

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

dovolte mi vám popřát, i když od počátku roku uplynulo již několik týdnů, hodně zdraví, štěstí a úspěchů v osobním tak profesním životě v celém roce 2016. Jsem velice rád a jsem nesmírně hrdý na to, jakým směrem se náš závod poslední dobou ubírá a jakých výsledků se nám společně daří dosáhnout.

Opakovaně musím vyzdvihnout, že je to vaše týmová práce a enormní nasazení, které denně v závodě vidím. Žijeme v nelehké době tržního hospodářství a tvrdé konkurence a je proto nesmírně důležité být otevřený ke změnám a neustále se zlepšovat. To vše je pak následně oceněno těmi nejdůležitějšími a to našimi zákazníky. Dělá mi velkou radost, že jsme dosáhli během minulého roku úspěchu v podobně nominací na nové projekty a následně po splnění požadovaných podmínek uzavřeli dlouhodobé kontrakty.

Vytyčili jsme si před nějakou dobou cestu, jakou se chceme ubírat, stanovili si vizi závodu, dlouhodobé cíle a kroky kterými chceme dané cíle splnit. Celá tato práce vznikala zde v závodě českými lidmi na základě vzájemné diskuze, odsouhlasení a je pravidelně aktualizována. Konkrétně se jedná o vizi závodu a vytyčení dlouhodobého směru, určení Hoshin strategie a obchodního plánu s měřitelnými cíli. Vše by mělo být vzájemně propojeno tak, aby každý krok, taktika, cíl a strategie sloužili ke splnění naší dlouhodobé vize.

Určitě zde musí zaznít, že ne vždy se vše podaří, jak bylo naplánováno, ale pokud se podíváme na celkové měřitelné výsledky a směr, můžeme být určitě spokojeni.

Zároveň je důležité ponaučit se s případných nezdarů, znát skutečnou kořenovou příčinu a stanovit si nápravné opatření tak, aby se nám daný bod nezdaru nikdy do budoucna neopakoval.

Zvýšení konkurenceschopnosti závodu může proběhnout pouze nastavením těchto systematických kroků a zavedením postupných změn v závodě. Je to jako v jakémkoliv jiném oboru, pokud se firma nevyvíjí a nemění podle požadavků zákazníků a oboru kde působí, společnost postupně ztratí konkurenční výhodu, podíl na trhu a v krajním případě skončí.

„Proto se musíme snažit stále zlepšovat, měnit a přizpůsobovat požadavkům zákazníků a trhu tak, abychom se posunuli dále a byli o krok před naší konkurencí. Jednoduše jiná cesta není...“

Pokud se tedy vrátím k tomu, kde se dnes nacházíme, kde jsme byli před pár lety a kam směřujeme do budoucna, tak je to doba nesmírně zajímavá. Společně vytváříme historii tohoto závodu a zásadně ho měníme k lepšímu. Každý z vás si může reálně vybavit to, čeho se nám společně podařilo dosáhnout a jakých změn jsme dosáhli. Ať se podíváme jen pár let nebo dokonce jen pár měsíců nazpět, určitě rozpoznáte zásadní změny, kterých jsme dosáhli.

Náš majitel do nás vkládá velkou důvěru, více investujeme, rozšiřujeme kapacity a díky tomu nabíráme nové zaměstnance. Pojdme tedy dále měnit náš závod k lepšímu a vytvářet tak naši budoucnost.

„Letos společně oslavíme již 15 let naší výroby...“

Děkuji vám všem za podporu a každodenní práci.“



Návštěva olomouckého primátora a Komise pro hospodářský rozvoj města Olomouce - 27.1.2016 (více na str. 11)



Petr Novák
ředitel závodu

Obsah

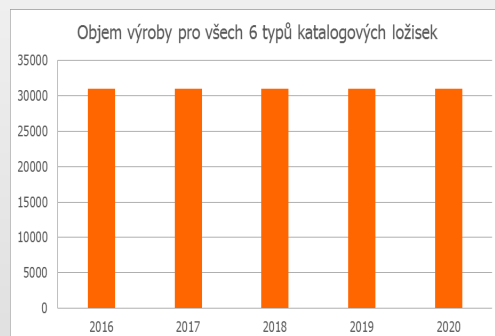
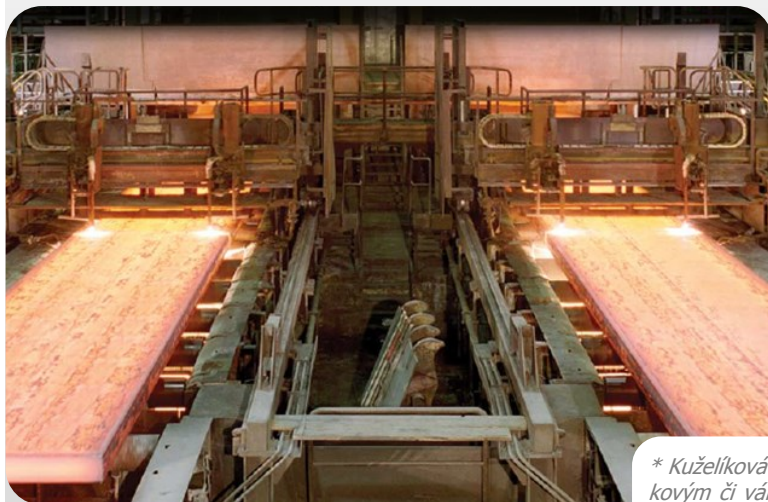
- 1 Slovo úvodem
- 2 Zákazník Timken
- 3 Andony
- Snížování seřizovacích časů
- 4 John Deere, Intronix
- 5-7 Průzkum spokojenosti
- 8 Logistika - aktuálně
- 9 Primátor navštívil Koyo
- 10 Rozhovor, Brose
- 11 HR informuje
- 12 Oslava 15-ti letého výročí

Timken - představení nových produktů

Dnes vám přiblížíme produkty vyráběné pro našeho bývalého majitele - korporaci TIMKEN. S tímto zákazníkem spolupracujeme od roku 2014, kdy přišly první poptávky na katalogová ložiska. Přibližně do poloviny ložského roku jsme dodávali portfolio 4 různých typů ložisek, které se dnes rozšiřují o další 2 typy. Konkrétně se jedná o produkty NA6919A.R200.250.S3.HT30 a NA6915A.C4CS3.HT30, které jsou určeny do odlévacích strojů v ocelárnách.

Jedná se o katalogová ložiska, u kterých není potřeba vyrábět dopředu žádné prototypy. Nicméně i přesto u nás v listopadu letošního roku proběhla návštěva zástupců společnosti TIMKEN, kteří si vyžádali prohlídku závodu se zaměřením na kontrolu procesu výroby. Ten probíhá v podstatě standardním způsobem. Tzn. soustružení, tepelné zpracování, broušení, mytí a konzervace, konečná kontrola, montáž za použití valivých komponent a klecí z německého Künsbecku. Zabalená ložiska poté putují k zákazníkovi přímým závozem.

Zajímavostí produktů je rozšířená radiální vůle* a značení, kdy na přání zákazníka používáme na ložiscích označení TORRINGTON. Dnešní portfolio produktu pro TIMKEN tak představuje 6 typů ložisek, přičemž objemy zakázek znázorňuje graf níže.



(jk)

TIMKEN

Where You Turn

** Kuželíková ložiska jsou speciálními druhy ložiska umožňujícími např. oproti jehličkovým či válečkovým ložiskům přenášet velké axiální síly (síla působící ve směru osy) i radiální síly (síla působící kolmo k ose). Proto se používají v těžkém průmyslu. Kuželíkové ložisko má však jednu nevýhodu spočívající v jeho náročné a mimořádně drahé montáži. Proto se v praxi používá, jen pokud není jiná možnost.*

Co víme o společnosti TIMKEN?

Pro mnohé z vás nebudou informace uvedené na následujících řádcích žádnou novinkou, protože jak jsme zjistili, 192 našich stávajících zaměstnanců pro firmu TIMKEN pracovalo předtím, než nás zakoupil stávající zaměstnavatel korporace JTEKT. Nicméně je tu dalších zhruba 220 zaměstnanců, kteří naše řady rozšířili až po příchodu JTEKTu a pro ně je TIMKEN zákazníkem jako každý jiný a jeho představení je tak na místě.

TIMKEN je americká korporace, která působí na trhu od roku 1899. Jedná se o rodinnou společnost, jejíž sídlo se nachází v Cantonu v Ohio. Založena byla panem Henrym Timkenem, který si nechal v roce 1898 patentovat kuželíkové ložisko. První vozidlo, které bylo osazeno tímto ložiskem, bylo vyrobeno v roce 1908.

V současné době TIMKEN zaměstnává přes 14.000 zaměstnanců. V rámci celého světa má na 6 kontinentech v celkem 29 různých zemích rozmístěny své pobočky. Provozuje 63 výrobních závodů, 93 obchodních kanceláří, 12 vývojových center a 26 skladových center. Jeho prodej v roce 2015 představoval 2,9 biliónů amerických dolarů. Společnost je od roku 1922 obchodována na Newyorské burze.

TIMKEN se zaměřuje na vývoj, výrobu a prodej řešení zajišťujících tření a přenos výkonu. Jedná se především o kuželíková ložiska, převodovky, pásy, řemeny a další související produkty. Dodává produkty pro letecký a automobilový průmysl, stavebnictví, spotřební elektroniku, obranu, energetický průmysl, průmyslová zařízení, zdravotnictví, těžký průmysl, obráběcí stroje, železniční dopravu.



Henry Timken

Andony

ANDON by se dal volně přeložit jako „svítilna nebo lampa“. Tento termín označuje signalizaci informující o aktuálním stavu pracoviště, a to velmi rychle a jednoznačně. Signalizace mívá různou formu od jednoduchého světýlka až ke komplexním digitálním tabulím. Může také být doplněna o zvukový signál.

Používání andonu v našem závodě není žádnou novinkou. Jsou od začátku nedílnou součástí většiny strojů a umíme s nimi pracovat. Pokud se však podíváme na celý závod a na používání andonů na jednotlivých pracovištích, zjistíme zde velkou nejednotu ve vizuální podobě i v různém významu světelných signálů.

Naším cílem je tedy základní významy andonů u strojů i linek do budoucna sjednotit. V rámci projektu 4S vzniklo pilotní pracoviště SA7 na soustružně. Zde byl nastaven vzor včetně zvukové signalizace, který je plně propojený se strojem i s měřidlem Intronix. Postupně se tento standard zavádí na dalších strojích soustružny, kde již proběhla instalace světelných zařízení a chystá se propojení s Intronixy. V rámci zavádění 4S a systému ABC operátorů se očekává pokrytí celého závodu těmito standardizovanými andony.

Význam 4 základních barev signalizace

Barva	Stav Andonu	Signál spouští	Význam signálu
	červená svítí	stroj	porucha, mimo provoz
	žlutá svítí	stroj	automatický signál, výměna plátku, brusiva, materiálu atd.
	zelená svítí	stroj	stroj v provozu
	modrá svítí + zvukový signál	operátor A, tlačítkem z intronix	přivolání operátora B

(mn)



Snižování seřizovacích časů

Díky úsilí projektových týmů i díky kaizenům našich zaměstnanců se nám daří snižovat seřizovací časy. K dosažení stabilního trendu v této oblasti využíváme tři základní metodické přístupy:

- 1) Projekty pozorování procesu, tzv. Tachinba,
- 2) Externí přípravu nástrojů, tzv. Shinsen Jig Market,
- 3) Standardizaci práce seřizovačů.

S těmito aktivitami jsme začali na oddělení brusírny a pak jsme pokračovali na soustružně. O prvotních výsledcích jsme informovali zhruba před rokem v MIKRONECH. Od té doby došlo na těchto odděleních k výrazným změnám, které ovlivnily i dříve dosahované seřizovací časy. Na brusírně byly vybudovány nové výrobní linky, změnil se plán rozmístění strojů (tzv. layout), stroje prochází generálními opravami. Kromě nekončícího procesu zdokonalování přípravy nástrojů (SMED), byly standardizovány postupy seřízení a je zaváděno sekvenční seřizování na vybraných pracovištích. Na soustružně se naopak významně navýšil počet CNC soustruhů, které rozšířily sortiment soustružených dílů u nás v závodě.

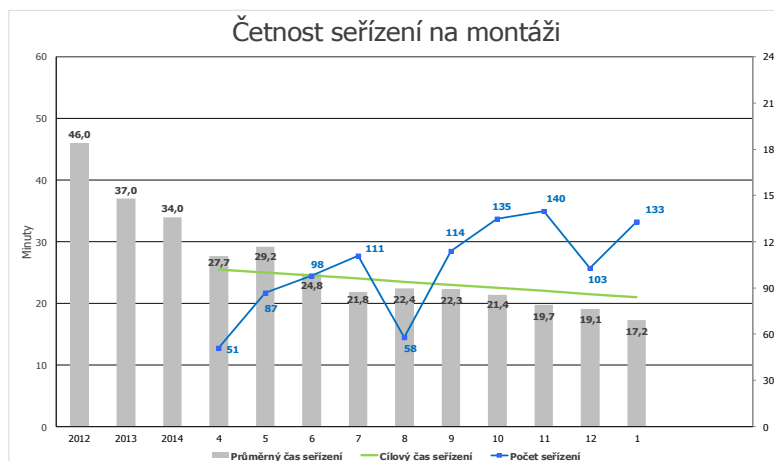
Co se týče montáže, ta doznala za poslední rok zásadních změn. Změnilo se její uspořádání, byly zrušeny některé stroje i celé montážní linky. Došlo ke slučování vybraných pracovišť. V neposlední řadě vznikly mobilní montážní stoly. Tento obsáhlý projekt byl úspěšně ukončen s výsledkem výrazného zvýšení vytižení linek a úsporou montážní plochy.

Dalším krokem bylo snížení průměrných seřizovacích časů. Bylo potřebné zaměřit se na klíčové oblasti. Za použití vybraných fungujících procesů z brusírny i soustružny a za velké podpory nástrojárny a technologie jsou tyto procesy postupně implementovány a významně ovlivňují dosažené výsledky.

Jedná se především o:

- 1) Zavedení SMEDu (vychystávání nástrojů)
- 2) Nové organizování seřizovacích týmů
- 3) Standardizaci práce seřizovače
- 4) Technické zlepšení stavu seřizovacích prvků

Jaké jsou cíle seřizovacích časů na montáži a skutečné výsledky zobrazuje graf.



(mn)

Společnost John Deere je jedním z největších výrobců zemědělské techniky na světě a patří ke skutečným leaderům v této oblasti. Náš olomoucký závod se může pyšnit tím, že tomuto zákazníkovi v letošním roce vyrobí, smontuje a dodá více než 150 tisíc kusů ložisek TJ-630-796.

Před koncem loňského roku nám bohužel zákazník oznámil reklamaci spočívající v neschopnosti namontovat naše ložisko do jejich aplikace. Důvodem nefunkčnosti ložiska byl tzv. **kant** (viz. obrázek) na broušené části vnitřního průměru, jehož vlivem nebylo možno nasunout ložisko na hřídel v požadované aplikaci. Důvodem vzniku kantu ve vnitřním průměru bylo chybné nastavení brousícího kotoučku v operaci broušení otvoru – kotouček při broušení nepřesáhl dostatečně délku broušeného průměru.

V rámci nápravných opatření byl stanoven nový postup seřízení, zavedena detekce případného výskytu kantu. Samozřejmostí byla 100% kontrola všech skladových zásob tohoto ložiska, která s sebou přinesla velké komplikace, jelikož všech 60 000 ks ložisek jsou zaskladněny ve skladovacích prostorách v Číně. Zákazník John Deere Čína dlouho váhal se schválením naší metody kontro-

ly s tím, že vnímá velké riziko možného úniků dílů s kanty velikosti kolem 2 mikrometrů. Zákazník trval na dodání kompletně nových dílů vyrobených v Olomouci. Nakonec po návštěvě nejvyššího vedení pobočky Koyo v Číně a vysvětlení metody kontroly přímo u John Deere, byla 100% kontrola schválena a v současné době probíhá v závodě Koyo Wuxi v Číně. Bohužel s reklamací jsou spojeny obrovské náklady, a to kromě nákladů spojených s fyzickou kontrolou dílů i letecké dodávky náhradních dílů, které jsou nutné z důvodu zamezení zastavení montážních linek u zákazníka.



Přední výrobci ať zemědělské nebo jiné techniky vyžadují pro své výrobky prvotřídní kvalitu dodávaných komponentů se zárukou opakovatelnosti a udržitelnosti vysoce nastavené kvality. Pokud náš závod chce dodávat do takto významných společností jako je John Deere, musí každý z nás přistupovat ke své výrobní operaci s maximální soustředěností a odvádět stoprocentní práci...

(ph)

INTRONIX na soustružně

Intronix je měřicí jednotka, díky které můžeme rychle a efektivně vyhodnotit požadovaný rozměr. Pro ještě snazší posouzení může být toleranční pole vyobrazeno barevně. Další obrovskou výhodou je zpětné vyhodnocení procesu pomocí grafické/rozměrové křivky.

Tyto jednotky jsou dnes již stabilně umístěny v oblastech brusírny, montáže a zkušenost s nimi je pro nás dnes již vlastní. Tento systém vyhodnocování jsme se rozhodli používat i v procesech soustružení, kde je nyní nainstalováno 6 jednotek procházejících tzv. testovacím obdobím. Tento krok pro nás neznamena jen jakousi modernizaci v oblasti soustružny, ale dovoluje nám mít tento proces pod kontrolou, rychle vyhodnotit stabilitu procesu a to i několik měsíců zpětně s ohledem na danou zakázku. Předpokládáme, že další jednotky budou na soustruhy instalovány hned po ukončení testovacího období. Celý projekt zastřešuje pan Ptáček společně s panem Sadílkem z oddělení kvality.



(ph)

Jiří Černý - Nový manažer oddělení JPS

V dnešních MIKRONECH vám krátce představíme našeho nového kolegu - Jiřího Černého. Ten v lednu 2016 doplnil řady vedení společnosti, kdy převzal od Petra Foltýna pozici manažera oddělení JPS.

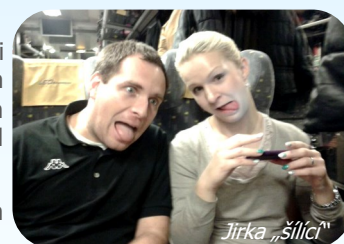
Jirkovi je 32 let, je ženatý, ve stavu rodič – čekatel. Bydlí v Chropyni. Vystudoval gymnázium a poté na VUT v Brně absolvoval Fakultu strojního inženýrství. Ve volném čase se věnuje trénování házené. Mezi jeho svěřence patří mládež ve věku 7-18 let, se kterou pravidelně od roku 2010 přiváží min 1 medaili z Mistrovství ČR / Poháru ČR v různých věkových kategoriích.



Jirka k nám přichází z firmy TYCO ELECTRONICS Connectivity v Brně (výrobce pasivních prvků telekomunikací), kde působil na obdobné pozici a vedení implementace obchodního systému (TEOA). V závodě zodpovídal za řízení anebo odbornou podporu zlepšovacích projektů, pomáhal identifikovat příležitosti ke zlepšení, vedl diagnostiku procesů. Dále poskytoval a podporoval vzdělávání a předával znalosti v oblasti zlepšování – od úrovně dílny až po vedení společnosti.

Předtím působil ve dvou poradenských společnostech, které poskytovaly zákazníkům služby v oblasti zlepšování výkonnosti procesů zejména v oblasti automotive (trénink, dočasné přidělování krizových manažerů, koučování, kompletní dodávka projektů, aj.). Působil rovněž samostatně nebo jako člen širšího týmu na několika projektech zavádění principů štihlé výroby. Část svých zkušeností získal i v zahraničí.

Jirka absolvoval kurz C3 Growth agentury CzechInvest zaměřený na řízení malých a středních firem (Marketing, Finance, Výroba,...). Je certifikovaný jako Kaizen Facilitátor a Lean 6 Sigma Green Belt.



(jk)

Zrušení pracovišť MM5 a K19

Během letošní zimní odstávky byly v rámci výrobních prostor zrušeny dvě pracoviště — třídící automat s elektrochemickým popisem, který většina z nás znala pod názvem pavouk (K19) a pracoviště ručního třídění (MM5).

Zrušení těchto pracovišť mělo několik důvodů. Hlavním byla snaha o maximální využití výrobního prostoru. Stále se nám daří růst, budovat nové linky a je tedy třeba s plochou výrobní haly nakládat co nejhospodárněji. Musíme se snažit optimalizovat využití všech pracovišť a ta, která nejsou příliš vytížena rušit a hledat možnosti převedení jejich aktivit na jiná pracoviště.

Touto změnou se podařilo vytvořit prostor pro novou linku MITEC 3, která se bude instalovat začátkem roku 2017. Velkým přínosem této změny je také narovnání logistického toku. Dříve se nám díly z montáže na tyto operace vracely zpět na brusírnu, což je proti logickému toku dílů.

V rámci rušení strojů hraje jistou úlohu i technologický pokrok. Zařízení K19 bylo posledním zařízením v závodě, které pro značení dílů využívalo zastaralou technologii elektrochemického popisu. Tu jsme již plně nahradili popisem laserovým.

(tp)

FLEXI PASS - Poukázka pro volný čas

Poukázky Flexi Pass vám pomohou načerpat energii a vyvážit práci a volný čas. V posledních 4 letech je aktivně využíváme jako odměnu zaměstnancům za odvedení nadstandardního pracovního výkonu, jako výhru v soutěži o nulovou absenci. Flexi Passem odměňujeme mentory, kteří se věnují zaškolování nových zaměstnanců, zaměstnance, kteří vedou diplomové nebo závěrečné práce se studenty vysokých škol a používáme je i při dalších mimořádných příležitostech.

Tuto poukázku lze uplatnit v téměř 10.000 provozovnách v rámci celé České republiky. Nejčastěji se využívají na úhradu nákladů spojených s provozováním sportovních aktivit, na kulturu, cestování, vzdělávání, nákup zdravotních potřeb a vitamínů, brýlí, lázeňské pobyty a další nadstandardní zdravotní péči (např. operace šedého zákalu). Více o možnostech uplatnění najdete na www.mujpass.cz.

Výhodou této formy odměny je její osvobození od odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Pokud v rámci roku zaměstnanec obdrží Flexi Passy v hodnotě do 20.000 Kč, neodvádí z této odměny daň z příjmů a získává tak o 45% vyšší hodnotu v porovnání s odměnou, která vstupuje do mzdy.

V kalendářním roce 2015 firma na Flexi Passech přerozdělila 380.000 Kč.

(jk)



VÝSLEDKY PRŮZKUMU SPOKOJENOSTI

Na podzim loňského roku jste měli možnost účastnit se průzkumu spokojenosti, jehož cílem bylo zjistit vaše názory na pracovní podmínky v Koyo a porovnat tyto výsledky v čase. Průzkum spokojenosti iniciujeme každé 3 roky, což nám doporučuje certifikace ISO/TS 16 949. Nicméně jak jsme psali v minulém čísle Mikronů, hlavním spouštěčem je zájem zaměstnavatele o informace v oblasti zaměstnanosti.

Dnes přinášíme výsledky průzkumu včetně jejich shrnutí. Součástí zveřejněných výsledků jsou i informace z předcházejících 2 průzkumů iniciovaných v letech 2012 a 2009, tzn. máte možnost sami porovnat, jakým způsobem se v jednotlivých oblastech pracovních podmínek Vaše postoje mění. Jinými slovy zda se situace v konkrétní oblasti spíše zhoršuje nebo zlepšuje.

Pro lepší orientaci ve spleti informací, které budou následovat, nabízíme stručného průvodce:

- 1) statistika počtu účastníků průzkumu
- 2) výsledky pro jednotlivé otázky v dotazníku včetně uvedení výsledků v roce 2012 a 2009
- 3) konkrétní výsledky pro 5 otázek, které jsme identifikovali jako nejslabší

1) STATISTIKA % vyjádření počtu zaměstnanců, kteří se průzkumu účastnili



(pokračování na následujících stranách 6,7...)

Průzkum spokojenosti - grafy

2) VÝSLEDKY

Ve sloupci s názvem **ROK 2015** je uvedena výsledná číselná hodnota. Jedná se o průměrnou hodnotu všech odpovědí zaměstnanců, kteří se na tuto otázku rozhodli odpovědět. Čím více se výsledek přibližuje k hodnotě 1, tím pozitivnější postoj k dané oblasti zaujímáte. Naopak čím více se výsledná hodnota přibližuje k číslu 4, tím více je váš postoj negativní.

Součástí tohoto sloupce je i barevné rozlišení (viz legenda), které vyjadřuje změnu Vašeho postoje oproti roku 2012.

nelze porovnat	zhoršení	beze změny	zlepšení
----------------	----------	------------	----------

Z výsledků vyplývá, že oproti poslednímu průzkumu jsme se zhoršili u 4 otázek.

Otázka	Oblast	Rok 2015	Rok 2012	Rok 2009	Kritičnost
Sociální program považují za srozumitelný	Sociální program	1,5	1,5	-	VELMI DOBŘE NASTAVENO
Můj nadřízený dodržuje obecné i interní předpisy	Nadřízený	1,7	2,2	-	
Sociální zázemí (šatna, jídelna apod.) považují za vyhovující	Pracovní prostředí	1,7	1,5	1,7	
Můj nadřízený mě upozorní na neuspokojivý pracovní výkon a hledá spolu se mnou příčiny a možnosti nápravy	Nadřízený	1,8	2,4	2,0	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím měsíčních/čtvrtletních meetingů	Komunikace	1,8	2,2	1,7	DOBŘE NASTAVENO
Moje pracoviště odpovídá požadavkům bezpečnosti práce	Pracovní prostředí	1,8	1,9	2,0	
Sociální program považují za spravedlivý	Sociální program	1,9	1,8	-	
Mám včasné a srozumitelné informace o strategii společnosti (zákazníci, přemístění linek apod.)	Komunikace	1,9	2,3	1,7	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím kolegů	Komunikace	1,9	1,9	1,7	NEUTRÁLNÍ OBLAST
Pracovní doba a stanovené přestávky v práci mi vyhovují	Pracovní prostředí	1,9	1,9	1,7	
V zásadě jsem spokojen s tím, že jsem zaměstnancem Koyo	Obecná	2	2,1	1,8	
Systém odměňování (mzda, příplatky, bonusy) považují za srozumitelný	Odměňování + hodnocení výkonu	2	2,2	1,8	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím mého nadřízeného	Komunikace	2	2,3	2,0	
Na společnosti Koyo si vážím dobrého jména firmy	Hodnoty	2	2,1	1,6	
Na společnosti Koyo si vážím jistoty stálé práce	Hodnoty	2	2,4	2,1	
Můj nadřízený má odpovídající odborné znalosti	Nadřízený	2	2,5	2,0	
Mám včasné a srozumitelné informace o organizaci práce, odstávkách apod.	Komunikace	2,1	2,6	1,9	
Informace, které dostávám jsou dostačující	Komunikace	2,1	2,5	2,0	
Na společnosti Koyo si vážím perspektivy dalšího růstu společnosti	Hodnoty	2,1	2,5	1,9	
Můj nadřízený se vážně zabývá mými nápady, připomínkami	Nadřízený	2,1	2,6	2,1	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím mluvčích MIKRONY	Komunikace	2,2	-	-	
Sociální program považují za motivující	Sociální program	2,3	2,2	-	
Na společnosti Koyo si vážím vztahů na pracovišti	Hodnoty	2,3	2,7	2,4	
Mám možnost dalšího rozvoje, profesního růstu, povýšení	Odměňování+hodnocení výkonu	2,4	3,2	2,3	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím porad	Komunikace	2,4	2,6	2,6	OBLAST KE ZLEPŠENÍ
Pracovní tempo považují za přiměřené	Pracovní prostředí	2,4	2,5	2,1	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím elektronické pošty	Komunikace	2,5	2,8	3,0	
Na společnosti Koyo si vážím možnosti přiměřeného výděлку	Hodnoty	2,5	2,7	2,3	
Společnost věnuje dostatečnou pozornost získávání názorů a návrhů zaměstnanců	Komunikace	2,6	2,7	2,4	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím nástěnek:	Komunikace	2,6	2,5	1,9	KRITICKÁ OBLAST
Na společnosti Koyo si vážím možnosti vzdělávat se	Hodnoty	2,6	3,1	2,2	
Mám možnost do určité míry ovlivnit svým pracovním výkonem výši své mzdy	Odměňování + hodnocení výkonu	2,9	3,2	2,7	
Systém odměňování (mzda, příplatky, bonusy) považují za spravedlivý	Odměňování + hodnocení výkonu	2,9	3,2	2,7	
Systém odměňování (mzda, příplatky, bonusy) považují za motivující	Odměňování + hodnocení výkonu	3	3,4	2,6	
Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím webu	Komunikace	3,1	-	-	

Průzkum spokojenosti - grafy

3) KONKRÉTNÍ VÝSLEDKY

V pravém sloupci tabulky na předchozí straně s názvem **KRITICHNOST** jsou otázky seřazeny od nejlepšího po nejhorší výsledek, a to podle vašich odpovědí uvedených v letošním průzkumu.

Tyto otázky jsme barevně odlišili podle logiky:

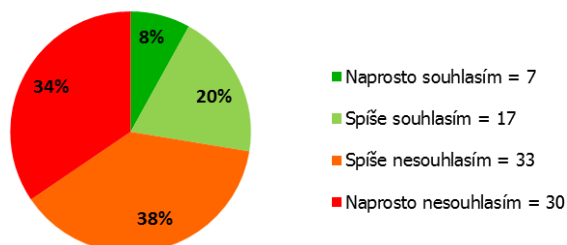
- a) 10% nejlepších výsledků = oblast je velmi dobře nastavena,
- b) 15% lepších výsledků = oblast je dobře nastavena,
- c) 50% odpovídajících výsledků = neutrální oblast,
- d) 15% horších výsledků = oblast ke zlepšení,
- e) 10% nejhorších výsledků = kritická oblast.



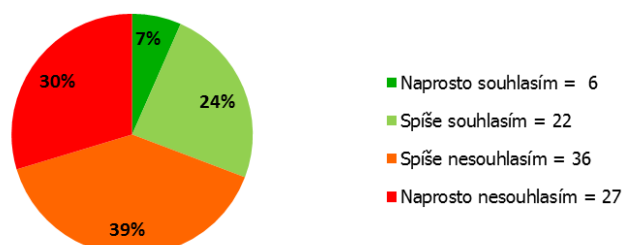
V průzkumu bylo 35 otázek a my se musíme zaměřit na kritickou oblast, kterou pro nás představuje 5 otázek, u nichž odpovědi získaly nejvyšší hodnotu (tedy hodnotu přibližující se číslu 4). Tyto otázky spadají do oblasti odměňování a hodnocení pracovního výkonu.

Konkrétní výsledky znázorňují následující grafy:

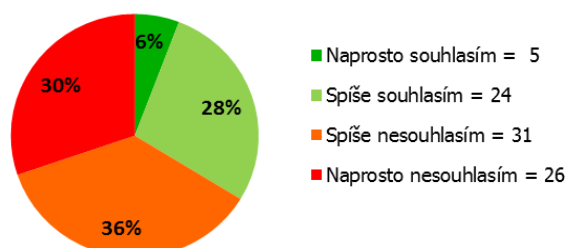
Systém odměňování považuji za motivující (mzda, bonusy, prémie)



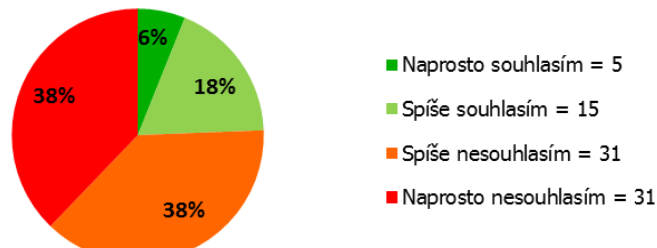
Mám možnost do určité míry ovlivnit svým pracovním výkonem výši mzdy



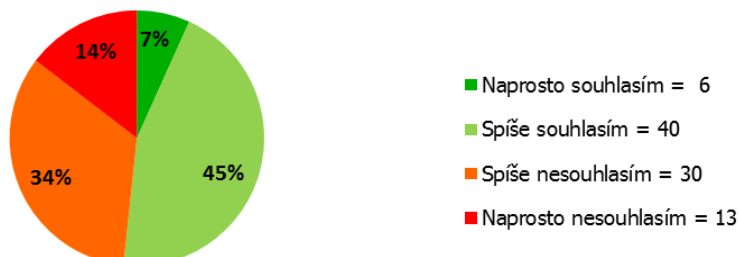
Systém odměňování považuji za spravedlivý (mzda, bonusy, prémie)



Užitečné a zajímavé informace získávám prostřednictvím webových stránek



Společnost nabízí svým zaměstnancům dostatek příležitostí pro další rozvoj (školení, účast na projektech apod.)



Další krokem, který logicky na průzkum spokojenosti navazuje, je návrh nápravných opatření. Vedení společnosti bere výsledky tohoto průzkumu za zavazující a průběžně vás bude informovat o plánovaných změnách, které by měly vést ke zlepšení vaší spokojenosti v konkrétních oblastech.

(jk)

Aktuality z oddělení logistiky

Stejně jako jiná oddělení, také logistika musí neustále reagovat na nejrůznější změny, zefektivňovat svůj provoz a vycházet vstříc zákazníkům. Navazujeme na informace uvedené v předchozích číslech Mikronů a aktualizujeme avizované projekty a novinky na oddělení logistiky.

1) Přímé závozy

Cílem projektu je zavážet hotové výrobky přímo ke koncovým zákazníkům. V současné době expedujeme napřímo finálnímu odběrateli asi 70% objemu produkce. Zbýlých 30% představuje zboží, které se vyváží do distribučního skladu v německém Künsebecku.

Během měsíce února 2016 nás čeká první zaoceánský transport do Indie k zákazníkovi Autotech India. Je to první přímý závoz, který zasíláme mimo Evropu. Dříve byly všechny takové závozy koordinovány našimi kolegy z německého skladu. V dohledné době nás čeká i nová výzva v podobě zajištění zaoceánského transportu do Spojených států a to pro našeho největšího zákazníka firmu Schmidt.

Tato firma postavila nový závod ve městě Auburn ve státě Alabama za účelem rychlejší a flexibilnější reakce na požadavky jejich amerických zákazníků. K tomu, abychom mohli tuto službu zajistit, je potřeba speciálních znalostí našich pracovníků expedice. Na konci minulého roku se proto jeden zástupce oddělení skladu účastnil speciálního školicího kurzu, který byl zaměřen na oblast cel a celního řízení. Dále se zaměřujeme na rozšiřování distribuce k dalším zákazníkům v Evropě. Jedná se především o firmu Timken, Borg Warner, Getrag a Gnutti Powertrain. Na obrázku výše je uvedena časová osa a konkrétní zákazníci, ke kterým směřují přímé závozy.

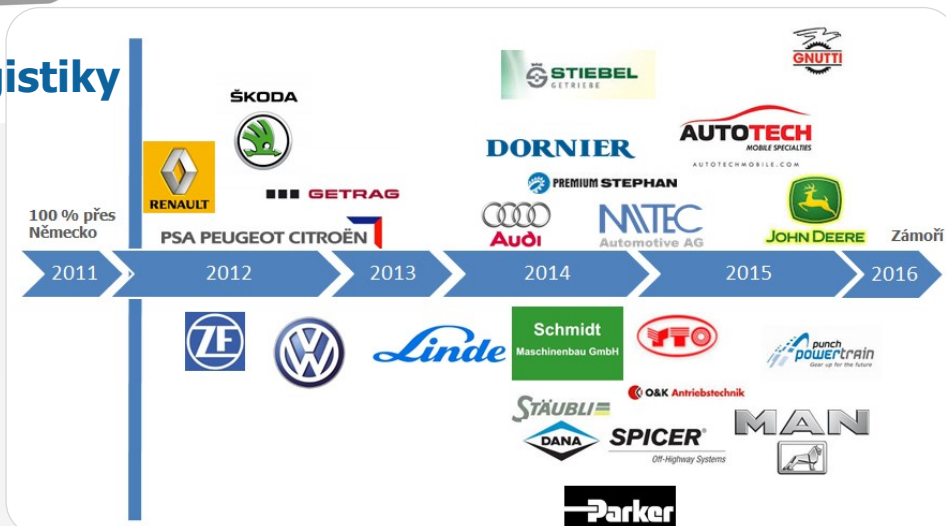
2) Sklad a jeho rozmístění

V minulých měsících byl také přebudován tzv. MS sklad (sklad komponentů), kde vzniklo dalších 3 700 pozic pro podporu přímých závozů, jejichž rostoucí objemy popisujeme výše. Nyní má sklad hotových výrobků 9040 KLT pozic a 167 paletových míst. Dále byly ve skladu příjmu materiálu vybudovány 3 nové regály. První z těchto úložných prostor slouží pro uskladnění nakupovaných komponent – klecí a ložiskových desek (bearing plate) a má kapacitu 32 paletových míst. Druhý regál slouží pro krátkodobé uskladnění nakupovaných položek nevýrobního charakteru. Pod touto kategorií si můžeme představit např. brusné kotouče, náhradní díly pro údržbu apod. Zde je možné uložit až 18 palet. Poslední regál, který byl na skladě postaven je určen pro díly z kooperace (externí fosfát). Tato operace je prováděna pro výrobky zákazníka Renault a to přímo ve Francii.

3) Výklopník

S rozšiřujícím se počtem nových CNC strojů a vyšším objemem vyráběných kroužků na soustružně dochází k vyšší tvorbě odpadu – špon. O konceptu odvozu špon jste již byli informováni v minulém čísle Mikronů. Dnes bychom vám chtěli krátce popsat zařízení, které umožňuje vyprázdnit vozíky od špon. Toto zařízení bylo vyrobeno na zakázku u české firmy specializující se na kovovýrobu (stejná firma nám vyrobila a dodala všechny typy podvozků, viz. obrázek vlevo dole). Výklopník umožňuje vyzvednutí vozíku do požadované výšky a to pomocí navijecího zařízení. Při dosažení stanovené výšky je vozík naklopen a špony vypadnou do předem nachystaného kontejneru. Následně je vozík spuštěn na zem a odebrán pracovníkem z daného zařízení. Odvoz špon z našeho závodu zajišťuje externí firma a to 2 x denně.

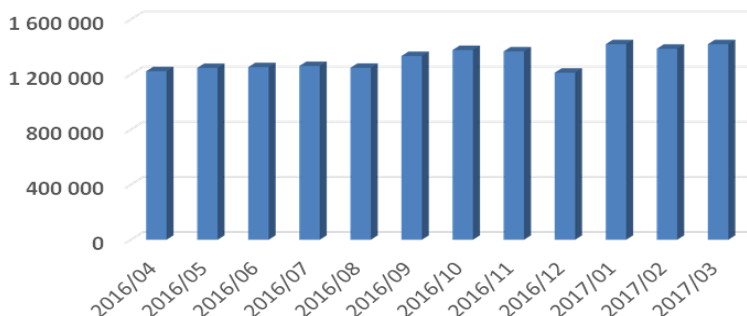
Petr Foltýn



Výklopník na špony umístěný za skladem

Plánované objemy výroby v období 2016/17

Plán (ks/měsíc)



Problém s parkováním bude částečně vyřešen

Není tajemstvím, že se každoročně potýkáme především v zimním období s nedostatkem parkovacích míst před areálem závodu, a to zvláště v čase mezi 13:30 – 14:30, kdy dochází ke střídání směn. Na pravidelných měsíčních schůzkách v jídelně Vás průběžně informujeme o tom, jakým způsobem se situaci snažíme vyřešit. Dnes přinášíme aktuality k nově přijatým opatřením.

Tím prvním je vytvoření dalších 6 parkovacích míst uvnitř závodu, které uvolnily kapacitu na venkovním parkovišti. K vybudování míst došlo v průběhu měsíce prosince a jsou již aktivně využívány našimi kolegy.

Druhým je částečné rozšíření venkovního parkoviště, které nám vedení naší korporace po opakovaných vyjednáváních schválilo. Na jeho výstavbu bude alokováno 1.300.000 Kč. Díky této částce se nám podaří vybudovat zhruba 15-20 parkovacích míst. Na první pohled se může zdát, že cena za vybudování takového počtu míst je příliš vysoká, nicméně je potřeba vzít v úvahu, že vybudování parkovacích míst vyžaduje rozsáhlou projektovou dokumentaci a následnou projekční činnost pro získání stavebního povolení. V rámci plochy, na kterém bude parkoviště umístěno, musí být vybudován systém odvodu ropných látek a olejů. Zvláště přísné jsou předpisy pro situace, kdy se parkoviště nachází v blízkosti vodních ploch, kterou v našem případě představuje Bystřička. Díky všem těmto podmínkám (a je jich mnohem více) poté náklady šplhají do závratných výšin.

Časový plán je následující. V současné době vybíráme vhodného zhotovitele projektu a pracuje se na přípravě materiálů pro zahájení stavebního řízení a následně stavebních prací. S těmi by se mělo započít zhruba v srpnu letošního roku s tím, že parkoviště by mělo být zprovozněno na podzim letošního roku.

(jk)

Nápady pro dobrou věc

Na sklonku kalendářního roku na stole kaizen komise přistál nápad kolegy z technologie, který potvrzuje, že naši zaměstnanci mají sociální citění a není jim lhostejný život jakkoli znevýhodněných spoluobčanů.

Myšlenka spočívá v dobrovolném vzdání se kaizen bodů zaměstnancem ve prospěch vybraného sociálního projektu. Každý bod, který zaměstnanci komise přizná, představuje příspěvek ve výši 100 Kč na provoz vybraného zařízení.

Tímto zařízením byl pro rok 2016 vybrán Kojenecký ústav v Olomouci respektive Dětské centrum Ostrůvek, příspěvková organizaci, jejíž zřizovatelem je Olomoucký kraj. Tato organizace poskytuje komplexní péči dětem od prvních dnů života do věku zpravidla 3 let. Jedná se především o zdravotní služby a služby sociálně-právní ochrany, včetně zaopatření. Celková kapacita centra je 50 lůžek, z toho 12 je vyčleněno pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Toto zařízení bylo vybráno našimi zaměstnanci v rámci vánočního večírku, kdy jste se rozhodli věnovat výtěžek z tomboly právě této organizaci a proto se logicky nabídla další spolupráce s tímto centrem.

V rámci darování bodů se po vás nebude vyžadovat žádná administrativa. Stačí sdělit na personálním oddělení vaše rozhodnutí, a my prostřednictvím darovací smlouvy zařídíme vše potřebné.

(pb)



Dětské centrum
Ostrůvek



Návštěva primátora města Olomouce

Dne 27. ledna 2016 zavítali do našeho závodu významní hosté zastupující statutární město Olomouc. Konkrétně primátor Doc. Mgr. Antonín Staněk, Ph.D. a členové komise pro hospodářský rozvoj města Olomouce.



Ředitel závodu odprezentoval zástupcům města výsledky, nato následovala prohlídka výrobních prostor. Účastníci jednání velmi ocenili otevřenost a angažovanost naší společnosti v regionu. Vyjádřili uznání, že za posledních 15 let Koyo přerostlo více než 20 miliónů korun na nejrůznější charitativní akce a dále se aktivně angažuje v sociální oblasti. Společně se pak ujistili o potřebě dalších inovací a o zapojení společnosti Koyo do projektů na podporu technického vzdělávání. Poté byly představeny konkrétní body Komise pro hospodářský rozvoj města Olomouce.

(pb)



Jitka Musilová
Chemický analytik

1/ Jak dlouho pracujete pro Koyo?

Letos v červenci to bude krásných 15 let.

2/ Popište Váš běžný pracovní den...

Začínám odběrem a přípravou vzorků pro analýzy. Provádím kontrolu kapalin pro broušení ID a OD v centrálních systémech, kontrolou konzervačních olejů a pracích lázní.

Velmi důležitá je pak kontrola ložisek či dílů určených k zákazníkovi. Na těchto kusech provádím kontrolu čistoty vážkovou nebo mikroskopickou metodou, dle požadavku zákazníka.

3/ Jaké vlastnosti by měl podle Vás mít správný chemický analytik?

Přesnost, vyrovnanost. Klidný a pohodový :-).

4/ Jak relaxujete?

Hraji kulečnick – karambol, to je pro mě relax. S manželem chodíme na koncerty, mám ráda hudbu.

Také hraji bowling. Koyo nám umožňuje zahrát si 2x měsíčně v Šantovce.

Chtěla bych touto cestou oslovit naše zaměstnance, kteří mají zájem o hru bowlingu k zápisu u mě v laboratoři.

Termíny jsou každý 2. a 3. čtvrtek v měsíci.

5/ Co máte ráda?

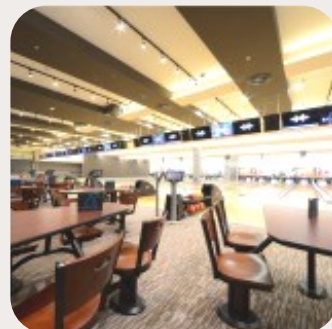
Svoje děti...

6/ Koho se máme ptát příště?

Někoho, kdo má na starosti filtrační stanici. Spousta zaměstnanců ani netuší, že nějakou máme.

Jitko, děkuji.

(pb)



Blahopřejeme k...

...pracovnímu jubileu

Berger Marek	15 let	Sziden Julius	5 let
Kolář Jaroslav	5 let	Theimer Vít	10 let
Krmela Pavel	5 let	Tóth Jakub	5 let
Mrázková Ladislava	5 let	Trochta Jiří	5 let
Mück Radek	5 let	Vlach Lukáš	5 let
Pospíšil Jakub	5 let	Vrchlický Pavel	5 let
Repčák Petr	5 let		

(údaje za období 11/2015 - 2/2016)

Exkurze ve společnosti BROSE

V pátek 5.2.2016 navštívilo 30 našich kolegů závod Brose CZ v Kopřivnici. Cílem této návštěvy bylo podívat se do výrobního závodu, který je hodnocen jako závod s nejmodernějším logistickým konceptem v Evropě a načerpat zde podněty, jež by mohly být implementovány v podmínkách Koyo. Brose CZ je součástí německého koncernu Brose, který je celosvětově 5-tým největším rodinným dodavatelem v automobilovém sektoru.

V České republice se Brose zaměřuje na výrobu sedadlových systémů s manuálním a elektrickým polohováním, dále pak výrobu uzamykacích systémů bočních a zadních posunů dveří a v neposlední řadě i výrobu a montáž elektromotorů EBS, ventilátorů topení a klimatizací pro osobní automobily.

Pro Brose v Kopřivnici pracuje aktuálně 3 300 zaměstnanců (z toho 500 v Rožnově pod Radhoštěm) a společnost stále roste.

Nejzajímavější z celé exkurze byl rozhodně automatizovaný sklad, kdy jeho vybudování bylo reakcí na zvyšující se objem výroby a rostoucí potřeby přepravovat stále více materiálu. Celkové investice do jeho výstavby přesáhly 0,5 miliardy Kč.

Jedná se o velmi inovativní technické řešení, které plně automaticky řeší příjem materiálu až po jeho doručení na linku. Brose zde spojilo 4 prvky logistického systému dohromady: vysoký paletový sklad, sklad malých balení KLT, automatické nakládání vlaček a depaletizační robot.

Kromě automatizovaného skladu zde bylo k vidění spousta dalších podnětných věcí, které nás mohou do budoucna inspirovat k zavedení drobných změn..

brose
Technik für Automobile

(pb)

Aktuality personálního oddělení

Velikonoční tvoření



Po roční pauze přicházíme opět s nabídkou Velikonočního tvoření v kině Metropol. Akci určenou pro rodiny s dětmi, v jejímž průběhu si můžete uplést vlastní pomlázku, nazdobit vejíčko za pomoci lidových malíčků kraslic nebo si vytvořit jinou velikonoční ozdobu.

Součástí akce bude opět soutěž o nejhezčí kraslici, kterou tentokrát vyhlášíme ve 3 kategoriích:

Děti od 0-3 let

Děti od 4-6 let

Děti od 7 a více let

Na závěr akce budeme v kině promítat animovaný rodinný film. Akce se bude konat v neděli 20. března 2016 od 10:00 hod v kině Metropol Olomouc. Na velikonoční tvoření jsme vyčlenili 2 hodiny, v jeho závěru budou vyhlášeni výherci soutěže a poté bude od 12:00 hodin zahájeno promítání filmu.

O dalších podrobnostech velikonočního tvoření budete včas informováni na prezentaci a nástěnkách.



(jk)



Vánoční večírek 2015

18.12.2015 proběhl tradiční vánoční večírek ve „staronovém prostředí“ Slovanského domu. Trochu jsme se zpočátku ve větších prostorách ztráceli, ale jakmile dorazili i opozdílci a zapojili se do tance, zábava se rozjela v plném proudu. Děkujeme za váš zájem o tombolu, jejíž výtěžek putoval na konto neziskové organizace

Dětské centrum Ostrůvek,
o které jsme se zmínili již na straně 9.

Hlavní cenu tomboly - koloběžku vyhrála a rovnou na místě vyzkoušela jedna z našich kolegyní. Gratulujeme a přejeme hodně bezpečně ujetých kilometrů!

(pb)

Koyo podporuje zájem dětí o techniku

Koyo darovalo osmi mateřským školám polytechnické stavebnice Kit4Kid, s níž i ti nejmenší adepti konstruktérského řemesla dokáží sestavit neuvěřitelné věci. Jedná se o originální konstrukční stavebnice, které vyvinuli studenti Vysoké školy báňské v Ostravě a umožňují vytvářet různé funkční sestavy. Celý projekt stavebnic pak zaštiťuje Moravskoslezský automobilový klastř, o.s. Dne 15.1.2016 byly stavebnice předány v zázemí našeho závodu zástupkyním mateřských škol, kterým jejich funkčnost představil přímo výkonný ředitel klastřu Ing. Ladislav Glogar.

(pb)

Prodej vánočního punče

Loni jsme se poprvé zapojili do charitativního projektu „Dobré místo pro život“. Jednalo se o prodej vánočního punče, jehož výtěžek byl určen na podporu konkrétní neziskové organizace. Díky tomu, že jste nás ve středu 16.12.2015 na stánku navštívili a zakoupili si punč a jiné nabízené zboží, jsme utržili **35 700,-**, které obdržela Oblastní unie neslyšících Olomouc, jenž byla naším partnerem v projektu. Ještě jednou moc děkujeme za váš zájem a podporu a věříme, že se v letošním roce setkáme u stánku ještě ve větším počtu.

Více o aktivitách organizace Dobré místo pro život naleznete na: **www.dobremistoprozivot.cz**.



Pomáháme s pokorou

(pb)



Neváhejte nám sdělit jakékoliv náměty, návrhy nebo připomínky ke všem společenským akcím přímo na personálním oddělení nebo formou e-mailu:

redakce@jtekt.com

Letos společně oslavíme již 15 let výroby ložisek!

Dovolte nám pozvat vás tímto na oslavu 15-ti letého výročí založení olomouckého závodu. Připravili jsme pro vás bohatý program včetně koncertu populární hudební skupiny.

Termín: **17. června 2016**

Začátek: 16:00 hodin

Místo: **Korunní pevnůstka Olomouc** (amfiteátr)

Zveme: zaměstnanci Koyo + max. 3 rodinní příslušníci

Hlavní program:

18:00 koncert skupiny **KANCI PANÍ NADLESNÍ**

20:00 losování vstupenek o hodnotné ceny:

VÍKEND V ŘÍMĚ PRO 2 OSOBY - LETECKY (1. CENA)

LÁZNĚ LUHAČOVICE - VČ. PROCEDUR PRO 2 OSOBY - (2. CENA)

I-PHONE - (3. CENA)

NO NAME

20:30 koncert skupiny **NO NAME** spojený s autogramiádou

22:00 ohňostroj

24:00 závěr akce

Od 16:00 do 20:00 hod. bude probíhat bohatý program také pro vaše děti:

- * **cirkus LEVITARE** (výuka žonglování)
- * **malování na obličeje**
- * **nafukovací atrakce**
- * **klaun s balónky**



V průběhu celého dne bude zajištěno bohaté občerstvení - guláš, pečené seje, maso z grilu, dětská jídla, cukrová vata, zmrzlina, pivo a nealko.

Vše výše uvedené pro vás plně hradí Koyo.

(Doplňkové prodeje alkoholu a kávy ve vlastní režii.)

Koyo

DŮLEŽITÉ OZNÁMENÍ

Vstup na akci je umožněn pouze zaměstnancům s platnou vstupenkou. Vstupenky budou vydávány od **1.3.2016** na personálním oddělení oproti zaplacení VRATNÉ zálohy ve výši **50,- Kč/1 vstupenka**. Záloha bude vrácena zaměstnanci v den konání akce přímo na místě. Důvodem tohoto opatření je snaha zaměstnavatele předejít zbytečným nákladům na občerstvení, které se objednává a dopředu hradí dle počtu vydaných vstupenek. Jelikož se na akci dostaví zhruba 70 % zaměstnanců s vydanými vstupenkami, zbytečné náklady na občerstvení tak představují částky v řádu 10 tisíců, jež mohly být použity na jiné účely (např. zatraktivnění programu, skladby občerstvení, tomboly apod.).

Zaměstnanci, kteří vrátí vstupenky do středy 15.6.2016 do 12:00 hodin, obdrží vratnou zálohu zpět. Na pozdější storna již nebude brán zřetel.

Jana Kopecká, pers. odd.