

UVNITŘ TOHOTO
VYDÁNÍ

3 - 5

JTEKT v době
COVID-19

6 - 7

Nové projekty

8 - 10

Rozhovor:
Satoshi Yamagiwa

12 - 13

Seznámení
s oddělením PE

14 - 15

Roboty FANUC

16 - 17

Anketa:
Spokojenost zaměstnanců

Úvodní slovo prezidenta JAPL



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

měsíc duben nás posunul do nového finančního roku. Pro mnohé z nás začíná nový pracovní rok právě tímto měsícem, uzavíráme a bilancujeme výsledky roku minulého a dokončujeme všechny plány na období následující. Duben tedy není jen měsíc, kterým konečně přichází tolik očekávané jaro, ale začíná další cyklus života naší společnosti. Jaký byl ten předchozí rok a co nás čeká v tom následujícím? Dovolte mi níže krátké shrnutí.

Začátek finančního roku 2020 pro nás nezačal vůbec příznivě. Všechny naše provozy zůstaly odstaveny a až začátkem května jsme postupně naše činnosti obnovovali. Samozřejmě se to nedotklo pouze naší společnosti a jistě si všichni pamatujete složité období první vlny pandemie COVID-19 v celé Evropě. Situace pro naši výrobu byla velice nejasná a rád bych ocenil přístup Vás všech, kteří máte na obnovení činností zásadní podíl. A to bez rozdílu, zda jste se aktivně podíleli na sledování vývoje u našich zákazníků a přípravných pracích pro obnovení výroby, nebo jste byli nuceni sledovat informace z domova a čekat, kdy se budete moci do práce vrátit.

Provoz se nám podařilo rozjet za přísných hygienických podmínek, které bylo nutné aplikovat. V této oblasti jsme se snažili o neustálé sledování vývoje pandemie a upravování pravidel tak, jak situace vyžadovala. To vlastně platí až do současnosti. I když jsme prošli několika dalšími vlnami COVID-19, tak se nám vždy podařilo situaci zvládnout tak, abychom neohrozili naše zdraví ani fungování naší společnosti. Rád bych Vám za dodržování těchto pravidel poděkoval. Mohu říct za celé vedení společnosti, že si uvědomujeme obtížnost některých nařízení. Pravidelně se scházíme a situaci vyhodnocujeme, volíme taková opatření, která jsou logická, a snažíme se předem odhadovat a připravovat se na některá povinná vládní nařízení. Prosím pokračujte

v dodržování všech zásad a společně doufejme, že již brzy budeme moci přejít k jejich dalšímu rozvolnění.

V průběhu léta se výroba postupně rozjížděla a podařilo se nám bezproblémově spustit výrobu projektu pro nový model Toyota Yaris. Díky práci všech zúčastněných oddělení byla výroba zahájena bez vážnějších problémů. Považuji to za důkaz, že při nájezdu projektů řady C-EPS jsme schopni využít dlouhodobou zkušenost z výroby těchto posilovačů. Věřím, že naše praxe bude klíčová i pro hladký rozjezd projektu nové Toyoty Aygo, který nás čeká na konci kalendářního roku.

Současně s rozjezdem nového Yarisu a obnovením výroby v celém automobilovém segmentu v Evropě se naše výrobní objemy vracely k těm původně plánovaným. Od října dokonce objednávky zákazníků překročily naše očekávání a až do ledna 2021 jsme vyráběli průměrně o 9% více, než zněl původní plán. Hlavně náš největší zákazník TOYOTA se snažil nahradit ztracený objem a potvrdit svoji pozici na evropském automobilovém trhu.

Od února 2021 se celosvětově začal projevovat další nepříjemný dopad pandemie COVID-19, a to nedostatek elektronických součástí. Tento nedostatek postihl všechna průmyslová odvětví, která používají elektroniku ve svých výrobcích. Kvůli tomu naši zákazníci zastavovali výrobu a my jsme byli nuceni operativně reagovat na jednotlivých linkách odstávkou na jednotky dnů nebo týdnů. Dosud to nebylo způsobeno nedostatkem našich řídicích jednotek, ale ostatních elektronických komponentů chybějících automobilkám pro finální kompletaci automobilů. Tento problém postihl postupně všechny naše zákazníky v podobné míře.

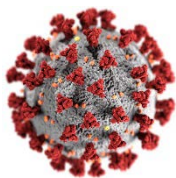
Co nás tedy čeká v následujícím finančním roce 2021? V první řadě pečlivě sledujeme vývoj dlouhodobých objednávek našich zákazníků, a pokud nepřijde nějaká další mimořádná událost, tak naše výroba bude stabilní. S rozjezdem nového projektu EMP2 V3 se objem dokonce navýší na linkách EPS3 a EPS5 včetně souvisejících podprocesů. Nemělo by tedy docházet k významnému omezování našeho provozu. Kromě zaměření na stabilitu sériové výroby se musíme soustředit i na hladký průběh náběhu již zmíněných nových projektů EMP2 V3 a nové Toyoty Aygo (více uvnitř tohoto čísla). Naším cílem je dosáhnout cílů kvality a produktivity co nejdříve po rozjezdu sériové výroby, zpravidla do dvou týdnů. Prosím soustřeďte se na dokončení všech otevřených bodů, abychom tento cíl co nejlépe zvládli.

Čeká nás také příprava dalšího projektu pro zákazníka Stellantis (skupina vznikla spojením PSA – Peugeot/Citroen a FCA – Fiat/Chrysler), a to platforma EMP2 V4. Opět se více dočtete uvnitř tohoto vydání. Tento projekt je pro nás velice důležitý nejen proto, že nám zajistí výrobní objem na další roky, ale také se budou na výrobních linkách instalovat automatické a robotické procesy, což naši výrobu posune dalším směrem. Ukáže nám to rovněž, jaká bude budoucnost naší výrobní technologie.

Finanční rok 2020 nebyl určitě jednoduchým rokem. Pandemie COVID-19 zasáhla životy nás všech nejen v pracovním, ale hlavně v soukromém životě. I přes to se nám v JAPL podařilo dosáhnout dobrých výsledků v mnoha oblastech. Za to bych Vám všem rád poděkoval. Pokračujte prosím v procesu neustálého zlepšování všude tam, kde dochází k jakékoliv neefektivní práci. Prosím rovněž o dodržování všech nastavených hygienických opatření, která nám pomohla tento obtížný rok překonat.

Přeji Vám i Vaším rodinám pevné zdraví a příjemné následující letní měsíce.

**Vladimír Kabát
Prezident společnosti**



JTEKT Plzeň v době COVID-19

Začátkem loňského roku, jak již bylo v úvodu JTEKT NEWS zmíněno prezidentem naší společnosti V. Kabátem, zasáhla celý svět epidemie COVID-19, která nepříznivě ovlivnila lidské životy v osobní i pracovní rovině. S touto bezprecedentní situací se musel vyrovnat i plzeňský JTEKT. Postupně byla zaváděna různá protiepidemická opatření, aby nedocházelo k ohrožení zdraví zaměstnanců a jejich blízkých a mohlo se bezproblémově pokračovat ve výrobě a v plnění výrobních plánů.

Vedení společnosti JTEKT se již 18. 3. 2020 rozhodlo preventivně nařídit zakrytí dýchacích cest všem osobám vyskytujícím se v areálu firmy. Zejména z důvodu nejasnosti celé situace a snahy zamezit šíření prozatím neznámé nemoci, která zasáhla celý svět, došlo o dva dny později k odstavení provozu (nejen) v našem plzeňském závodě.

Během prvních čtyř měsíců epidemie zde byla snaha vracet postupně a na základě aktuální situace zaměstnance do běžné pracovní činnosti.

V období postupné obnovy výroby byli THP pracovníci rozděleni do týmů, které se střídaly v kanceláři a na home office tak, aby docházelo k co nejmenší koncentraci osob. Hlavní kancelář, koncipovaná jako open space, byla rozdělena do dvou menších částí a některá pracovní místa byla přesunuta do zasedacích místností, čímž bylo opět omezeno setkávání zaměstnanců na pracovištích.

Dalším krokem k zabránění šíření COVID-19 bylo uzavření prostoru vnitřní kuřárny, ve venkovní kuřárně byly vyznačeny zóny bezpečného odstupu.

JTEKT v měsíci dubnu 2020 zajistil pro své zaměstnance první várku 1000 bavlněných roušek (chirurgické roušky nebyly v té době k dostání), které začal prostřednictvím NPR skladu distribuovat mezi jednotlivé pracovníky.

Aby se zabránilo možnému přenosu infekce v oddělení externí logistiky, začaly být vydávány roušky i všem řidičům nákladní kamionové dopravy. Vrátní byli v souvislosti s tímto krokem vybaveni bezkontaktními teploměry pro měření teploty u návštěv. Pro kontrolu teploty vstupujícího zaměstnance byla u zaměstnaneckého vchodu nainstalována vstupní brána s kamerovým systémem, který snímá teplotu lidského těla.



Vstupní koridor s kamerovým systémem pro snímání teploty lidského těla

JTEKT se snažil pomáhat i ve svém okolí, poskytl roušky zaměstnancům Čisté Plzně a ochranné štíty zdravotnickým subjektům v Plzeňském kraji.

Protože mnoho našich kolegů doma pilně šilo, vzniklo v JTEKTu sběrné místo, tzv. ROUŠKOBOX. Díky rouškám, které sem zaměstnanci a jejich rodiny přinášely, jsme mohli podpořit zdravotníky, kteří v té době ani netušili, jak moc

dlouhý a náročný boj je ještě čeká. Na začátku dubna 2020 jsme tak mohli předat do Fakultní nemocnice celkem 200 bavlněných roušek ušitých zaměstnanci, o pár dní později dalších 40 kusů do nemocnice Privamed, přímo pro oddělení dlouhodobé intenzivní ošetrovatelské péče (DIOP).

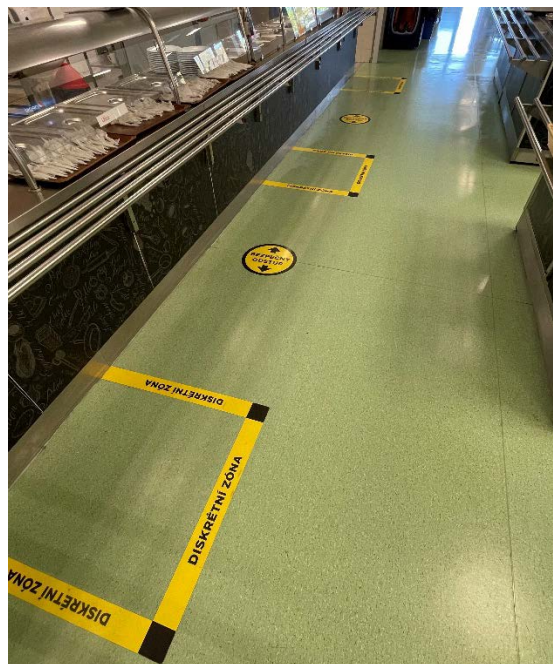


Předání roušek pro FN Plzeň

Po celé firmě byla zajištěna zvýšená frekvence úklidu a intenzivnější úroveň desinfekce, dále bylo rozmístěno 16 desinfekčních stanic, které umožňují pravidelnou desinfekci rukou.

Od loňského roku je pak každý víkend prováděna pravidelná desinfekce společných prostor (šatny, chodby, kantýna) pomocí ULV zmlžovače PulsFOG, který díky aerosolovým kapénkám zajišťuje plné pokrytí prostoru desinfekcí.

Velkou proměnou prošla za poslední rok kantýna. Z hygienických důvodů začala být jídla z teplého baru servírována přímo kuchařkami. Potraviny doplňkového prodeje, pečivo, saláty i přibory, to vše začalo být jednotlivě baleno, aby došlo k minimalizaci rizika přenosu onemocnění. U výdejního pultu byly vyznačeny zóny pro snadnější dodržování bezpečné vzdálenosti.



Zóny bezpečného odstupu v kantýně

Jedinou výjimkou, kdy mohou ve vnitřních prostorách naší společnosti pracovníci sundat ochranu dýchacích cest, je během jídla a pití. Pro zajištění větší ochrany proto byly nainstalovány stolní přepážky v kantýně, které společně s omezeným počtem míst k sezení u jednoho stolu zajišťují komfortnější a bezpečnější stravování.



Aktuální rozvržení stolů v kantýně

Další bariérovou ochranou jsou přepážky a clony nainstalované v jednacích místnostech, personálním oddělení a na recepci.

Pro co nejmenší šíření COVID-19 dotykem přes kontaminované povrchy zůstává většina dveří otevřených a kde to

není možné, JTEKT zajistil u dveří obalení klik samodeseinfekční měděnou páskou SHIELDEX. Dne 24.5.2021 byly instalovány automatické posuvné dveře z výroby na chodbu, které jsou umístěné naproti personálnímu oddělení.

K 22. 2. 2021 bylo zaměstnancům vydáno celkem 16 500 kusů jednorázových roušek. S novým nařízením povinného nošení respirátorů v celém areálu firmy byl pak o dva dny později předán stejný počet respirátorů FFP2. Distribuce respirátorů FFP2 mezi naše zaměstnance je opakována v závislosti na době trvání vládních i firemních nařízeních.

V období, kdy ještě plošné firemní testování nebylo na základě vládních nařízeních povinné, umožnil JTEKT svým zaměstnancům (i zaměstnancům externích firem, kteří se pohybují v areálu společnosti) dobrovolné, bezplatné a pohodlné testování přímo v prostorách firmy.

Do 31. 5. 2021 bylo provedeno 8 200 antigenních testů se záchytem 0,11%. Takto nízké procento pozitivně testovaných zaměstnanců svědčí i o tom, že veškerá nařízení ve firmě jsou nejen potřebná a funkční, ale ve velké míře i dodržovaná.

Přísná hygienická pravidla nás neopustila do dnešních dní. Lze říci, že díky jejich dodržování nedošlo na půdě naší společnosti k žádnému většímu přenosu COVID-19. Děkujeme, že stanovené hygienické předpisy stále dodržujete a pomáháte nám tak zajistit bezpečné pracovní prostředí pro naše zaměstnance!

Charitativní sbírka ošacení pro Český červený kříž



Charitativní sbírka ošacení pro Český červený kříž se v JTEKTu poprvé konala v roce 2020, kdy bylo za období 3. – 14. 2. 2020 našimi zaměstnanci přineseno 200 kusů oblečení pro osoby v nouzi. V souvislosti se sbírkou již nepotřebného oblečení naše společnost darovala plzeňské pobočce Českého červeného kříže 5 000 Kč s cílem podpory výstavby nového ošacovacího centra. I díky finanční pomoci JTEKTu získala tato nezisková organizace vytoužené prostory a nájemní smlouvu od města.

Druhý ročník sbírky se konal již v době pandemie (4. 12. 2020 – 15. 1. 2021), přesto se velké množství našich zaměstnanců k akci připojilo a přineslo 130 kusů

oblečení a hraček. JTEKT opětovně přispěl Českému červenému kříži 5 000 Kč na podporu výstavby senior centra a do-tvoření ošacovacího střediska.

Charitativní sbírka ošacení pro Český červený kříž se stala v JTEKTu novou oblíbenou tradicí, kterou budeme i nadále podporovat.

Děkujeme, že můžeme společně přispět dobré věci!

Nové projekty

Navzdory koronavirové pandemii se **příprava nových projektů v našem závodě v minulých měsících nezastavila, někteří zákazníci však o několik měsíců posunuli zahájení výroby a z toho důvodu jsme museli souběžně upravit náš interní plán.**

Mimo jiné jsme byli v rámci evropské skupiny JTEKT vybráni pro realizaci nových projektů Stellantis a Toyota (nové generace vozů Citroen Berlingo, Peugeot Partner a Toyota C-HR). Stellantis je název nového automobilového nadnárodního koncernu, který vznikl začátkem tohoto roku spojením skupin PSA (Peugeot a Citroen) a FCA (Fiat a Chrysler). V současné době probíhají v našem závodě poslední fáze přípravy a finální výrobní zkoušky týkající se projektu Stellantis EMP2 V3. Začátek sériové výroby P-EPS, DP-EPS řízení na linkách EPS3 a EPS5 Gear včetně výroby příslušných podsestav je naplánován na začátek tohoto června. Naše řízení budou v Evropě používat nové modely vozů Peugeot 308, Opel Astra, Citroen DS4 a v Číně Citroen C5.



Opel Grandland

Dalším projektem pro Stellantis, který je ve fázi procesních příprav, je tzv. EMP2 V4. Tento projekt je nástupcem současné



Citroen CR3

EMP2 V2, ale pro náš závod by se mělo jednat o větší objem a množství typů P-EPS, DP-EPS řízení pro vozy typu Peugeot 3008, 5008, Citroen CR3 a CR4, Opel Grandland a další. Prvotní nastavení linek začne v létě, hlavní úpravy linek EPS3, EPS5 nás čekají na konci roku 2021. Začátek sériové výroby se očekává v druhé polovině 2023.



Peugeot 5008

V pokročilé fázi příprav je také projekt Toyoty 730B, čili nový model Aygo třetí generace pro český závod v Kolíně. TPCA majetkově opustila skupina PSA a vznikl tak nový závod pod názvem TMMCZ – Toyota Motor Manufacturing Czech, jejímž 100 % vlastníkem je nyní již pouze Toyota. V dalších měsících bude pokračovat testování a školení výroby, sériová výroba CEPS a MS řízení by měla začít na linkách EPS1 a MS1 koncem roku 2021. Kromě nového Ayga převezme TMMCZ částečně od září i výrobu Yarisu, který se v současné době vyrábí pouze ve Francii

a jenž byl vyhlášen jako evropské auto roku 2021.

Další novinkou bude výroba řízení s označením 961B pro nový model SUV Toyota Corolla Cross, který se bude montovat od druhé poloviny roku v Jižní Africe. CEPS a MS řízení vychází technicky ze současné evropské Corolly a C-HR.

Vzhledem k výše uvedeným novým i současným projektům je nutné připomenout, že náš závod je většinovým výrobcem řízení pro evropské vozy Toyoty a v dalších

letech se stane jedním z hlavních dodavatelů skupiny Stellantis pro jejich modulární platformu EMP2, jejichž nejprodávanější vozy budou používat naše řízení EMP2 V3, EMP2 V4 a K9, což je pro nás všechny velká výzva a zároveň zodpovědnost.

I přes současnou nelehkou globální situaci vedení JTEKT pevně věří v dlouhodobou perspektivu našeho závodu a po překonání krize i v jeho růst a modernizaci.

Foto: Do práce na kole

I v letošním roce jsme se zapojili do tradiční květnové akce „Do práce na kole“. Za JTEKT se letos ke kampani připojilo 17 kolegů, kteří se rozdělili do pěti týmů. Zúčastněným děkujeme a gratulujeme k nasbíraným kilometrům.



Rozhovor: Satoshi Yamagiwa

Po téměř deseti letech přinášíme rozhovor s jedním z našich japonských kolegů. Pan Satoshi Yamagiwa je viceprezidentem JAPL, je ženatý, má syna (8 let) a dceru (5 let). Pan Yamagiwa se narodil v Tokiu, ale od deseti let se stěhoval různě po Japonsku, nejprve kvůli zaměstnání svého tatínka, později i kvůli zaměstnání svému. Z Tokia se rodina přesunula na čtyři roky jen o prefekturu výše do Ibaraki, dalších devět let žili v prefektuře Aiči, která se nachází několik set kilometrů od Tokia západním směrem podél jižního pobřeží. Zde pan Yamagiwa absolvoval chlapeckou vyšší střední školu a po ní nastoupil na univerzitu Nanzan, kde promoval na ekonomické fakultě. Po vysoké škole už se, jak s úsměvem říká „stěhoval pouze na západ“, pět let žil a pracoval v Ósace, další polovinu dekády strávil v prefektuře Nara a nakonec pracovní přesídil až do České republiky.



Pane Yamagiwo, práce v JAPL je vaše první zahraniční mise? Co si myslíte o životě v Česku, přírodě a lidech?

Ano, byl jsem sice už dříve na služebních cestách mimo Japonsko, ale nynější práce v ČR je má první dlouhodobá zahraniční zkušenost.

A mé dojmy? Japonsko je země nabitá věcmi, proto mi Čechy přišly zpočátku nudné. Ale česká města, bohatá příroda a čas tak nějak poklidně plynoucí si mě získaly, dnes se tu cítím opravdu příjemně, jako doma. Co mě po přestěhování do Čech překvapilo, bylo to, že autem můžu navštívit spoustu zemí. Japonsko je ostrovní země, proto k cestám do zahraničí musíte použít buď letadlo nebo loď. Cestování autem je pro lidi žijící v Evropě něco naprosto samozřejmého, ale pro mě jako Japonce to byl úplně nový pocit.

Co ale Japonsko nenahradí, je jídlo. Japonská jídla jako suši nebo rámen tu znáte, ale v Japonsku má každý kraj odlišnou gastronomii, samá vynikající jídla. Ani všechny nemůžu znát...

A jaký je můj názor na Čechy? První věc, která na mě udělala dojem, je, že se všichni zdravíte. Ať už ve firmě nebo v okolí mého domu, když se jdeme projít, slyším ze sousedství stále „Dobrý den“. Dále cítím, že nemáte rádi konflikty a jste konzervativní, nevyhledáváte výzvy, které nové věci přinesou. Jak je to asi u mladé generace? Upínají svůj zájem do zahraničí, touží po nových výzvách? Mám pocit, že mezi mladými Japonci je čím dál více těch, kteří se uzavírají do sebe, určitě je to i kvůli třicet let trvající ekonomické krizi...

Jaká je vaše pracovní náplň a úloha v JAPL?

Mým největším úkolem je pomáhat vytvářet pracoviště, které je bezpečné, kvalitní, ziskové a smysluplné. O tom hovoří tzv. JAPL VISION, spolupracuji tedy se všemi na tom, aby se z JAPL stal závod, který uskuteční „revoluci ve výrobě věcí“, vytvoří „přívětivou

firmu pro všechny" a zrealizuje „dobře fungující výrobní provoz“. Myslím, že proto je důležité nejprve dosáhnout japonské úrovně pracovních činností a aktivit. Znamená to podle japonského vzoru upevnit všechny kontrolní metody pracovních činností (jako KPI apod.), metody řízení blízké těm japonským ovšem už v JAPL nastaveny jsou.

Například v Japonsku jde o každodenní řízení založené na podrobných datech, zkoumání problémů a rychlých reakcích na tato zjištění, o touze po zlepšení. Úroveň tohoto v Japonsku také není ještě dostatečná, ale pracujeme tak, že si ne manažer, ale každý zaměstnanec uvědomuje vysokou úroveň, na které lze pracovat. Tento přerod není něco, co lze vytvořit během chvilky, ale rád bych, abychom svoji úroveň všichni zvyšovali krůček po krůčku.

Nemyslím si ovšem, že úspěch se skrývá pouze v napodobování japonských vzorů. Prosté napodobení by bylo nejrychlejší, ale myslím, že Češi mají svůj způsob práce a kéž by se nám podařilo vytvořit efektivní pracovní postup, kdy ne že napodobíme vše japonské, ale vezmeme si za vzor jen to vhodné, co budeme aplikovat při každodenní práci, společně to přizpůsobíme českému proudu a vytvoříme si vlastní efektivní způsob práce.



Pokud byste měl porovnat práci v Japonsku a v České republice, co Vás napadne?

Japonci, a ponechme stranou, zda je to dobře či špatně, pracují přesně podle instrukcí svého nadřízeného, i kdyby pochybovali o jejich správnosti. V Čechách nelze pracovat s tímto japonským způsobem myšlení, musíte vysvětlovat tak dlouho, dokud podřízeného nepřesvědčíte.

Dalším rozdílem je, že si vážíte času, který trávíte se svou rodinou. Japonci svůj soukromý čas obětují firmě, pracují dlouho do noci. Je to nejen kvůli tomu, že je v Japonsku nízká produktivita práce, ale i proto, že je stále ještě hodně firem, jejichž vedení má ten zastaralý názor, že jen hodně pracovních hodin si zaslouží uznání.

Jaké spatřujete rozdíly mezi závodem v Naře a JAPL?

Jak jsem již říkal v odpovědi na otázku výše, ve srovnání s JAPL je v Naře vyšší úroveň shromažďování dat a jejich analýz, rychlosti, kvality výstupů atd. Také jak už zaznělo výše, ve způsobu práce je velký rozdíl a nepopíratelně v Japonsku více pracovních hodin.

V JTEKTu v Japonsku máme velký úkol dále zvyšovat efektivitu při současném růstu

úrovně práce. Pokud bychom pracovali jako dosud, nedokážeme zvítězit nad konkurencí.

Myslíte si, že se za poslední roky, kdy pracujete v Čechách, JAPL změnil?

Myslím, že velká změna je to, že pan Kabát vystřídal Japonce na pozici prezidenta JAPL. Já nevím, jaká byla atmosféra v dobách dřívějších japonských prezidentů, spíše vy místní tu změnu pocítujete, ale já osobně vnímám, že dříve nejen vůči nám Japoncům, ale i pracovníě byl přístup spíše pasivní, v poslední době cítím, že všichni pracují samostatněji. Rád bych, aby filozofie společnosti JTEKT, japonský způsob práce a kultura zůstaly

zachovány, ale zároveň a na to prosím nezapomínejte, si přeji takové změny a hlubší propojení našich kultur, aby Češi mohli více uplatňovat své schopnosti.

Účastnil jste se natáčení našeho firemního spotu, bylo to pro vás zajímavé?

Ano, byl jsem jedním z aktérů toho videa, ale vzal jsem tu roli proto, abych udělal radost panu Jiříkovi.

Co říkáte na způsob života v Čechách, nestýská se vám? A co dojíždění z Prahy?

Moje rodina si život v Čechách užívá. Dnes, kdy se k nám dostávají zprávy z Japonska přes youtube apod. a můžeme s našimi rodiči a přáteli v Japonsku komunikovat přes videohovory, se ani mojí rodině nestýská. Navíc je pro nás obrovskou výhodou, že bydlíme v Evropské unii a můžeme tudíž jednoduše cestovat do zahraničí. Při současných omezeních zapříčiněných koronavirem si přeji, aby celý svět překonal pandemii a vrátily se svobodné dny. Z hloubi srdce očekáváme příchod doby, kdy budeme moci opět navštěvovat cizí země a i místa v Čechách, kterých jsme ještě spoustu neviděli.

Co se týče mého dojíždění z Prahy, zpočátku to bylo těžké, ale už jsem si zvykl. Tedy až na zimní období, kdy vyjždím z domova za tmy a za tmy se vracím a celé moje řízení auta je souboj s viditelností. Ale v Praze žije hodně Japonců, kteří dojíždějí za prací celou hodinu.

Od loňského února se svět drasticky mění kvůli pandemii koronaviru, v Čechách už zažíváme třetí lockdown (dotaz položen v dubnu 2021 – pozn.překladatale), jaká je situace v Japonsku? Také máte zavřené školy, divadla, obchody? Jaká opatření jsou v Japonsku přijata proti šíření koronaviru?

V Japonsku byly dosud vyhlášeny 2 lockdowny (ke dni 21. 4. 2021). První byl vloni v dubnu až květnu, druhý v letošním lednu až březnu.

Během toho prvního byly o rok odloženy olympijské hry 2020 v Tokiu, což bylo velmi šokující. Hned po ukončení druhého lockdownu se nákaza opět začala prudce šířit v Tokiu a Ósace, proto tam byl vyhlášen i třetí lockdown. Reálná omezení vypadala tak, že restaurace a bary měly zkrácenou otevírací dobu (během této doby bylo možné ovšem uvnitř jít i pít) a velké svátky (hudební koncerty a slavnosti) byly zakázány, zapovězen byl i volný pohyb mezi prefekturami. Nákupní centra zůstala otevřená, nebylo to tak přísné jako tady v Čechách. Při první uzavírací vlně všichni Japonci velké nebezpečí, vypukl chaos ohledně nedostatku roušek, lidí chodících venku značně ubylo, ale během druhé, myslím, že v Čechách to bylo podobné, si lidé zvykli, začali opět vycházet mimo své domovy (zvláště mládež) a byla potřeba mnohem delší doba, než byla opatření opět uvolněna. I kvůli tomu, že se lidé už nechtějí podřizovat, jsou při třetím lockdownu opatření mnohem přísnější, byla uzavřena velká nákupní centra, byl přijat zákaz prodeje alkoholických nápojů v restauracích a barech, lidem se zakázalo pít pivo na ulici apod. a v televizi se zveřejňují přestupky proti opatřením.

Protože podmínky pro vstup cizinců do země jsou velice přísné, z Japonska se vytratili zahraniční turisté (před pandemií jich bylo ročně zhruba 30 milionů) a hotelnictví a turistický průmysl jsou v zoufalé situaci. Ale myslím, že v Čechách jste na tom stejně, k vám také přijíždělo velké množství turistů.

Chtěl byste něco na závěr vzkázat svým kolegům v JAPL?

V současnosti čeká JTEKT několik velkých úkolů, které musíme překonat k odvrácení krize. Pokud to ovšem dokážeme, čeká JTEKT významný růst. Proto potřebujeme úsilí každého jednotlivého pracovníka. Sjednoňme se všichni v JAPL pod vedením prezidenta Kabáta a udělejme pro to maximum.

Děkujeme za rozhovor.

Online veletrh pracovních příležitostí

Již tradičně se JTEKT představil na Veletrhu pracovních příležitostí, jehož 26. ročník se konal 14. 4. 2021 v online podobě. Tento veletrh je každoročně jedinečnou šancí pro setkání se studenty Západočeské univerzity. Letošní online forma veletrhu umožnila představit naši společnost studentům napříč všemi univerzitami v republice. Byly prezentovány nejen volné pozice, ale také náš výrobní program a filozofie společnosti. O náš stánek na veletrhu projevilo zájem 80 studentů různých oborů.



Virtuální stánek JTEKT



Virtuální prostředí strojí fakulty ZČU v rámci Veletrhu pracovních příležitostí

Viktoriánský stromeček

Jak je již zvykem, JTEKT si pro své zaměstnance v podzimních měsících opětovně připravil vitamínový balíček, který byl tentokrát navíc doplněn o desinfekční gel. Zároveň jsme ale nezapomněli na druhé – na seniory, kteří byli hospitalizováni v období vánočních svátků napříč odděleními plzeňské fakultní nemocnice. Prostřednictvím viktoriánského vánoč-



ního stromu, který byl před Vánoci umístěn u Viktoria shopu v Doosan Areně, jsme darovali pacientům 150 balíčků vitamínových tablet pro posílení imunity.

Téma:

Oddělení procesního inženýringu

V předchozím čísle našeho časopisu prezident společnosti pan Kabát zmínil změny v oddělení PE. Proto bychom v tomto čísle rádi vysvětlili význam této přeměny, kterou nám více přiblížil manažer oddělení PE (Process Engineering) a IN (Innovation) Pavel Diepold.

Mohl byste nám v úvodu říci, co má Vaše oddělení na starost?

V PE se zabýváme stavbou a přestavbou výrobních linek tak, aby na nich běžela výroba nového a stávajícího projektu bezproblémově. Vymýšlíme modernizace strojů a optimalizace procesů pro zvýšení produktivity linky. Změny, které zmínil pan Kabát v minulém čísle, byly završením dlouhodobého strategického plánu modifikace oddělení PE. K této struktuře jsme směřovali od roku 2018.

Proč byla tato modifikace potřeba?

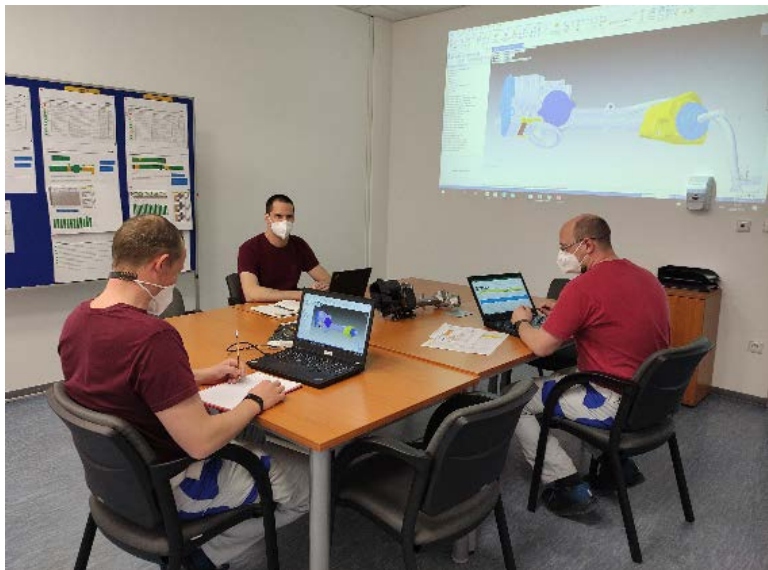
Realizace plánovaných přestaveb linek je dlouhodobá záležitost a vyžaduje soustředěný tým, který dokáže včas reagovat a řešit komplikace spojené s jejich výstavbou. Ne vždy je totiž možné hladce realizovat vše dle projektové dokumentace. Bylo proto potřeba vytvořit tým, který se bude méně věnovat každodenním problémům výrobních linek a který se bude z velké části věnovat právě přípravám plánovaných přestaveb linek, strojů, stavbě nových linek apod.

Mohl byste nám popsat, jaké hlavní změny nastaly v PE?

Hned na začátku bych rád řekl, že vlastně nedošlo k zásadní změně náplně práce PE, stále děláme tu stejnou práci, ale došlo spíše k jasnějšímu vymezení činností a odpovědností v jednotlivých odděleních. Dlouhodobě připravuje ve spolupráci s JEO návrhy strojů (linek) pro nové projekty, které by se v rozmezí několika let měly rozjet. Dá se říci, že došlo k jakémusi rozdělení oddělení na ty, kteří pracují především „na papíře“ (PE) a na oddělení, jež jsou v denním kontaktu s výrobou (Manufacturing Engineering).

V rámci Vašeho oddělení je ještě druhá skupina Innovation – co ta má na starosti?

Skupina Innovation není tak svázaná s novými projekty jako PE, ale má možnost přicházet s návrhy složitější automatizace procesů založené na principech konceptu Průmyslu 4.0 – nejedná se jen o výrobní procesy, ale i procesy logistické, finanční, kontrolní apod. Vysvětlení pojmu Průmysl 4.0 naleznete pod článkem. Toto je opravdu spíše vývoj řešení



a často se stává, že tyto prototypy mají velké porodní bolesti. Snažíme se v těchto projektech slučovat oddělení, která do současné doby nepotřebovala spolu více spolupracovat.

S jakým projektem máte aktuálně nejvíc práce? Bude se něčím lišit od stávající výroby?

Nastupující velký projekt je kombinace mezi zákaznickým modelem V4 spojeným s automatizací a také novou generací supervizního řízení. Myslím si, že tato kombinace znamená vyšší úroveň z hlediska plánování a kooperace mezi všemi zainteresovanými stranami.

Prozradíte nám také něco o sobě? Kdy jste se začal zajímat o obor procesního inženýrství a proč? Vzpomenete si na nějaké zajímavé zážitky ze svých kariérních začátků v JTEKTu?

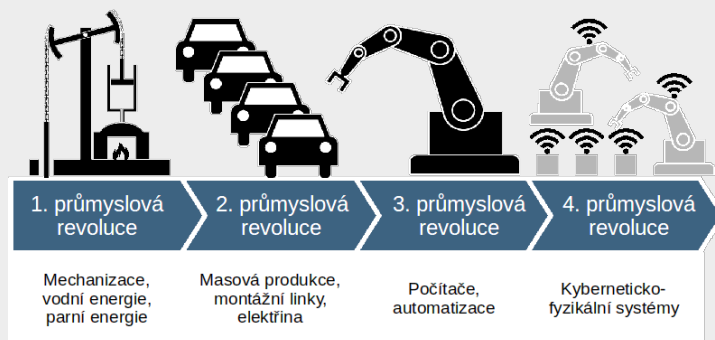
Moje odborné zaměření je na výpočetní systémy a automatizaci, ale mám také velmi blízko k autům a motorsportu obecně. Tudíž JTEKT jsem v době mého nástupu v roce 2007 vnímal pouze jako automotive firmu. Ohledně zážitků bych raději pomlčel, ale co mohu říci, že nástup do korporátního prostředí byl pro mě velkou zkušeností.

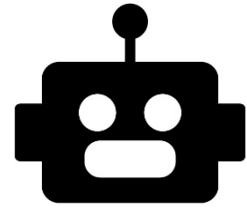
Závěrem bych měla jednu osobnější otázku. Určitě nebudu jediná, na koho působíte spíše přísným dojmem, co se s nikým nepáře. Čím to je? Jste opravdu tak přísný?

To je věc, která mi také vrtá hlavou, a myslím si, že hlavní příčinou bude to, že se do problémů ponořím a jsem tak trochu mimo. V tu chvíli asi vypadám divně, možná přísně. Doufám, že u kolegů, se kterými jsem strávil i mimopracovní akce, již tento dojem neexistuje.

Děkuji Vám za rozhovor a přeji mnoho pracovních úspěchů!

Průmysl 4.0 je označení pro současný trend digitalizace a s ní související automatizace ve výrobních i zpracovatelských sférách průmyslu. Termín Průmysl 4.0 byl poprvé použit v roce 2013 na konferenci v německém Hannoveru a někdy též může být nahrazován označením „čtvrtá průmyslová revoluce“. Smyslem tohoto konceptu je propojení moderních výrobních a provozních postupů s chytrými digitálními technologiemi, jehož výsledkem je vznik tzv. inteligentní továrny. Inteligentní továrna využívá všech technologických a technických poznatků dnešního světa za účelem zvýšení efektivity procesů, bezpečnosti práce. Je důležité zmínit, že cílem automatizace není nahrazení lidské pracovní síly, nýbrž její využití ke kvalifikovanějším a profesionálnějším úkonům.





Roboty FANUC

Automatizace a s ní spojená robotizace ve výrobním prostředí je v JTEKTu skloňovaná již několik let. Aktuálně můžete v naší společnosti nalézt dva kloubové roboty typu FANUC LR200iD u linky IBJ, jejichž implementace proběhla v roce 2019. Průmyslová automatizace pokračovala na lince P-EPS 2, kde vzniklo podobné pracoviště s využitím kloubového robota FANUC M10iD/12.

Slovo **robot** poprvé na světě použil český spisovatel a novinář Karel Čapek ve své divadelní hře R.U.R. (Rossumovi univerzální roboti), když ve svém rukopisu divadelní hry na radu svého bratra, malíře Josefa Čapka, nahradil původně zamýšlené slovo labor (tj. v laboratoři vyráběný člověk) slovem robot (od českého slova robota – které se již od 17. století v českém jazyku používalo pro označení vynucené, namáhavé práce poddaných).

Čapkova divadelní hra od prvního okamžiku svého uvedení zaujala nejen v Čechách, ale i v cizině. Text divadelní hry byl přeložen do mnoha jazyků, přičemž překladatelé použili při překladu přímo slovo „robot“, které se tak celosvětově rozšířilo.

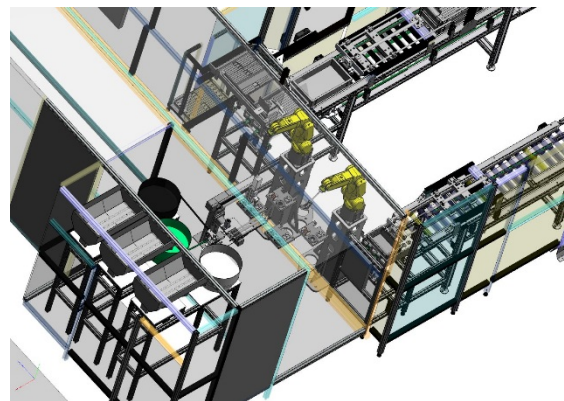
Představení linek využívající roboty FANUC

Linka IBJ

Již plně automatická linka, kde vstupní komponenty do stroje vkládají dva roboti typu FANUC LR200iD. Využívá se zde nové technologie 3D laserového vidění FANUC 3DV400, kde objekty v bedně fotí a s vysokou přesností určuje jejich polohu v trojrozměrném prostoru. Díky tomu umí robotický nástroj odebrat díl z bedny a následně vložit do paletky. Cycle time stroje je 6 sekund (tj. celkový čas od zahájení procesu do jeho ukončení). Tato technologie je umístěna na obou robotech.

Třetí komponent je vkládán do stroje za pomoci víceosých manipulátorů a vibračních součástí. Díky tomu došlo k ušetření operátora na vstupní stanici, který může být nyní využit ke kvalifikovanější práci na hale nebo může zastupovat za jiného operátora např. z důvodu nemoci nebo dovolené. Tato linka je první linkou v naší

výrobní hale, která využívá inteligentní logistické vozítko pro automatické zavážení komponentů. Konceptně je nastaven systém tak, že je linka IBJ plně digitální a umí komunikovat s ostatním zařízením na hale (tzv. inteligentní továrna).



Vizualizace zakládání pomocí robotů FANUC na lince IBJ



Pro přehrání videa
naskenuj QR kód!

Roboti FANUC LR200iD na lince IBJ

Linka P-EPS 2

Jedná se o koncepčně obdobné pracoviště, které také využívá 3D laserové vidění FANUC 3DV400 s jedním robotem vyšší řady pro delší uchopovací délku. Toto pracoviště, složené ze dvou obráběcích strojů, robota FANUC M10iD/12, měřáku, vstupního i výstupního dopravníku a ovládacím PLC, se stalo robotickou buňkou. Robot v buňce nahradil operátora a jeho monotónní činnost. Buňka je připravena na zavážení logistickým robotem stejné kategorie jako linka IBJ. Oproti lince IBJ je na vstupu materiálu (WS blank) umístěn skener čárového nebo QR kódu, kterým se načte kód na obalu. Pokud data z kódu odpovídají nastavenému typu výrobku, pustí bednu dále do procesu. Jde tak o elektronickou formu systému pokayoke.

Benefitem tohoto procesu je možnost sledovat tok materiálu. Řídicí systém mo-

nituruje stav všech zařízení v buňce a v případě brusky provádí změnu programu podle aktuálního výrobku.



Robot FANUC M10iD/12 na lince P-EPS 2

Člověk a robot?

Průmyslové roboty aktuálně umístěné v našem závodě nejsou schopné kooperace s člověkem. Využití robotů spolupracujících s člověkem (tzv. kolaborativních robotů nebo též cobotů) v rámci JAPL je s ohledem na bezpečnost a rychlost výroby téměř nemožné. Největší překážkou není samotný robot, který je bezpečný, ale koncové zařízení na něm namontované. Toto koncové zařízení musí splňovat legislativní požadavky na bezpečnost provozu a certifikuje se vždy s robotem. Pokud je zařízení schváleno ke spolupráci s člověkem, může se pohybovat pouze velmi omezenou rychlostí tak, aby doba reakce bezpečnostního okruhu nedovolila velký posun ve směru pohybu robota a nedošlo tak k ohrožení lidského spolupracovníka.

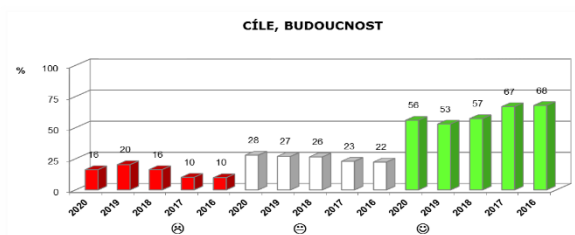
Jeden z možných příkladů využití kolaborativního robota v JAPL je vkládání hotových výrobků do palety. Mnozí si pamatují manipulátor na EPS 5, který by se dal nahradit právě tímto typem robota. Při požadovaném taktu výroby 27 nebo 32 vteřin by byl tento robot příliš pomalý a pravděpodobně by celý cyklus odebrání dílu a vložení do palety trval více než 3 minuty. Aktuálně se uvažuje o automatizaci na lince P-EPS 1 Machining po vzoru linky P-EPS 2, uplatnění cobota v naší výrobě zatím plánováno není.

Výsledky ankety spokojenosti zaměstnanců za fiskální rok 2020

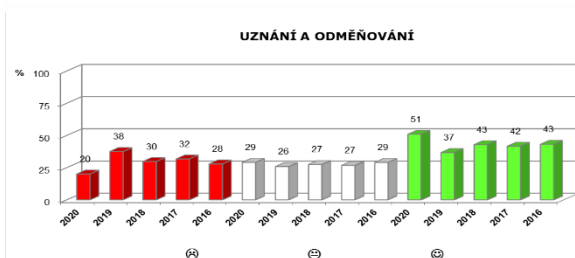
Velice děkujeme Vám všem, kteří jste se zúčastnili letošní ankety spokojenosti zaměstnanců. Bylo Vás úctyhodných 196, jedná se o historicky druhou nejpočetnější účast.

Závěry, které z každoročního dotazování vyplynou, jsou velmi důležité pro plány na následující období sestavované vedením naší společnosti.

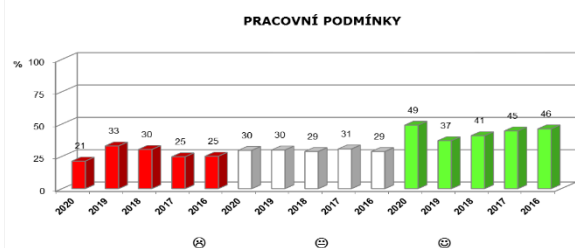
Celková spokojenost dopadla v roce 2020 rekordně dobře, byla 71,2% (v předchozích letech 2019 61,8%, 2018 67,4%, 2017 70,87%, 2016 69,9%). Níže se můžete podívat na vývoj výsledků jednotlivých okruhů otázek za uplynulých pět let.



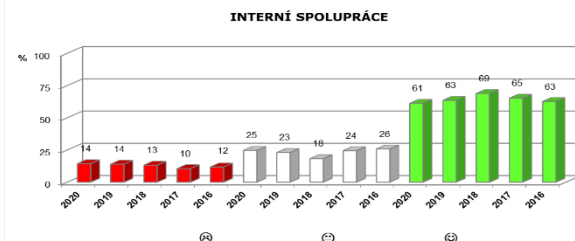
Znám cíle našeho oddělení pro tento rok.
Myslím, že tyto cíle lze splnit.
Věřím v budoucnost naší firmy.
Myslím, že se o svou práci nemusím bát.
Vím přesně, za co jsem zodpovědný a co se ode mne očekává.



Vidím výsledky své práce.
Jsem dostatečně motivovaný.
Dostává se mi konkrétní zpětné vazby o mých výkonech.
Můj lepší výkon znamená i lepší odměnu.
Moje mzda je konkurenceschopná v rámci regionu.
Jsem spokojený se svojí mzdou.
Systém mezd a odměňování ve firmě je spravedlivý.
Vím, na základě jakých kritérií jsem hodnocený.

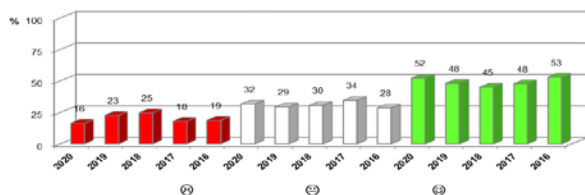


Mám k dispozici všechny potřebné nástroje a technická zařízení.
Doporučil bych práci v naší firmě svým známým.
Mou práci nezpomaluje zbytečná byrokracie
Nové nápady jsou v naší firmě rychle uváděny do praxe.
Se směnovým modelem jsem spokojen.



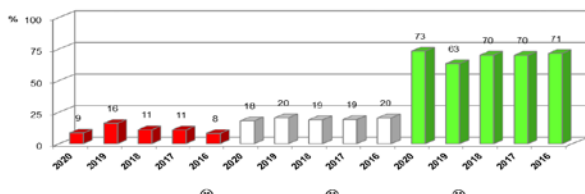
Můj tým je jednotný.
Pro výkon své práce jsem dostatečně podporován.
S ostatními dobře vycházím.
Mezilidské vztahy na oddělení jsou dobré.

VZTAHY MEZI ODDĚLENÍMI



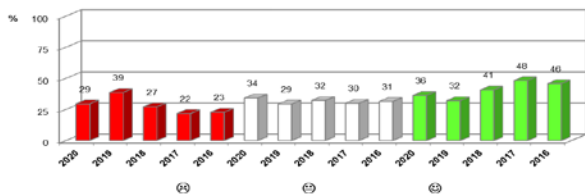
Vím, která oddělení jsou nejvíce ovlivňována naším oddělením.
Vím, která oddělení nejvíce ovlivňují naše oddělení.
Oddělení mezi sebou dobře spolupracují.
Oddělení si mezi sebou vyměňují informace efektivně.

PŘÍMÍ NADRŽENÍ



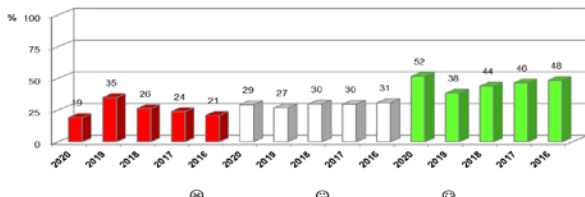
Přímí nadřízení plní svoje povinnosti ku prospěchu rozvoje firmy.
Můj přímý nadřízený dobře a správně rozhoduje.
Můj přímý nadřízený dokáže přesně stanovit cíle.
Můj přímý nadřízený mi pomáhá, abych těchto cílů dosáhl.
Můj přímý nadřízený spravedlivě hodnotí.
Svému přímému nadřízenému důvěřuji.

VRCHOLOVÉ VEDENÍ



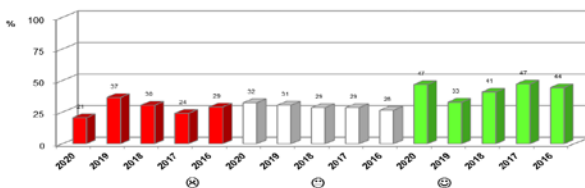
Vrcholové vedení nám jasně prezentuje strategii firmy.
Vrcholové vedení informuje celou firmu o našich úspěších.
Naš vrcholový management říká, co dělá a dělá to, co říká.
Vrcholový management podporuje práci s lidmi a respektuje je.
Vrcholovému vedení důvěřuji.

KOMUNIKACE



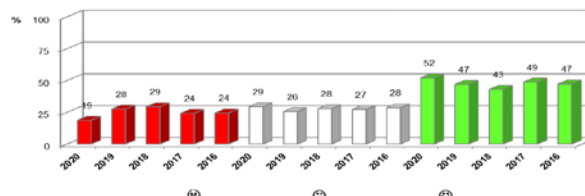
Mám dostatek informací, které potřebuji ke své práci.
Vedoucí pracovníci jsou otevření názorům zaměstnanců.
Mohu otevřeně a bez negativních následků vyjádřit svůj názor.
V naší firmě funguje rychlý proces rozhodování.

MOŽNOSTI OSOBNÍHO A KARIÉRNÍHO ROZVOJE



Jsem motivovaný pro lepší výkon díky možnosti osobního a kariérního růstu.
Vidím, že firma se mnou dlouhodobě počítá.
Jsou pro mne k dispozici vhodná školení na prohloubení mojí kvalifikace.
Firma si váží schopných zaměstnanců.
Schopní zaměstnanci mají vyšší zodpovědnost, vyšší pravomoc a náročnější úkoly.

CELKOVÁ ATMOSFÉRA



Moje práce se mi líbí.
Pracuji v prostředí, které mne podporuje.
Pracovní podmínky a pracovní prostředí mi vyhovují.
Pracovní stres a napětí mi připadají přijatelné.
Je pro mne snadné sladit práci a soukromý život.
Věřím výrobkům naší firmy.
Vyžaduje-li to situace, jsem ochoten pracovat přesčas.
Systém firemního stravování mi vyhovuje.
Velikost porcí i kvalita jídel jsou vyhovující.
Využívám sociální program firmy.
Struktura a nabídka sociálního programu mi vyhovuje.

Na vzniku tohoto čísla se podíleli: Beneš Martin, Burda Zdeněk, Diepold Pavel, Chramostová Jana, Jiřík Jan, Kabát Vladimír, Klímová Michaela, Mahdalová Petra, Polák Jiří, Poslední Jaroslav, Tomešová Martina