, což dokazují výsledky nedávné ankety, s jejímiž výsledky vás seznámíme podrobně na straně 11. Z těch vyplývá, že vám mj. chybí pravdivé a úplné informace, které mohou mít na stav nálady člověka významný vliv. Co navrhujeme pro zlepšení tohoto stavu se dočtete dále v textu.

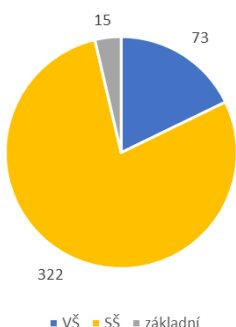
2. patro - KOMPETENCE

V patře kompetencí se zkoumá vlastní sebehodnocení, do jaké míry je v souladu naše dosažené vzdělání a náročnost pracovních úkolů, které vykonáváme. Jinými slovy zda si s našim současným vzděláním/schopnostmi/dovednostmi vystačíme, abychom mohli plnit naše úkoly.

Současná doba je charakteristická měnícími se požadavky, především jsme nuceni zvládat nové technologie. V této souvislosti ovlivňuje naši pracovní schopnost především **ochota učit se novým věcem**. **Schopnost učit se je nezbytným požadavkem pro osobní konkurenceschopnost každého z nás.**

V této souvislosti uvádíme 2 zajímavé statistiky. První graf vpravo poukazuje na typ zastávané práce, která nás může navést na budoucí rozvoj pracovní schopnosti. Hovoříme zde o práci fyzické či duševní. A zde stojí za zmínku, že v kategorii D více než třetina dotazovaných hodnotí svoje kompetence jako podprůměrné.

Dosažené vzdělání

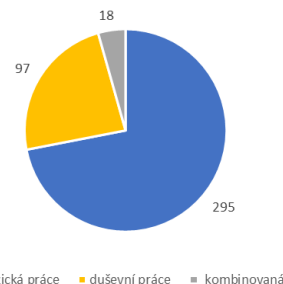


Druhý graf vlevo vypovídá o nejvyšším dosaženém stupni vzdělání, kdy drtivá většina zaměstnanců disponuje středoškolským vzděláním, které je v případě fyzické práce dostačující.

Z tohoto důvodu auditoři zmiňují význam celoživotního vzdělávání, a to nejen v oblastech, které přímo souvisí s aktuálním pracovním zařazením.

Doporučované jsou například školení v oblasti měkkých dovedností (tedy tréninky jak vhodně a asertivně komunikovat apod), díky kterým mohou být v budoucnu zaměstnanci schopni přejít na pozice vyžadující méně fyzicky namáhavé práce. Doporučený byl rovněž program Profesionální seniority, který se zaměřuje na zvládání změn pracovního i osobního charakteru. V rámci naší společnosti jsou certifikováni dva lektori tohoto programu.

Povaha práce



V rámci auditní zprávy byly doporučeny systémové náměty v oblasti vzdělávání, kdy pro ilustraci uvádíme vybrané 3:

- 1) **Poskytovat pravidelnou zpětnou vazbu** včetně informovanosti o možnostech dalšího kariérního postupu ve firmě (eliminovat nejistotu)
- 2) **Vytvořit „interní akademii“ pro nástupnické pozice** – především ve výrobě, kdy klíčoví zaměstnanci projdou systematickým školením aby v budoucnu dostali šanci na posun dál
- 3) **Podporovat mentoring program pro střední management**, kdy zaměstnancům často chybí provázanost jednotlivých odpovědností.

3. patro - HODNOTY, POSTOJE A MOTIVACE

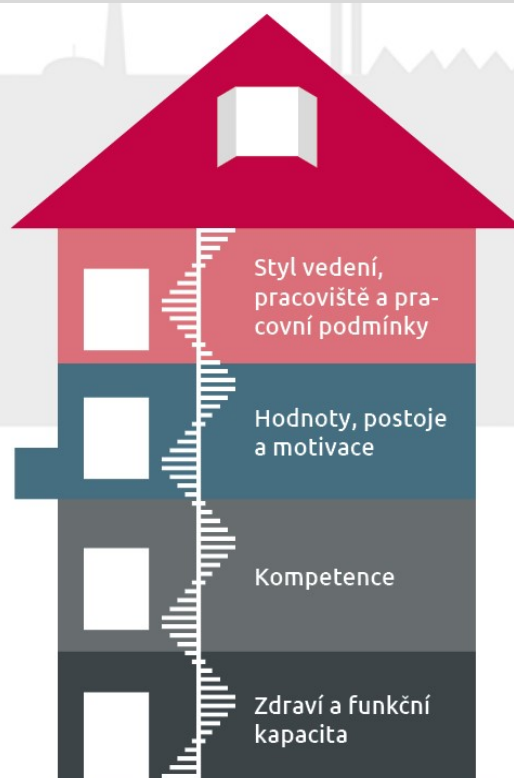
Toto patro je zjednodušeně o tzv. pocitu spokojenosti a pohody při práci, který bere v úvahu také pracovní kolektiv, pracovní život a podmínky pro sladování rodinného a pracovního života.

Ze získaných dat vyplynulo, že toto patro našeho domu pracovní schopnosti může skrývat **největší potenciál ke zlepšení**.

Ačkoli mnozí z dotazovaných odpověděli, že si dovedou představit setrvat v současném zaměstnání následující 2 roky, některá data o spokojenosti, aktivitě a pozitivním myšlení vykazují známky nejistoty, pasivity, sklíčenosti. Nejhorší dopady výsledky v kategorii nejmladších pracovníků, tedy do 29 let.

V rámci auditní zprávy nám byly doporučeny mj. tyto vybrané náměty na zlepšení:

- 1) **Budovat pozitivní firemní kulturu**
Musíme se více věnovat otázkám budoucnosti. V tomto duchu se zamyslet nad změnou komunikace směrem k zaměstnancům.
- 2) **Nediskriminovat různé skupiny** (starší vs. mladší, svobodné vs. zadané)
Při nastavování procesů, benefičních struktur apod. odbourat stereotypy a zamezit vyloučení či opomíjení konkrétních skupin zaměstnanců.
- 3) **Pracovat více s diverzitou**
Nabízet rotace pracovních míst. Odbourat stereotypy při náboru, tzn. upustit od neadekvátních požadavků vedoucích na kandidáty, kdy trvají na kvalifikaci, která není pro vlastní výkon práce nezbytná.





4. patro - PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ A ZPŮSOB VEDENÍ

Toto patro je zcela v kompetenci zaměstnavatele, který by měl vytvořit soulad mezi pracovištěm splňujícím požadavky bezpečnosti práce a zároveň vytvořit firemní kulturu přátelskou k různým generacím. Kultura je definována stylem vedení. Styl vedení vytváří atmosféru na pracovišti. **Toto patro představuje nejtěžší poschodí**, zásadní roli zde sehrávají manažeři, kteří mají pravomoc svými rozhodnutími toto poschodí organizovat a měnit, a to jak v oblasti nastavení procesu na svých odděleních, tak definováním individuálních úkolů pro jedince.

Z auditní zprávy vyplývá, že s ohledem na převahu fyzické práce je klíčová bezpečnost a ochrana zdraví a prevence rizik (tzn. otázky ergonomie, tělesné zátěže, pracovní nástroje apod.). Neoddiskutovatelným faktem poté je, že stárneme a proto je potřeba začít přemýšlet nad přizpůsobováním pracovních podmínek stárnoucím zaměstnancům. Tzn. opustit komfortní zónu zaběhnutých řešení a popřemýšlet nad tím, jak procesy, pracoviště, styl komunikace apod. přizpůsobit. Zde jsou vítány jakékoli podněty od vás, ať už na úpravy pracovišť, tak na podněty k vylepšení atmosféry na pracovišti.

I zde vybrané doporučení z auditní zprávy:

- 1) **Realizovat diskuze v rámci jednotlivých pracovišť** zaměřené na možnost úpravy pracovních podmínek, tyto přizpůsobovat trendu stárnutí našich zaměstnanců
- 2) **Realizovat podrobnější / tématické analýzy spokojenosti zaměstnanců**
- 3) Zamyslet se nad vhodnými **opatřeními směřovanými k mladým lidem**, kdy je jejich spokojenost ovlivněna často tím, jak sladit práci s mimopracovními aktivitami
- 4) U lidí sendvičové generace, kteří řeší problémy s dětmi či seniory, **zapracovat na ergonomii pracoviště**, pracovní zátěž by měla odpovídat tomu, že tato skupina zaměstnanců ne vždy může trávit čas doma odpočinkem.

Závěrečné shrnutí pracovní schopnosti zaměstnanců Koyo

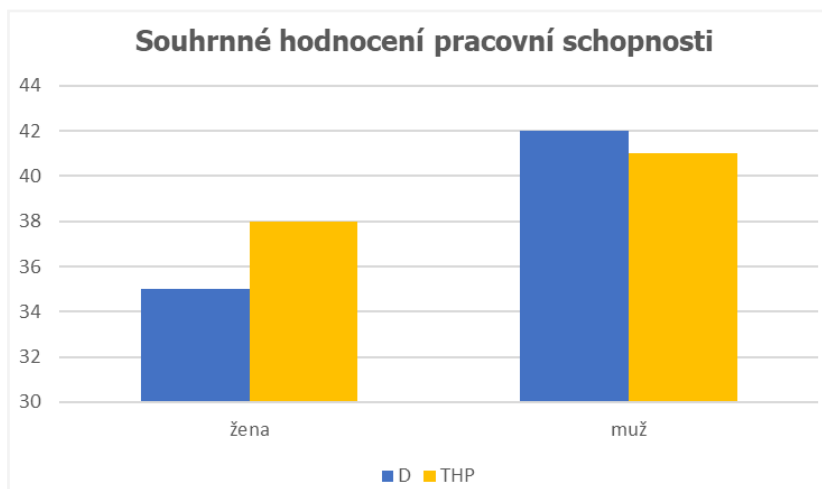
Jak tedy dopadly výsledky měření a jaké zajímavé postřehy auditorů s vámi chceme sdílet? Dobrá pracovní schopnost se pohybuje na hranici 40 bodů a více.

V kategorii D jsme dosáhli průměrné hodnoty 37,8 a to ve všech věkových kategoriích. V kategorii THP jsme dosáhli průměrné hodnoty 42,6.

V obou kategoriích dopadly nejhůře pilíře 3 (nemoci), 5 (absence v práci) a 7 (duševní zdraví). Z toho je patrné, že právě zdraví **tvorí významnou determinantu pracovní schopnosti**.

Pár postřehů auditorů:

- 1) Nejvíce se na poklesu pracovní schopnosti podílí lékařem diagnostikovaná onemocnění.
- 2) U dotazovaných se velmi často vyskytující negativní pocity prožívání pracovního či soukromého života.
- 3) Nejnížší hodnoty pracovní schopnosti se objevují u kategorie zaměstnanců do 29 let.
- 4) Ženy jsou na tom celkově o něco málo lépe než muži.



Co se s tím dá dělat?

Naším cílem je dostat se na úroveň průměrné hodnoty 40 u všech věkových skupin bez rozdílu zařazení v kategorii D či THP. Pozornost si zaslouží všichni, je třeba ale začít pracovat s věkovými skupinami a obecně s trendem stárnutí.

Plánujeme vytvořit pracovní skupinu, která bude pracovat na akčním plánu, se kterým Vás věřím seznámíme v dalším čísle mikronů. Již dnes víme, že nás v nejbližší době čeká:

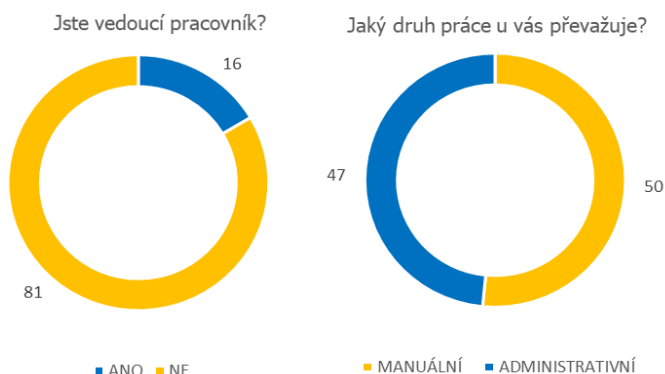
- 1) **Anonymní dotazník na strukturu benefitů** – s cílem zjistit Vaše potřeby s ohledem na věk a pohlaví
- 2) **Rozhovor se všemi zaměstnanci** na téma „Jak může zaměstnavatel individuálně pomoci zvýšit Vaši pracovní schopnost“
- 3) **Aktivity v oblasti komunikace**, které sdílíme na následující straně.
- 4) **Školení profesní seniority pro pilotní skupinu zaměstnanců** - mistři výroby a servisních oddělení, kteří jsou klíčoví pro přenos informací.

Jana Blažková, Manažer personálního oddělení

Závěry ankety na úroveň sdílení informací v závodě

Komunikace s age managementem úzce souvisí. V říjnu jsme vás vyzvali k zapojení do anonymní ankety, jejímž cílem bylo zjistit, jak vnímáte komunikaci uvnitř závodu a zda úroveň sdílení informací o dění v závodě a o jeho budoucnosti je dostačující.

Úvodem několik statistických údajů: anketu vyplnilo 97 zaměstnanců, zapojilo se tedy **24,7 %** Vás všech. Zastoupení administrativních a manuálních pracovníků je téměř totožné (50/47). Pro nastavení vhodných opatření pak velmi pomohlo významné zastoupení řadových zaměstnanců (tedy ne vedoucích), u kterých se předpokládá, že se k informacím dostanou většinou pouze zprostředkovaně prostřednictvím přímého nadřízeného nebo jiným oficiálním kanálem. Z pohledu věku pak nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci ve věku 31-54 let.



Jak dopadly konkrétní závěry z ankety?

67 % z vás potvrdilo, že je **styl komunikace** v našem závodě vnímán spíše jako **formální**. Což příliš nekoresponduje s tím, o co se jako vedení společnosti snažíme – politika otevřených dveří, tedy nebojte se otevřeně zeptat vedení společnosti na cokoli, co je pro Vás důležité. Tato otázka velmi úzce souvisí s firemní kulturou, která tvoří nejvyšší patro domu pracovní schopnosti. A podle výsledků ankety se pokusíme tento vzájemný nesoulad řešit.

Zajímavé jsou rovněž odpovědi, jakým způsobem nejčastěji získáváte informace. S téměř totožným výsledkem dopadly odpovědi **písemnou formou nejčastěji z personálního oddělení a od kolegy/kolegyně** (tzv. zákulisní debaty). Což koresponduje i s vašimi odpověďmi, které komunikační prostředky nejčastěji využíváte, kdy prim drží **rozhovor** následovaný **e-mailem**.

Nejcennějším vstupem pro nás však byly Vaše slovní doporučení, které s námi sdílelo 72 respondentů. V tabulce níže uvádíme jejich sumář a četnost opakování.

Vaše komentáře	Četnost
E-mail	10x
Máme velmi málo informací od nadřízených	2x
Kvalitnější intranet a lepší přístup, vytvoření aplikace pro smart zařízení, která nám bude neomezeně přístupná	9x
Obnovit měsíční meeting - pravidelné prezentace v jídelně	21x
Vyvěšovat informace na nástěnky na každém oddělení	7x
Nelhat, říkat konkrétní informace, úplné informace (všechno je zde hrozně tajné)	12x
Ocenit zaměstnance	1x
Osobní komunikace	2x
Zavést porady pro všechny členy oddělení	5x
TV	1x
Chybí nám více informací o budoucnosti	2x

Na základě těchto výsledků rozhodlo vedení společnosti, že s platností od 1. ledna 2023 dojde k:

- Obnovení měsíčních meetingů v jídelně.** Délka prezentace bude 10 minut, určena bude pro obě kategorie D i THP. Cílem bude sdělovat informace o budoucnosti.
- Nadále bude **zasílán e-mail na soukromé adresy**, kde bude shrnut uplynulý měsíc a ve stručnosti budou doplněny informace z měsíčního meetingu. Vzhled e-mailu bude změněn na více čtivou formu. Další potenciální aktivity budou v řešení v rámci pracovní skupiny, o které se zmiňujeme v článku Age managementu.

Na závěr mi dovolu osobní poznámku. Jako člen vedení se domnívám, že není našim záměrem vám informace tajit či jakkoli zkreslovat. Je pravdou, že často i my disponujeme neúplnými daty a tudíž se navenek může jevit naše komunikace jako „účelově politická“. To ale není našim cílem. **Zaměříme se tedy na formu a obsah** předání a budeme pracovat na tom, aby **tok informací** probíhal bez toho, že by se důležité informace „ztratily někde na cestě“ mezi vedením a řadovými zaměstnanci.

Na druhou stranu si ale dovolu dvě připomínky:

- Žádáte-li více informací, informací pravdivých, úplných apod. **ptejte se**. Minimálně v průběhu obnoveného měsíčního meetingu v jídelně buďte aktivní a obraťte se přímo na ředitele závodu. Dotazy můžete i anonymně dopředu vhadzovat do schránky důvěry, dotazy vám následně zodpovíme.
- Tichá pošta** a šíření **interních drbů** je fenomén, který nevymýtíme, ale zkusme jej eliminovat. Proč šířit nepodložené informace (v 99 % zprávy negativní) a vědomě tak zhoršovat atmosféru v závodě. Dopad to má nejen na naši náladu (tedy článek age management o duševním zdraví), ale v některých případech nepodložené informace o nejasné budoucnosti našeho závodu vede k odchodu zaměstnanců, což pro nás není žádoucí. **Začněme prosím všichni sami u sebe a zkusme tento zlovyk tlumit.** Možná právě tím, že budeme aktivní v dotazech.

Jana Blažková, Manažer personálního oddělení



Produktivita je podmínkou našeho budoucího úspěchu

Již v lednovém vydání Mikronů jsem vám přibližoval téma, které bude mít pro nás jako závod nemalé přínosy v oblasti produktivity a kvality nevýrobních procesů, a to praktické zavádění změn vyplývajících z řešení Microsoft 365.

Obecně změny ve fungování rutinních kancelářských procesů s nasazením digitálních řešení (změny v Oracle postupech, makra pro excel, aj.) pro nás mají pozitivní dopady. Jsme schopni získávat data a výsledky jejich zpracování rychleji, kvalitněji a bez potenciálních lidských chyb. Také bez zbytečných duplikací a s menším úsilím, které v současné době potřebujeme směřovat jinam. Uplynulé roky s omezeními nám v tomto směřování daly za pravdu.

Ale pojďme k hlavnímu procesu, tedy k výrobě. Jak jste možná zaznamenali při květnových prezentacích, pracujeme na několika změnách stávajících procesů a nových projektech. Jejich cílem je dosáhnout vyšší produktivity. Jako příklady mohu uvést převod konce procesu výroby JD dílů z KKK oblasti již na linku D17, návrh a zavedení procesu výroby dílu 941 pro zákazníka GM tak, aby končil již na brusírně (vč. balení, tedy podobně jako proces pro Schmidt a Mitec). Zejména pak od projektu GM očekáváme po jeho rozběhu dosažení vysoké produktivity.

Další zaměření je na odstranění nadbytečných 100 % kontrol, přidáných postupně v čase na výrobcích zpracovávaných na KKK, ale již následně neodstraněných.

Tím se přirozeně dostávám k tématu kvality dosahované ve výrobě. Minulý rok jsme dosáhli celkového výsledku zmetkovitosti

0,88 % a nákladů na kvalitu vč. oprav 5,56 %. Meziročně jsme se zlepšili. Pro letošní rok je však laťka nastavena ještě výše (resp. dána nižším procentem).

Pokud uspějeme nebo se nám podaří výrazně k tomuto cíli přiblížit, podaří se nám přirozeně snížit náklady na vyrobené zboží. Zde si dovoluji na vás apelovat. Pokud se nám nepodaří vyrobit produkty pokud možno napoprvé dobře, vytváříme vícenáklady, které jdou proti chtěnému výsledku produktivity. Opravy, nebo v horším případě znovu výroba produktů, nás vystavuje časovým skluzům v plnění plánu, nutnosti organizovat přesčasy a vynakládání dalších nákladů (doprava, opravy, nákup nástrojů, materiálu aj.). Dostáváme se do začarovaného kruhu vícenákladů a nutně se zvyšujících požadavků na vysokou produktivitu.

Naším společným cílem je sice tedy vyrábět rychleji, ale vždy platí současně bezpečně. Zároveň však vyrábět napoprvé dobře a v zákaznickem požadované kvalitě. V opačném případě se vystavujeme dříve popsaným dopadům. Bekido v tomto případě není vše.

Schopnost vyrobit s co nejlepší produktivitou se pro nás stává alfou a omegou v oblasti úspěchu našeho podnikání. A tak jako to děláme opakovaně přes zprávy dne a prezentace, i zde můžu jen zopakovat. Pokud máte jakýkoliv přínosný návrh na změnu v procesu, využijte možností Tanzaku, Takumi a podání Kaizenů.

Jiří Černý, Manažer výrobního oddělení



Aktuální situace na trhu energií a naše reakce na zdražování

Zaznamenali jsme dotazy, jak si na tom stojíme s cenami energií. V případě dodávek plynu má Koyo uzavřenu tříletou smlouvu se společností ČEZ platnou až do konce roku 2024, takže nárůst cen se nás netýká. To je ta lepší zpráva. V případě dodávek elektrické energie je situace úplně jiná.

I když se ceny po turbulentních letních měsících relativně stabilizovaly, ani s blížícím se koncem roku stále nevíme, za jaké ceny budeme elektřinu nakupovat v příštím roce. Náš olomoucký závod má do konce tohoto roku zajištěny dodávky od společnosti Veolia, od příštího roku jsme se rozhodli přejít ke konkurenční Innogy. Spojili jsme síly s kolegy z našich sesterských závodů v Plzni a Pardubicích a věříme, že uzavřením smlouvy s jedním dodavatelem pro všechny 3 závody budeme mít mnohem lepší vyjednávací podmínky a sílu, než kdybychom vystupovali samostatně.

A kolik tedy platíme za elektřinu? Letošní cena činí 120 EUR/MWh, což je nárůst o 150 % oproti roku 2021. Letos tak za silovou elektřinu zaplatíme neuvěřitelných **37 milionů korun**, včetně poplatku za distribuci. Pro příští rok budeme nakupovat za aktuální tržní ceny, odhad nákladů při stejné spotřebě je **80 milionů korun**, včetně poplatku za distribuci.

Snažíme se tedy šetřit, kde se dá. V průběhu letní celozávodní dovolené proběhla poslední, třetí fáze modernizace vzduchotechniky (viz. článek na straně 13). V současné době je již tedy plně funkční rekuperační systém, který výrazně zlepšuje využití vzduchu a snižuje spotřebu energie. Díky tomuto systému a také nové kogenerační jednotce, která byla pořízena v říjnu 2021, bychom měli generovat úspory v řádech 300 - 400 000 Kč za měsíc.

Letos v srpnu proběhla schůzka managementu a hospodářské správy, kde byly vytipovány další kroky k úsporám. Jde především o „drobné“ úspory, kterými jsme schopni uspořit minimálně 60 000 Kč za měsíc. Jedná se o tato opatření: **snížení teploty v chemickém skladu, výměna klasického osvětlení za LED lampy, snížení teploty chladicí vody na filtraci a eliminace úniku tlakového vzduchu.**

K větším investicím, o kterých se uvažuje do budoucna, patří **instalace solárních panelů, využití odpadního tepla z kalírný a výroba páry**, kterou nyní nakupujeme. V posledních letech se nám spotřeba páry snižuje.

A jak může přispět k dalším úsporám každý z nás? Dodržovat nejen notoricky známé pravidla jako zhasínání světel, zavírání vrat a dveří (únik tepla) nebo vypínání strojů pokud nejsou v chodu, ale snažme se opravdu hlásit každý zbytečný únik tlakového vzduchu, který zaznamenáme (žádný není malý), udržovat pořádek a chovat se ohleduplně ke strojům a zařízením - ušetříte firmě velké částky za opravy např. nabourané techniky (např. výměna koleček kvůli zadřeným šponám nás u paletového vozíku 90-07 stála 7 101 Kč bez DPH).

Cena elektřiny pro KBCZ v EUR/MWh



(sg)

Stanou se Třinecké železárny naším dodavatelem?

V červnovém čísle jsme vás informovali o zahájení testů výroby dílů AR.TJ-609-923 a AR.TJ-609-270 z materiálu, který nám dodaly Třinecké železárny. Jednalo se o jejich vývojový projekt na dodávky za tepla válcovaných trubek pro ložiskové kroužky.

Zatímco dětem začaly letní prázdniny, my jsme se v daném období pustili společně s dodavatelem do soustružení ložiskových kroužků, které jsme vybrali pro test. Výroba byla naplánována tak, abychom operaci soustružení, kterou jsme vyhodnotili jako nejrizikovější, dělali buď před nebo po soustružení stejných dílů ze standardního materiálu, aby i dodavatel viděl přímo vliv vstupních parametrů trubky na stabilitu procesu soustružení.

Z procesního hlediska bylo nakonec soustružení jedinou operací, na kterou měl dodaný materiál negativní vliv. Toto ovlivnění bylo způsobeno zejména přímostí a podélnou vlnitostí na dodaných trubkách, které byly nad hodnotou limitu specifikace, které musí plnit všichni naši dodavatelé trubek válcovaných za tepla. Technologii výroby trubek za tepla jsou dány i větší přídavky jak na vnějším, tak i vnitřním průměru.

Tento rozdíl oproti trubkám válcovaným za studena vzniká proto, že je nutné zajistit bezpečné odsoustružení případné oduhlčené vrstvy materiálu, která u trubek válcovaných za tepla může na povrchu vzniknout a má negativní vliv na životnost ložisek.

Pokud se zpětně podíváme na vliv těchto uvedených skutečností, byl výsledný čas soustružení u obou ložiskových kroužků na 55 % až 83 % výstupu ze standardního materiálu, což na první pokus nejsou špatné hodnoty. Trubky válcované za studena jsou totiž v přesnějších tolerancích a s menšími přídavky. Pro vybrané díly, by se daly ještě přídavky optimalizovat, ale to na přímosti a vlnitosti bude muset dodavatel ještě trochu zapracovat.

Všechny následující výrobní operace na ložiskových kroužcích provedené podle technologického postupu - tedy kalení, broušení čel, vnějších průměrů a konečné broušení na lince - proběhlo za dosažení standardních hodnot tak, jak máme uvedeno v technologických postupech.

Jako nadstandardní operace jsme ještě prováděli kontrolu vyrobených kroužků na výskyt případných trhlin pomocí

magnetoskopické zkoušky po soustružení a též po konečném broušení na lince. V obou těchto případech byly zkoušky bez nálezu a materiál vyhověl.

Na začátku byly provedeny velmi detailní metalografické zkoušky v naší laboratoři, jež je součástí vývojového centra JTEKT v Brně.

Zkoušky zahrnovaly kontrolu tvrdosti, čistoty oceli na přítomnost vměstků, hodnocení karbidů, hloubku oduhličení v povrchové vrstvě, přítomnost trhlin nebo přeložek a velikost austenitického zrna. Naše laboratoř po materiálové stránce shledala trubky jako vyhovující specifikacím. Kritickým parametrem pro výrobu ložiskového kroužku totiž může být vnitřní napětí ve vstupním materiálu, které se může postupně uvolňovat při výrobě. I tento parametr však obstál.

Dalšími kroky, které nás čekají, je jednání s dodavatelem o tom, jaké rozměrové řady trubek jsou pro nás schopni dodávat, jaká bude jejich výsledná cena. Tato získaná data porovnat se současnými a vyhodnotit konečný dopad na naši výrobu a zisk.

Proto, abychom mohli oficiálně pokračovat ve využívání Třineckých železáren jako nového dodavatele, je potřeba jej zapsat do GASLu (Global Approved Supplier List), což je systém korporátně schválených dodavatelů a aby se tak skutečně stalo, bude nutné ještě provést audit systému kvality dodavatele včetně procesního auditu k potvrzení úrovně kvality procesu a systému společnosti.

V případě schválení dodavatele bude nutné každý díl vyráběný z nového materiálu vzorkovat a až po následném schválení může být zahájena výroba z tohoto nového materiálu.

Cesta je to ještě dlouhá, ale pro rozšíření množství dodavatelů v dnešní době nezbytná, vzhledem k turbulentní době, ve které se dnes nacházíme.



(zh)

Modernizace vzduchotechniky byla dokončena etapou č. 2

V letošní letní celozávodní dovolené jsme dokončili kompletní obměnu vzduchotechniky, která přivádí čerstvý vzduch do výrobní haly. Jak jsme vás informovali v minulosti, byly instalovány kompletně nové rekuperační jednotky v oblasti soustružny a brusírny „sever“ v roce 2021. V letošním roce jsme navázali výměnou poslední jednotky na brusírně „jih“.

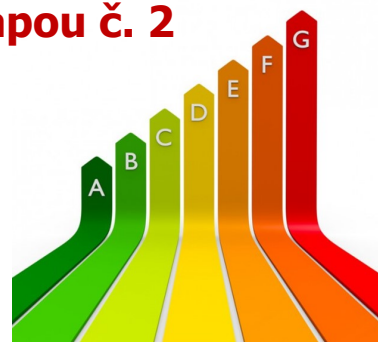
Tato kompletní výměna zastaralé vzduchotechniky na moderní rekuperační jednotky nám v konečném důsledku umožní ušetřit až 74 % nákladů na ohřev vzduchu v chladných měsících roku, který se přivádí na halu. Instalované jednotky splňují evropskou certifikaci úsporné třídy A, tedy velice úsporné. Tyto rekuperační jednotky zvládnou přivést na halu celkem 120 000 m³ vzduchu za jednu hodinu a stejné množství dostat z haly ven.



Rekuperační jednotka - brusírna jih

Vzhledem k aktuálním nárůstům cen za teplo, které by bylo jinak potřeba nakoupit pro ohřev vzduchu a jehož ceny jsou vzhledem ke geopolitické situaci stále v rostoucí fázi, jsou takto investované peníze pro naši společnost více než přínosné. Původní návratnost v době, kdy se tato investice připravovala (v roce 2020), byla 18 měsíců, ale právě vzhledem k rostoucím cenám tepla se návratnost ještě více uspíšila.

Stejně tak jako naše vedení zavádí úspory při vytápění, doporučujeme i vám uvažovat o rekuperaci tepla ve vašich domácnostech, samozřejmě pokud je to možné. Aktuálně lze na tyto úpravy čerpat i dotace v rámci projektů zelená úsporám. Instalace nebo výměna vzduchotechniky či klimatizace pro řízenou rekuperaci tepla jednoznačně přináší úspory díky cílenému zužitkování tepla, jež bez užitku větráním pouštíme z obydlí ven.



(zh)



JTEKT



Oblékli jsme celou třídu obráběčů kovů z Lutína

Sigmundova střední škola strojírenská Lutín je našim dlouhodobým partnerem. Každý rok má v závodě praxi několik studentů různých oborů a někteří zde pak nastupují hned po ukončení studia.

Letos jsme však spolupráci s touto školou rozšířili o jednu novinku. Vybavili jsme celou třídu OBRÁBĚČŮ KOVŮ pracovními oděvy. Následující 3 roky tak budou kluci i děvčata nosit ve školních dílnách, ale také u zaměstnavatelů, kde vykovávají povinné praxe ve třetím ročníku, pracovní oděvy s logem korporace JTEKT.

(pb)



Poprvé si studenti sadu oděvů vyzkoušeli ve školních dílnách v Lutíně



Proč si uzavřít penzijní spoření?

Většina z nás je v poslední době nucená šetřit, kde se dá, ale je dobré myslet také na budoucnost. Vzhledem ke stárnutí populace stát pravděpodobně nebude mít dostatek peněz na vyplácení důchodů a proto je dobré se na důchod připravit. Pokud dáváte přednost klasickému spoření, je výhodné využít příspěvek na doplňkové penzijní spoření, který náš zaměstnavatel nabízí. Pojďme si v krátkosti shrnout podmínky k získání tohoto benefitu a výhody, proč se vyplatí si na důchod spořit.

Nárok na příspěvek zaměstnavatele má každý zaměstnanec po ukončení zkušební doby, který má uzavřenou smlouvu s jakýmkoliv penzijním fondem a přispívá si minimálně částkou 100 Kč. Výběr penzijního fondu je čistě na zaměstnanci. Stačí pouze uzavřenou smlouvu přinést na personální oddělení, oznámit penzijnímu fondu začátek, od kdy bude zaměstnavatel přispívat, a o pravidelné platby už se postará zaměstnavatel.

Příspěvek zaměstnavatele je v minimální výši 700 Kč za měsíc popř. 2 % z hrubé mzdy. To znamená, že např. ke svým 300 Kč měsíčně připočtete státní podporu 90 Kč a od zaměstnavatele 700 Kč a to už za rok dělá celých 13 080 Kč (a přitom pouze 3 600 Kč jste dali ze svého). **Přesto stále jen 70 % našich zaměstnanců příspěvek využívá.**

K naspořeným penězům pak můžete získat ještě další zhodnocení, které se liší podle penzijního fondu, jenž jste si vybrali.

Měsíční vklad zaměstnance	Výše státního příspěvku	Příspěvek zaměstnavatele	Roční minimální naspořená částka při příspěvku zaměstnavatele 700 Kč
300 Kč	90 Kč	700 Kč nebo 2 % z hrubé mzdy	13 080 Kč
400 Kč	110 Kč		14 520 Kč
500 Kč	130 Kč		15 960 Kč
600 Kč	150 Kč		17 400 Kč
700 Kč	170 Kč		18 840 Kč
800 Kč	190 Kč		20 280 Kč
900 Kč	210 Kč		21 720 Kč
1000 Kč a více	230 Kč		23 160 Kč

Platby na penzijní spoření je možné kdykoliv přerušit, pokud spoříte alespoň 3 roky. Uspořené peníze vám ve fondu zůstanou, o nic nepřijedete.

Další z výhod spoření do penzijního fondu je i možnost odejít do tzv. předdůchodu – v tomto případě čerpáte ze svých naspořených peněz z penzijního fondu (vlastní úspory). Výše starobního důchodu se v případě předdůchodu nijak nekrátí jako v případě odchodu do klasického předčasného důchodu. Podmínkou je spoření min. 5 let, délka předdůchodu také záleží na minimální naspořené částce. Pro více informací kontaktujte svůj penzijní fond.

Ilustrační foto



(sg)



BLAHOPŘEJEME K PRACOVNÍMU VÝROČÍ

Blahutová Petra	20 let
Cmíral Václav	20 let
Čechák Tomáš	20 let
Hlavinka Ondřej	20 let
Kočařová Dagmar	20 let
Konečný Petr	20 let
Kučera Pavel	20 let
Liška David	20 let
Matýsek Jan	20 let
Poles Petr	20 let
Sadílek Jaroslav	20 let
Sekanina Tomáš	20 let
Soukup Pavel	20 let
Tichý Jan	20 let
Tischler Rudolf	20 let
Weiserová Jarmila	20 let
Abesková Iveta	15 let
Bartl Lukáš	15 let
Schreier Miroslav	15 let
Tesař Antonín	15 let
Jahn Otakar	10 let
Konečná Veronika	10 let
Filipčík František	5 let
Fojtů Stanislava	5 let
Groh Roman	5 let
Hájek Antonín	5 let
Halašová Lenka	5 let
Hutař Tomáš	5 let
Jahn Tomáš	5 let
Jurčíková Jana	5 let
Kobliha Martin	5 let
Kop Karel	5 let
Kostka Martin	5 let
Kostrunek Ondřej	5 let
Křepelková Pavlína	5 let
Kučerka Radek	5 let
Laubrová Václava	5 let
Mužný Zdeněk	5 let
Partíková Markéta	5 let
Peša Antonín	5 let
Přidalová Věra	5 let
Schön Lukáš	5 let
Spurný Bohumír	5 let
Šelep Petr	5 let
Vaňka Lubomír	5 let
Zaoral Jaroslav	5 let
Zaoral Tomáš	5 let

DĚKUJEME DÁRCŮM KRVĚ

Kalvoda Pavel	140 odběrů
Vondrák Karel	110 odběrů
Novák Petr (TPS)	100 odběrů
Smejkal Jaromír	80 odběrů
Bernacký Daniel	10 odběrů

Marek Petrů, Operátor (soustružna)

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

Po absolvování rekvalifikačního kurzu CNC obrábění, jsem zaslal životopis do naší firmy. Společnost Koyo jsem si vybral z toho důvodu, že byla často skloňována mezi přáteli jako velmi dobrý zaměstnavatel. Od této události uplyne již krásných šest let.

Popište Váš běžný pracovní den.

Po rozstřelu směny jdu na pracoviště, které je mi přiděleno. Zde odvádím věřím ty nejlepší výkony až do konce směny, plním předané pokyny od mistra výroby.

Jaká je Vaše práce? Co Vás nejvíce baví?

Nyní pracuji na pozici operátor A, zároveň jsem i mentorem nových pracovníků. Jako operátor obsluhuji CNC stroje a kontroluji kvalitu dílu a i po šesti letech mě to stále baví. Velice rád mentoruji nové kolegy, protože rád předávám znalosti dalším nováčkům.

Jak nejraději trávíte svůj volný čas, co Vás baví?

Ve svém volném čase nejraději provozuji turistiku a především poznávací zájezdy. Velice rád ochutnávám místní kuchyně. Rád si plánuji trasy podle turistických map. Snažím se především vyhledávat místa s co nejmenším počtem lidí. Často tyto cesty zakončuji posezením u dobrého piva či vína s přáteli, což je jedna z mých dalších oblíbených činností. Letos jsem se pohyboval po naší republice, ale již na příští rok plánuji trasy v Rakousku.

Co dalšího máte rád?

Pokud necestuji a nesedím s přáteli u dobrého moku a jídla, tak další výplň mého volného dne je modelářství. Nejraději mám vojenskou techniku a železnici.

Marek na cestách a u oblíbené degustace



Jaká je Vaše největší neřest?

Moji aktuální neřestí je degustace a poznávání kvalitního vína a piva z minipivovarů.

Jaký žánr filmů, seriálů máte rád?

Především vyhledávám filmy a seriály se sci-fi tematikou. Nejraději mám Star Trek a tvorbu od Andreje Tarkovského např. Solaris, Stalker.

Máte před sebou nějaké cíle případně sny, kterých chcete dosáhnout?

Plánuji si doplnit vzdělání na vysoké škole – obor ekonomie. Tento obor mě velice zajímá a rád bych se v něm orientoval detailněji. Co se cestování týče tak chci navštívit Údolí králů v Egyptě, Barcelonu a Varšavu.

Koho se máme ptát v příštím čísle?

Zajímá by mne kdokoliv z finančního oddělení, bohužel nikoho neznám jménem.

(zr)

SLEVY PRO ZAMĚSTNANCE

S připravovanou změnou obchodního názvu naší společnosti od 1. dubna 2023 zde potvrzujeme, že všechny dojednané slevy u vybraných partnerů zůstávají v platnosti (např. OBI, Canis, Premier Cinemas, Aquapark Olomouc). Společnosti jsou informovány, že se zaměstnanci našeho závodu budou prokazovat novou identifikační kartou s logem JTEKT.

(pb)

Koyo > JTEKT

JTEKT

Jana
XXXXXX



1113



JTEKT





Pro zaměstnance Koyo a jejich rodiny připravujeme tyto akce:

12. prosince punčujeme!

Po covidové pouze vás letos opět zveme na společné punčování. Přijďte za námi ke stánku Dobrého místa pro život na Horním náměstí v Olomouci v pondělí **12. prosince 2022**. Od 14 do 22 hod vám nabídneme punč a jiné dobroty a podpoříme výtěžkem z prodeje aktivity Oblastní unie neslyšících Olomouc.



Náhradní termín rodinného dne

Vzhledem k tomu, že jsme letošní rodinný den v Bystrovanech museli z důvodu velmi nepříznivého počasí na poslední chvíli zrušit, chceme na tomto místě potvrdit datum stejné akce v příštím roce. Zapište si tedy do kalendářů **21. květen 2023**.

JTEKT SRDEČNĚ VÁS ZVEME NA **JTEKT**

RODINNÝ DEN

PRO KOHO JE AKCE URČENA? ZAMĚSTNANCI + JEJICH PARTNEŘI A DĚTI.
KDE RODINNÝ DEN PROBĚHNE? SPORTOVNÍ AREÁL **BYSTROVANY**

KDY? NEDĚLE **21. KVĚTNA 2023** (14:00-20:00)



NOVÉ NAFUKOVACÍ ATRAKCE!

PROGRAM

TRADIČNÍ SPORTY (TENIS, VOLEJBAL, PING-PONG), ČTYŘKOLKY, LUKOSTŘELBA A TETOVÁNÍ PRO DĚTI, NOVÉ NAFUKOVACÍ OBŘÍ SKLUZAVKY A **PRVNÍ ROČNÍK TURNAJE V ČLOVĚČE NEZLOB SE!** PRO MALÉ I DOSPĚLÉ ÚČASTNÍKY. V PRŮBĚHU ODPOLEDNE ZAJIŠTĚN REPRODUKOVANÝ HUDEBNÍ DOPROVOD.

VSTUPENKY NA AKCI BUDOU K ZAKOUPENÍ OD PONDĚLÍ **24. DUBNA 2023** ZA SYMBOLICKÉ ČÁSTKY **25 Kč DOSPĚLÝ A 15 Kč DÍTĚ** NA PERSONÁLNÍM ODDĚLENÍ.



1. ROČNÍK TURNAJE V ČLOVĚČE NEZLOB SE!



JTEKT

OBČERSTVENÍ ZDARMA: STEAKY PRO DĚTI I DOSPĚLÉ / PÁREK V ROHLÍKU PIVO / LIMO / TOČENÉ PROSECCO / PRO DĚTI NANUKY

SRDEČNĚ VÁS ZVEME DO DIVADLA NA KOMEDII

DOKONALÁ SVATBA

SOBOTA **25.2.2023** OD 18 HOD.
MORAVSKÉ DIVADLO OLMOUC

PRO ZAMĚSTNANCE KOYO
2 VSTUPENKY ZDARMA

Koyo

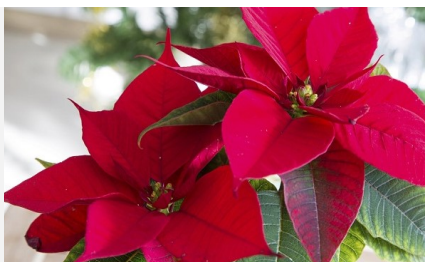
JTEKT

VSTUPENKY VYDÁVÁME OD 2. 1. 2023
NA PERSONÁLNÍM ODDĚLENÍ KOYO

VÍCE O PŘEDSTAVENÍ NA: WWW.MORAVSKEDIVADLO.CZ

Kapři na vánoční stůl

Také letos chceme zaměstnancům usnadnit vánoční přípravy a až do 16. prosince 2022 nabízíme na personálním oddělení KAPŘENKY. Upozorňujeme, že na výdejních místech rybářství Tovačov budou vydávány ryby **o průměrné váze 2,5 kg**. V případě, že je kapr těžší, na místě budete požádáni o doplatek živé váhy.



Vánoční hvězdy

Již osmým rokem spolupracujeme se sdružením ŠANCE, jehož aktivity jsou zaměřeny na humanizaci hemato-onkologického oddělení Fakultní nemocnice v Olomouci a další aktivity zaměřené na pomoc onkologicky nemocným dětem. Zaměstnanci si hvězdy objednají na personálním oddělení a v prvním prosincovém týdnu jim budou předány. Výtěžek z prodeje hvězd Koyo obvykle zdvojnásobí a převede na konto sdružení Šance. (pb)

MIKRONY – časopis společnosti Koyo Bearings Česká republika s.r.o., Pavelkova 253/5, Olomouc 779 00, www.koyobearings.cz. Ročník 8., Redakční rada: Jana Blažková (jb), Pavla Bakalářová (pb), Soňa Galuščáková (sg), Zdeněk Rozprým (zr), Zdeněk Hajkr (zh), Ondřej Kostrunek (ok). E-mail: redakce@jtekt.eu. Časopis je vydáván čtvrtletně, nesmí být kopírován nebo jinak šířen bez souhlasu vydavatele. Evidenční číslo periodika: MK CR E 22267. www.koyobearings.cz