

LÉTO/PODZIM 2023



UVNITŘ TOHOTO VYDÁNÍ

**ROZHOVOR: novinky ve firemní
filozofii JTEKT Way**

1 – 3

Nové technologie

4 – 5

Kiosky ve výrobě

6

Spolupráce

s univerzitami a SŠ

7 – 8

**Veletrh pracovních
příležitostí při ZČU**

9

Kolotoč mistrů

10

NAŠI LIDÉ: Samuel

González García

11 – 12

Výsledky ankety

spokojenosti zaměstnanců

13

20. výročí firmy

14 – 15

JTEKT NEWS

JTEKT Czech Republic s. r. o.

Naše firemní filozofie se neustále vyvíjí

V dubnu, kdy začíná fiskální rok, zveřejnila společnost JTEKT Corporation novinky v původní firemní filozofii JTEKT WAY, která přechází na ZÁKLADNÍ PRINCIPY JTEKT. Důraz je kladen na bezpečnost, kvalitu, životní prostředí, společenskou odpovědnost a naše zákazníky. Cílů v těchto oblastech bychom měli dosáhnout pomocí neustálého zlepšování, osobní angažovanosti a hlavně díky spolupráci a komunikaci mezi jednotlivými pracovníky. „Nové základní principy JTEKT vycházejí z předchozí firemní filozofie. Proto zdánlivě pro zaměstnance nový model nepřinesl zásadní změny, nicméně jsou zdůrazněny naše priority, a tou hlavní je bezpečnost práce i bezpečnost našich výrobků pro zákazníky," říká prezident JTEKT Czech Republic Vladimír Kabát.



Proč přicházíte s novinkami v současné chvíli?

Naši firemní filozofii můžeme přirovnat k živoucímu organismu, který se neustále vyvíjí. Přizpůsobuje se požadavkům nejen od zákazníků, ale také našim novým výrobním standardům a nárokům veřejnosti. Je nutné rovněž reagovat na dynamiku trhu, na kterém společnost působí. Nejen tedy u nás v České republice, ale i po celém světě.

V čem se liší od původní firemní filozofie?

Součástí obou filozofií je neustálé zlepšování, komunikace a vášeň pro danou činnost. Vždy jsme se soustřeďovali primárně na bezpečnost a zákazníka, ale nyní do hry vstupují také environmentální otázky s důrazem na udržitelnost životního prostředí a také na společenskou odpovědnost. Změny jsou vyvolány potřebami nejen zákazníka, ale také situací ve společnosti či legislativou.

Co je cílem nových pilířů ZÁKLADNÍCH PRINCIPŮ JTEKT?

Jak jsem již zmínil, jedním z cílů je udržitelný rozvoj planety a ochrana životního prostředí. Věnovat se budeme zejména snižování znečištění vznikajícího při výrobě a použití našich výrobků. V sociální oblasti je cílem podílet se na podpoře a rozvoji společnosti v regionech, kde naše firma působí, tedy na Plzeňsku a Pardubicku. V těchto regionech přispíváme k vyšší sociální stabilitě jako spolehlivý zaměstnavatel. Posledním a nejdůležitějším pilířem je bezpečnost, která vždy byla naší prioritou a na jejímž zefektivňování neustále pracujeme.

Je nyní bezpečnost na prvním místě?

Ano, bezpečnost je u nás na prvním místě, a to nejen na pracovišti, ale také u uživatelů našich produktů. Kvalita či náklady na výrobu se dají vždy vyřešit, ale lidský život je neopravitelný. Při každodenních činnostech stačí málo a může dojít ke zbytečné nehodě, které se dalo předejít. Po našich zaměstnancích vyžadujeme, aby fungovali na pracovišti stejně jako při běžných denních činnostech,

například při přecházení ulice. Výrobní a logistické operace se postupně stávají rutinními a zaměstnanci mají po určité době tendenci sklouzávat k nepozornosti. Proto je učíme, aby byli neustále pozorní a vyhodnocovali vlastní riziko. Přebíráme nové metody bezpečnosti práce od mateřské společnosti JTEKT Corporation a snažíme se je implementovat v našem prostředí. Nazývají se KYT nebo 4R KYT. Jsou to preventivní školení či audity, při nichž v praxi ověřujeme, jak jsou lidé na pracovišti pozorní, zda rozumějí požadavkům a jak dodržují pravidla. V Plzni a Pardubicích probíhají audity podle nové metodiky již od začátku fiskálního roku.

Jak na to kolegové reagují?

Vzhledem ke zmiňovanému rutinnímu opakování úkonů jsou preventivní školení a audity téměř jedinou možností, jak udržet pozornost zaměstnanců. Tím roste i pravděpodobnost, že se na pracovištích nic nestane. Myslím, že kolegové tuto situaci velice dobře chápou, a proto se nám podařilo tyto metodiky efektivně zavést.

Co děláte pro vyšší bezpečnost zákazníků?

Bezchybnost našich výrobků ve velké míře závisí na pracovnících ve výrobě a všech podpůrných odděleních. Lidský faktor s lidskou chybou však bude vždy existovat, a proto se neustále snažíme kontroly nahrazovat vyspělejšími kontrolními systémy. Jedná se o zařízení, která mechanicky či elektronicky zabraňují pokračovat v montáži výrobku dál, pokud něco chybí nebo není správně namontováno. Jedná se například o špičkové senzory a vyspělé kamery, které hlídají bezchybnost komponentů. Také se snažíme zdokonalovat naše měřicí vybavení. Např. v Plzni investujeme 10 milionů korun do nového měřicího zařízení Klingelnberg pro laboratoř, které bude využito pro měření převodů posilovače řízení pro všechny linky EPS a nahradí tím zastaralé zařízení. Zprovozněno bude ještě v tomto fiskálním roce. Na linky EPS3 a EPS5 jsme pořídili 3D měřicí rameno pro snadnější kontrolu výrobních zařízení za přibližně 1,5 milionu korun.

V rámci ochrany přírody se budete více zaměřovat na snížení znečištění.

Budete usilovat i o snížení emisí CO₂?

Jistě. Snížení emisí CO₂ je jedním z našich hlavních cílů. Připravujeme investice a plány na snížení spotřeby elektřiny v Plzni a plynu v Pardubicích. V Plzni se chystáme instalovat fotovoltaiku na část zastřešení logistiky a investovat do výměníků tepla z našich kompresorů, které fungují na principu rekuperace. Celkem nás investice vyjdou na 4,8 milionu korun. Dále budeme investovat do optimalizace spotřeby elektrické energie, převážně do energetických řídicích systémů nejen ve výrobních linkách, ale také do budovy, včetně osvětlení a klimatizace haly i kanceláří. Tam se částka pohybuje do výše 2,1 milionu korun. V Pardubicích vyměníme zastaralý kompresor a zefektivníme chladicí systémy. Dále nahradíme tavení hliníku plynem za efektivnější elektrická zařízení. Celkem počítáme s vyšší investic přes 10 milionů korun. I naši zákazníci se snížením emisí CO₂ zabývají a tlačí na nás, aby byly díly do automobilů co nejlehčí, a tím se co nejvíce snížila spotřeba benzínu, nafty nebo elektrické energie.



Průběžně pracujeme ve spolupráci s centrálním oddělením vývoje na zlepšení a odlehčení našich výrobků. Věřím, že zavedením a dodržováním ZÁKLADNÍCH PRINCIPŮ JTEKT se naše společnost bude dále rozvíjet a dosáhneme společného hlavního cíle být první a jedinečný dodavatel pro naše zákazníky.

Hledáme nové kolegy



Letos jsme zvýšili náborový bonus u vybraných technických pozic až na 100.000,- Kč. V Pardubicích nabízíme náborový příspěvek 100.000,- Kč pro nově nastupující procesní inženýry ve slévárně nebo obrobně.

V Plzni stejnou částku dostanou nově nastupující elektro-údržbáři a výrobní či procesní inženýři.

Finanční odměnu vyplácíme i dlouholetým pracovníkům. Podle počtu odpracovaných let mají naši zaměstnanci nárok na příspěvek za věrnost firmě až 50 tisíc korun.

Aktuální přehled volných pracovních pozic najdou zájemci zde:

- <https://kariera.jtekt.cz/kariera/> (Plzeň)
- <https://jtekt-pa.com/cs/kariera> (Pardubice)

Vize automatizace v logistice



JTEKT Czech Republic investuje do nových technologií a modernizace průběžně od svého založení. „Jen plzeňský podnik dává do inovací na půl milionu eur ročně s tím, že návratnost musí být do jednoho roku,“ informuje manažer procesního inženýringu a inovací Pavel Diepold, který se svými kolegy připravuje podklady pro nové projekty ve výrobě a logistice, pro autonomní logistiku i pro spotřebu energií celého podniku. „Začínáme nejprve simulací daného úkolu s pomocí softwaru, jako je například Plan Simulation od Siemensu. Bez něj máme jen obecnou vizi, jak by to mělo fungovat,“ vysvětluje Pavel Diepold.

„Simulaci nejčastěji připravujeme pro výrobu a oddělení logistiky. Nejdříve obejdeme klíčové uživatele, zjistíme náplň práce a pracovní postupy a následně zpracujeme analýzu na zefektivnění daného úkolu, a to v souladu s firemní filozofií JTEKT Way. Na základě těchto výstupů poté simulaci připravíme,“ popisuje Diepold.

Jen pro představu, celý proces od získání vstupních dat až do nasazení pilotního projektu trvá přibližně rok.

Přijíždí autonomní robot

V současné době pracuje oddělení procesního inženýringu a inovací například na snížení zátěže pro manipulaci s velkými paletami s finálními výrobky. Současná praxe je taková, že pracovníci logistiky zavážejí i odvážejí prázdné a plné palety spojené v řadě za sebou.

Pavel Diepold procházel s kolegy několik variant řešení, jak tento proces zlepšit. Z analýzy vyplynulo, že práci je nutné zásadně změnit, musí být efektivní a přitom méně namáhavá. „Nasadíme autonomního robota, který bude zavážet a odvážet palety místo lidí,“ prozrazuje Pavel Diepold.

Zaměstnanec, kterého robot nahradí, bude moci dělat kvalifikovanější práci, může spravovat flotilu autonomních robotů nebo definovat nové úkoly.

Pilotní autonomní robot začne v Plzni v ostrém provozu fungovat v logistice na ranní směně od podzimu. „Robot bude zatím pod naším dohledem, abychom mohli odlatit případné nedostatky,“ dodává Pavel Diepold.



Nové technologie ve výrobě – OEE / Andon

Kolegové ze závodu v Pardubicích (JAPA) zvládli úspěšně otestovat prototyp nového OEE/Andonu v ostrém provozu na montážní lince MS03, a to v rámci digitalizace výroby. K dalšímu rozšíření dojde během tohoto fiskálního roku na dvou pinionových linkách L702 a L704.

Andon je nástroj na zvyšování OEE (z angl. Overall Equipment Effectiveness) – celkové efektivity zařízení. V japonštině termín původně označoval papírový lampion. Ve výrobě je to nejčastěji LCD monitor, umístěný nad linkou s informacemi o Bekido – produktivitě zařízení. Moderní Andon dokáže data také ukládat pro pozdější využití – například pro analýzy.

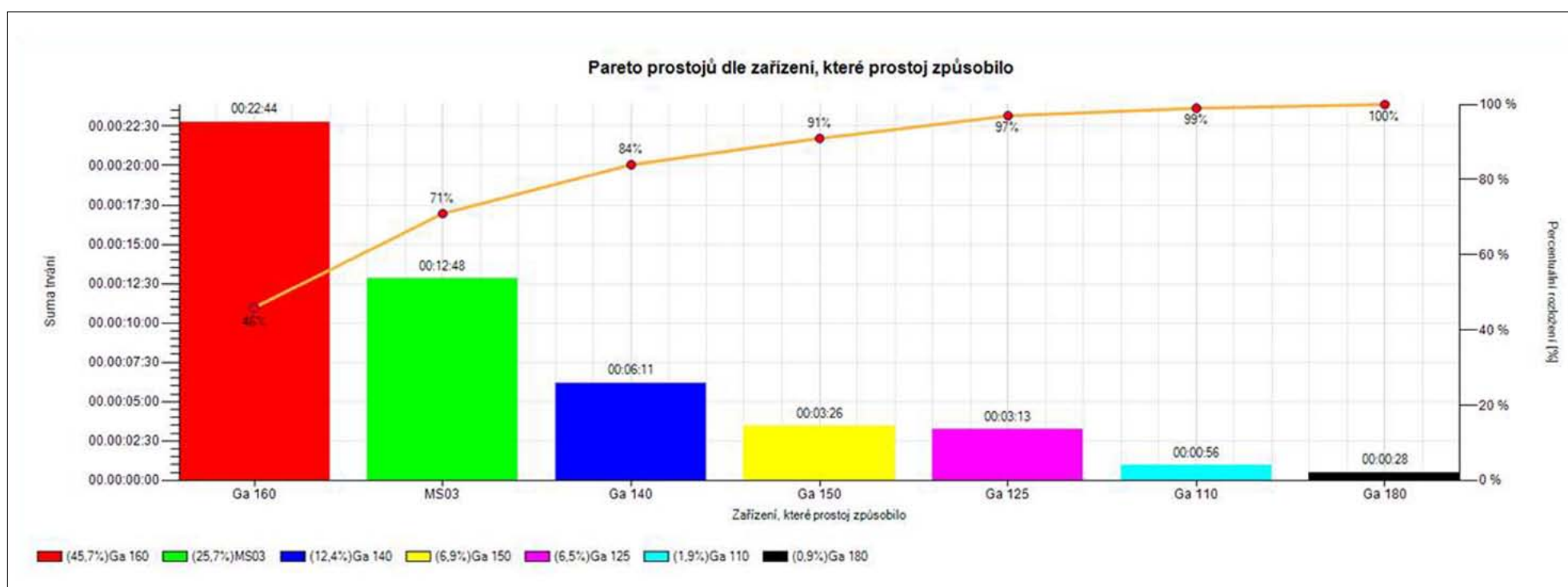
Donedávna měla každá ze zdejších výrobních linek Andon s alfanumerickým displejem, který pouze zobrazoval data o aktuální výrobě a informoval vedoucí pracovníky a operátora, jak si daná linka vede.

„Zařízení bylo opravdu velmi jednoduché. Ukazovalo pouze Bekido (produktivitu linky) a pár dalších doplňkových informací (například počet vyrobených kusů na lince). Další informace k dispozici nebyly. Ani data se nikam neukládala," popisuje production leader Tomáš Pokorný. Prototyp digitálního Andonu od české firmy Compas s.r.o. nasadil s kolegy na pilotní montážní linku MS03, která byla přemístěna ze závodu v Plzni (JAPL). „Původ-



ní komerční verzi Andonu od zmíněné firmy Compas jsme pro naše potřeby ladili přibližně jeden rok. Jednalo se o naprogramování základních výpočtů a grafiky Andonu, přípravu databáze prostoje a další nutné úpravy, tak aby systém sloužil požadavkům naší výroby," říká Pokorný. Pardubický prototyp andonové obrazovky již informuje i o tréninku a zaučování nováčků, dále poskytuje základní informace o aktuální výrobě pro management a především sbírá výrobní data z linky a ta ukládá na podnikový server. Tato data jsou nutná pro měsíční analýzy prostoje. Jedná se o SQL řešení, tedy databázové řešení typu server-klient. „Jednoduše řečeno, data se ukládají na server, kde běží program. Kdokoliv se kdykoliv může z vlastního počítače přihlásit a podívat

se, jak linka vyrábí, a klasifikovat prostoje. Je to nástroj na zvyšování produktivity výroby," vysvětluje Tomáš Pokorný. Nyní, při tréninku nováčků na lince, hodně pomáhají sloupcové grafy Andonu. Zobrazují průměrný Cycle Time – tedy průměrný čas, který operátor potřebuje na výrobu jednoho kusu za uplynulou hodinu. Linie LCT zase zobrazuje maximální kapacitu linky – například LCT 38 sekund znamená, že linka vyrobí jeden kus za 38 sekund. „Když učíme nováčka vyrábět na lince, má montážní linka průměrný výrobní čas například 58 sekund. Pokud průměrné CT každou hodinu klesá, vedoucí ví, že se nováček zaučuje dobře," vysvětluje production leader. Do prototypu digitálního Andonu investoval pardubický závod 600 tisíc korun. Za rozšíření na každou další linku nyní zaplatí cca 120 tisíc korun. Polovina z toho jde na hardware, tedy na LCD displeje, kabely a datové převodníky. Druhá na odladění a naprogramování softwaru. „Velmi nám to ulehčí práci při analýzách prostoje. Doteď jsme museli procházet výrobní reporty. V lepším případě jsme měli záznamy v Excelu. Teď jsou analýzy záležitostí několika sekund," říká spokojeně Tomáš Pokorný. Ještě letos se objeví digitální Andony na linkách L702 a L706, na nichž se vyrábějí piniony – pastorky do řízení. Svým procesem jsou obě linky také relativně komplikované a je na nich nyní nejvíce prostoje. Nové Andony je ale mohou pomoci minimalizovat. „Pro masové nasazení digitálních Andonů potřebujeme do budoucna doladit, aby byly schopné komunikovat například se systémem ‚SAP‘, ve kterém se vytvářejí výrobní plány. V tuto dobu se výrobní plán musí do OEE systému zadávat ručně, což zbytečně zatěžuje pracovníky linky." dodává Tomáš Pokorný.



PC kiosky

Jedná se o velmi jednoduché řešení, které pardubický podnik zavedl v rámci digitalizace výroby jako první z JTEKT závodů v České republice a jež ho posunulo zase o krok blíže mezi „Smart Factory“ 21. století. PC kiosky nepřetržitě zpřístupňují vybrané dokumenty, databáze a sdílejí aktuální informace zaměstnancům. „Na každém z nich je vždy k dispozici on-line Mapa výroby, SOP, 5S, základní pravidla, školení DOJO a další," přibližuje production leader Tomáš Pokorný.

Cílem je, aby všechny tyto dokumenty byly pouze on-line, protože tak budou vždy k dispozici pouze jejich aktuální a platné verze. Také odpadne při každé aktualizaci nutná výměna dokumentů na linkách a uspoří se za barevný tisk a laminaci.

Od jara jsou na všech výrobních úsecích v Pardubicích nainstalované průmyslové verze PC kiosků (1x L300, 1x MS, 1x MT, 1x L600).



Všechny běží pod jedním PC účtem a mají společnou verzi Portálu, vytvořeného v MS PowerPoint. „Pokud tedy dojde k nějaké změně v řízeném dokumentu, je to opravdu vždy vidět na všech úsecích a PC kioscích," doplňuje Tomáš Pokorný.

PC kiosky mají dotykový displej, kde si uživatel vyhledá dokumenty k danému úseku, respektive ke konkrétní lince. V noze kiosku je umístěný hardware Lenovo PC ThinkCentre M80q G3.

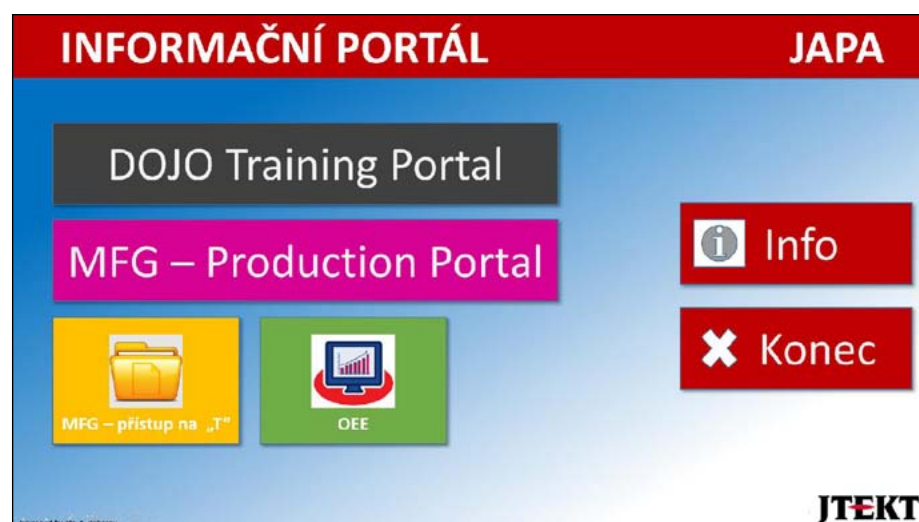
Do prvního prototypu zakoupeného od firmy AutoCont investoval pardubický podnik řádově 70 tisíc korun. Následně pořídil pro každou divizi po jednom PC kiosku. Celkem jsou v Pardubicích nyní čtyři a dohromady, včetně počítačů, stály cca 300 tisíc korun.

Po jejich instalaci a nastavení byly z linek odstraněny



všechny tištěné SOP návody a z nástěnek i Mapy výroby, a to včetně přišroubovaných "totemů" s mapou nad rámem.

Všechny kiosky mají „program“, který je v rámci úspor vypne vždy v pátek na konci odpolední směny. První směna následující pondělí proto musí pomocí klíčku otevřít kryt PC – tedy nohu kiosku a zapnout tlačítko „power“. „To je vždy vlevo v rohu na mini PC a vše automaticky naběhne do několika minut. Zároveň po každém restartu dojde ke stáhnutí aktuální verze Portálu ze serveru, abychom nemuseli nahrávat do všech kiosků aktuální verzi v PowerPointu pomocí USB flash disku," vysvětluje Pokorný.



PC kiosky fungují rovněž jako informační portál. Technici zde najdou například i výsledky z laboratoře nebo kvartální výsledky hospodaření firmy. Všechny kiosky už fungují v ostrém provozu. „Do budoucna plánujeme přejít na software EISOD, který bude spravovat řízenou dokumentaci," dodává Tomáš Pokorný.

Spolupráce s univerzitami a středními školami



Ve společnosti JTEKT Czech Republic dlouhodobě spolupracujeme se středními školami a univerzitami v Plzeňském i Pardubickém kraji. V plzeňském i pardubickém závodě přijímáme VŠ studenty technických oborů do trainee programů a pořádáme pravidelné exkurze pro středoškoláky z našich regionů.

V polovině března nás navštívili žáci ze SŠ automobilní Holice. Nakoukli pod pokličku naší společnosti v Pardubicích a podívali se do výroby. Došlo i na malý kvíz, za který ti nejlepší dostali malé dárky. A o měsíc později jsme provedli závodem skupinu studentů z Dopravní fakulty Univerzity Pardubice.

Již tradičně pořádáme exkurze pro studenty SPŠ dopravní Plzeň. V dubnu jsme pozvali jejich druháky z oboru Provoz a ekonomika dopravy. Po prezentaci naší firmy si prohlédli výrobu i sklad a kolegové z oddělení logistiky jim představili náš koncept.

V polovině června jsme přivítali studenty SPŠ stavební Plzeň. Součástí exkurze byla prezentace naší společnosti, žáci si prohlédli také sklad a seznámili se se způsobem odpadového hospodářství naší společnosti. „Letos jsme připravili dvě témata na maturitní práce studentů SPŠE Plzeň,“ doplňuje HR specialista Zuzana Kováčová.



SŠ exkurze Pardubice



SŠ exkurze Plzeň

Trainee programy

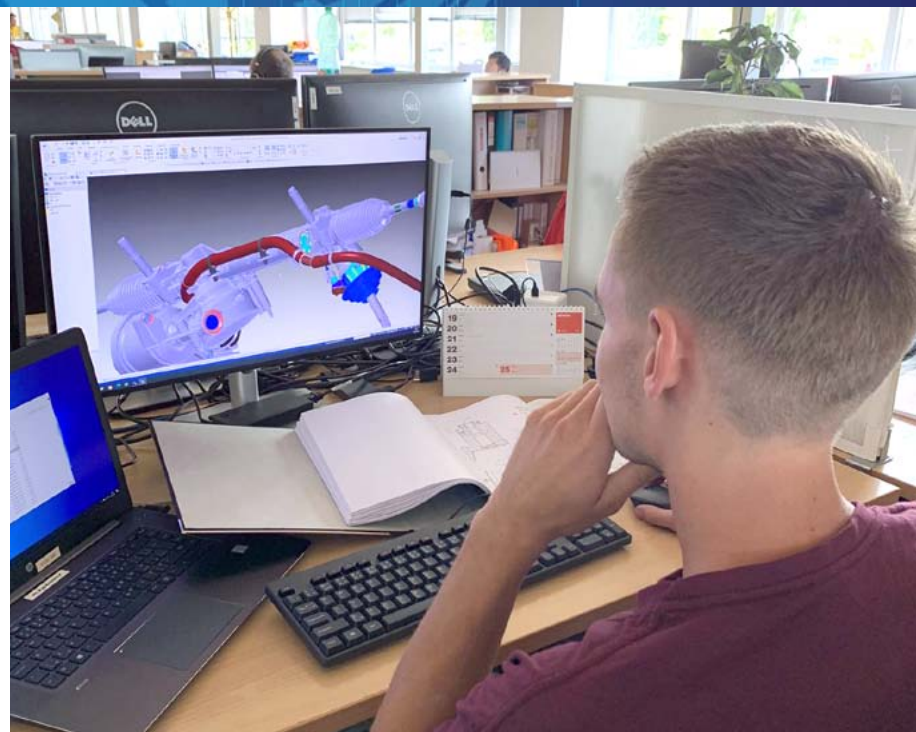
V plzeňském závodě jsme v letošním roce připravili pro studenty technických oborů vysokých škol trainee programy a témata závěrečných prací v oddělení kvality, inovací a procesního či výrobního inženýringu.

Z oblasti kvality nabízíme několik témat týkajících se využití nástrojů kvality, nastavování procesů a jejich monitorování, řešení zmetkovitosti a podobně. Uchazeči by měli mít alespoň základní znalosti statistických metod a pokročilé znalosti MS Excel. Měli by mít povědomí o řešení problémů dle automotive nástrojů jako jsou 8D, 5Why, 5FTA a další.

Oddělení inovací připravilo trainee program, který se věnuje automatizačním procesům. Studenti se při něm setkají se simulacemi logistiky v programu Siemens Technomatix – Plant Simulate či simulacemi robotické buňky v programu Fanuc Roboguide. Do programu se mohou přihlásit studenti čtvrtých a pátých ročníků VŠ technického směru s minimálně základní znalostí programu Siemens Technomatix – Plant Simulate nebo Roboguide a pokročilou znalostí MS Excel.

V oddělení procesního inženýringu nabízíme trainee programy zaměřené zejména na přípravu technické dokumentace, návrhy POKA - YOKE a zkvalitňování procesů. Ve výrobním inženýringu je trainee program zaměřený na konstrukci jednoduchých přípravků a zefektivňování ergonomie pracovišť. Přijímat budeme studenty čtvrtých a pátých ročníků VŠ technického směru se základní znalostí CAD či jiného 2D, 3D programu a pokročilou znalostí MS Excelu.

U všech zájemců o trainee programy očekáváme dobré komunikační a prezentační dovednosti a řidičský průkaz skupiny B. Znalost anglického jazyka považujeme za výhodu. „Účastníci našich trainee programů s námi



spolupracují na zkrácený úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti," doplňuje HR specialista Zuzana Kováčová.

Zájemci o trainee programy v plzeňském závodě získají bližší informace při osobním pohovoru. V případě zájmu mohou uchazeči zaslat mail na zuzana.kovacova@jtekt.eu.

Pardubický závod otevřel trainee program pro studenty čtvrtých a pátých ročníků strojírenských oborů technických univerzit. Budou se podílet na technickém rozvoji slévárny nebo obrobny. Budou mít příležitost získat zkušenosti a praxi v oblasti tlakového lití, obrábění, tepelného zpracování nebo montáže. „Hledáme studenty, kteří mají zájem pracovat na své kariéře a budou mít snahu svěřeným úkolům komplexně porozumět a řešit je," říká pardubická HR specialista Lucie Dostálová. Účastníci trainee programů mohou získat stipendium a případně po úspěšném zakončení studia uzavřít pracovní smlouvu.

Zájemci o trainee program v Pardubicích mají zaslat životopis na hr.japa@jtekt.eu. Bližší informace mohou případně získat na telefonním čísle 466 741 305.

Veletrh pracovních příležitostí při ZČU

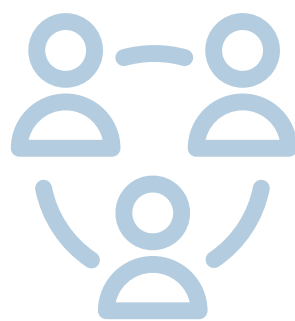
V polovině března jsme se již tradičně zúčastnili Veletrhu pracovních příležitostí při Západočeské univerzitě v Plzni. Jeho hlavním cílem je již řadu let navázání kontaktů mezi studenty či absolventy a tuzemskými i zahraničními firmami. Na letošním 28. ročníku se v univerzitním kampusu prezentovalo na 120 společností a zavítalo na něj na tři tisíce návštěvníků. „Pro studenty jsme připravili prohlídku našeho plzeňského závodu, který se nachází necelé dva kilometry od kampusu,“ říká HR specialista Zuzana Kováčová. Na stánku v budově fakulty strojní mohli zájemci vyplnit krátký technický kvíz, na jehož základě byli studenti zařazeni do slosování o jízdu v Porsche GT4.



Výherce jízdy v Porsche GT4



Kolotoč mistrů



Od září roku 2022 do letošního června se kolegové z pardubického závodu účastnili zajímavé akce nazvané Kolotoč mistrů, při níž navštívili několik výrobních podniků v Pardubickém a Středočeském kraji a na Vysočině. Pořádala ji firma NTI Consulting a byla určená pro mistry výroby, vedoucí směn, vedoucí údržby, montáže, logistiky či lean specialisty z jednotlivých výrobních závodů. Jednalo se celkem o devět setkání vždy jedenkrát za tři až čtyři týdny, která se konala přímo v partnerské společnosti. Účastníci se podívali kromě pardubického podniku JTEKT rovněž do TE Connectivity Trutnov, Siemens Trutnov, GE Aviation a v neposlední řadě i do Škoda Auto v Mladé Boleslavi.

Obvykle byla na programu odborná přednáška vedená specialistou z praxe a exkurze v hostitelském výrobním závodě. „Pro mě osobně, vzhledem k tomu, že jsem nastoupil do JTEKT ihned po vysoké škole, bylo velmi přínosné, že jsem mohl navštívit i jiné výrobní závody mimo naši korporaci a zjistit, jak to funguje i jinde,“ hodnotí production leader Tomáš Pokorný.

Pardubický JTEKT přivítal partnery 9. 11. 2022 a hlavním tématem bylo řešení problémů ve výrobě na úrovni mistrů. „Ukázali jsme jim, jak to u nás funguje od seřizovače až po vedoucího směny, jaké dokumenty a management řízení výroby používáme jakožto japonská firma, neboť je zde částečná odlišnost proti například německým firmám,“ říká Tomáš Pokorný.

V Pardubicích při plan tour – prohlídce – se účastníci seznámili s výrobními technologiemi – od tepelného zpracování přes obrábění kovů až po tlakové lití a další. Někteří se třeba vůbec poprvé podívali do slévárny.

Při exkurzi předvedli pardubičtí kolegové návštěvníkům z partnerských podniků také novinky z digitalizace výroby – OEE/Andony a PC kiosky (více o nich na stranách 5 a 6). „Byl oceněn i náš firemní dress code, kdy jsme všichni v montérkách a pozice odlišujeme barvou triček. Na první pohled byli schopní identifikovat, zda mluví s technikem nebo s vedoucím linky,“ prozrazuje s úsměvem Tomáš Pokorný.

Účastníci Kolotoče mistrů v pardubickém podniku rovněž pozitivně hodnotili velmi čisté pracovní prostředí. V dalších partnerských firmách byly na programu většinou smart factory, digitalizace výroby a podobně.





“Štěstí mi přálo. A byl jsem připravený.”

Letos v srpnu to bude pět let, co Samuel González García poprvé přijel do České republiky. Z jižního Španělska zamířil do západočeské Plzně za práci. „Byla to nabídka na čtyři měsíce a nakonec jsem tu již několik let a zatím nemám v plánu se vrátit,” říká s úsměvem velmi slušnou češtinou Samuel.

Momentálně pracuje na pozici supervizora na lince EPS 5 v plzeňském závodě JTEKT Czech Republic. Začínal od píky jako operátor výroby, přičemž neuměl ani slovo česky a první půlrok se v práci domlouval s nadřízenými anglicky. Práci operátora považuje za slušnou a dobře placenou, ale příliš ho ne bavily opakující se úkony na lince. Z toho důvodu se začal zajímat o postup na pozici chief operatora. „Řekli mi, že modré tričko (pozice chief operatora) můžu dostat, ale pouze pokud se s kolegy domluvíme česky,” pokračuje ve vyprávění. V té době již žil se svou českou přítelkyní a byl rozhodnutý v Čechách zůstat. „Koupil jsem si učebnici češtiny pro začátečníky, ale po první lekci jsem ji odložil,” popisuje své začátky s učením českého jazyka. Ke studiu začal využívat internet, ale bylo pro něj těžké pochopit i základy, například kdy při pozdravu použít Dobrý den! a kdy Ahoj!, stejně jako komu má vykat a komu tykat. „S kolegy i vedením ve firmě si tykám. Nemají s tím problém, protože jsem ze začátku uměl česky jen tykat. Už jsem se naučil i vykat, ale tykám všem dál. Myslím si, že by bylo zvláštní, kdybych někomu, s kým si tykám, začal říkat Vy,” usmívá se Samuel.

Nezkoušel jste kurz češtiny?

„Kurz češtiny pro cizince jsem navštívil pouze jednou. Kurzu se účastnilo dost lidí a za hodinu jsem

se naučil jediné slovo: lopatka. Lektorka ji držela v ruce a neustále opakovala: „To je lopatka!” Rozhodl jsem se v kurzu nepokračovat a raději jsem si každý den po práci pouštěl krátká videa a opakoval si několik jednoduchých slov,” vysvětluje Samuel. Krátce po příjezdu do Plzně se seznámil s přítelkyní, která mu se studiem češtiny pomohla nejvíce. Rozuměla sice anglicky, ale styděla se mluvit, proto mu již od začátku odpovídala jen česky. Velkým benefitem bylo, že přítelkyně měla malé děti a byla zvyklá při řeči ukazovat a vysvětlovat. Tento styl komunikace mu vyhovoval. Na rozdíl od nás jsou ve Španělsku zvyklí hodně gestikulovat. V začátcích, když ještě neměl dostatečnou slovní zásobu, bylo pro něj velmi těžké odhadnout z výrazu tváře, o čem kolegové mluví, protože oproti Španělům máme neustále poker face a mluvíme pouze ústy, nikoli tělem.

„Když to zhodnotím, tak mi nakonec i to, že jsem zpočátku uměl jen pár slov, moc pomohlo,” dodává radostně. Během jeho studia češtiny se výrobní linka zvětšovala a hledali nové chief operatory, tak neváhal a přihlásil se do výběrového řízení. Během pohovoru se s manažerem bavili asi hodinu česky o práci, s čímž neměl problém. Následovala ale pasáž, kdy nerozuměl vůbec ničemu. Později se dozvěděl, že mu manažer vyprávěl o tom, co dělal předchozí den na zahradě, aby zjistil, jak dobře španělský mladík rozumí. Vzhledem k tomu, že rozuměl všem pracovním záležitostem, stal se chief operátorem. Po dvou letech na této pozici byl opět ve správný čas na správném místě. Dostal nabídku stát se team leaderem, kterou přijal, a modré tričko vyměnil za zelené.

O rok později seděl znovu na pohovoru a tentokrát usiloval o pozici supervizora. „Tenkrát jsme byli ve výběrovém řízení dva. Důležitým aspektem při rozhodování

byla znalost výroby a vzdělání. Vzhledem k mým předchozím zkušenostem jsem výrobu znal dobře. Výhodou bylo i mé maturitní vzdělání a komunikativní znalost angličtiny. Měl jsem štěstí, byl jsem připravený a nabídku na vyšší pozici přijal," vypráví Samuel.

Momentálně pracuje na pozici supervizora ve výrobě na lince EPS 5. Společně s kolegou mají na starosti tři týmy pracující ve směnném režimu na největší z plzeňských linek. Zaměstnanci z jeho týmu nemají problém s domluvou ani národností šéfa ze Španělska. „Je to velký rozdíl oproti prvním týdnům po příjezdu do Čech. Přijelo nás tenkrát 40 Španělů a měl jsem pocit, že na nás místní koukali trochu skrz prsty. Nebylo to příjemné, ale když to zhodnotím, je to asi všude stejné, i ve Španělsku. Lidi mají strach, že jim cizinci vezmou práci," krčí rameny Samuel.

Plánujete se vrátit do své rodné země?

„Do Španělska jezdím už jen na dovolenou, jako doma už se cítím spíše v Plzni, kde žiji s přítelkyní, s jejími dvěma syny a naší dcerkou, která oslaví tento měsíc druhé narozeniny," vypráví Samuel. V Čechách se mu nejvíc líbí příroda, když se vše krásně zelená, což je velký rozdíl oproti jihu Španělska, ze kterého pochází. „U nás je většinu roku téměř vše suché. Pocházím z jihošpanělské Andalusie, vyrůstal jsem kousek od města Huelva. Když jsou tam v létě čtyřicítka, nedá

se tam skoro žít. Vzhledem k tomu, že nejsou letní teploty v Čechách tak vysoké, nechybí mi ani moře," srovnává. „Zato zima je v Čechách o dost chladnější než ve Španělsku. Poprvé za mnou na návštěvu přijeli rodiče a nejmladší sestra letos v lednu. Provedl jsem je Prahou a Plzní a moc se jim tu líbilo, ale na maminku byla velká zima. V Plzni bylo tou dobou mínus osm, kdežto v Andalusii už plus dvanáct stupňů. Jsem fanouškem zimních sportů. Ve Španělsku jsem v zimě rád jezdil do Granady na snowboard, i přesto, že cesta autem trvala tři a půl hodiny. V Čechách stačí v Plzni nasednout na vlak a za hodinu a půl už můžu sjíždět Špičák na Šumavě," popisuje.

Kdyby měl však vybrat něco, co mu v Čechách chybí, tak je to jednoznačně ovoce, zelenina, ryby a sýry. „Tady všechno chutná jako voda," říká Samuel. Z českých jídel má rád rajskou a svíčkovou omáčku. Ochutnal i tradiční knedlík, který jeho přítelkyně kvůli jeho alergii dělá z bezlepkové mouky. O víkendech ale rád vaří španělská jídla, třeba dobrou omáčku z malých červených klobásek s cibulí na bílém víně a jako přílohu rýži nebo hranolky. Pro děti často vaří těstoviny s omáčkou z rajčat, paprik a cibule s olivovým olejem. Všechnu zeleninu vždy rozmixuje, aby ji děti neviděly, protože vařenou zeleninu jíst nechtějí.

„Myslím, že odtud dlouho neodjedu," usmívá se a dodává: „Už jsem zapustil kořeny."



Výsledky ankety spokojenosti zaměstnanců za fiskální rok 2022

Ve dnech 27. 2. až 10. 3. 2023 proběhl první průzkum spokojenosti zaměstnanců, který byl společný pro pardubický i plzeňský závod. Celkem odpovědělo na anketní otázky 321 kmenových zaměstnanců. Jsme rádi, že účast byla tak vysoká, protože platí, že čím vyšší počet respondentů, tím vyšší výpovědní hodnotu mají výsledky. Vedení společnosti se dozví aktuální míru spokojenosti zaměstnanců a zaměstnanci zase mají možnost přímo vyjádřit, s čím jsou spokojeni a co by rádi zlepšili.

Z letošních výsledků vyplývá, že největší spokojenost panuje s přímými nadřízenými. Více než dvě třetiny účastníků ankety si myslí, že jeho přímý nadřízený dobře a správně rozhoduje a spravedlivě hodnotí. Tři čtvrtiny respondentů zaškrtnou, že jejich nejbližší šéf dokáže přesně stanovit cíle a pomáhá jim jich dosáhnout. Téměř 90 procent proto svému přímému nadřízenému důvěřuje.

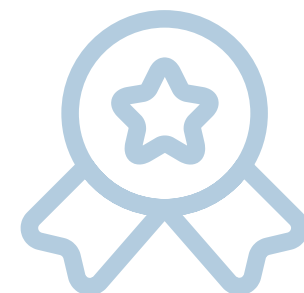
Vedení společnosti děkuje všem, kteří se ankety spokojenosti za uplynulý fiskální rok zúčastnili. Podněty, které z ankety vplynuly, se zabývá a hledá spolu s dalšími odpovědnými pracovníky možná řešení.

Pozitivně účastníci ankety vnímají cíle a budoucnost firmy, pracovní podmínky, možnosti osobního a kariéřního rozvoje, komunikaci a celkovou atmosféru na pracovišti. Kladně hodnotili rovněž interní spolupráci v rámci daného oddělení a také vztahy mezi jednotlivými odděleními.

Rádi by ovšem zlepšili uznání a odměňování za vykonanou práci. Více než dvě třetiny účastníků vidí výsledky své práce a ví, na základě jakých kritérií jsou hodnoceni. Práce se líbí 70 procentům. Velmi pozitivní je, že tři čtvrtiny účastníků vyjádřily ochotu pracovat přes čas, vyžaduje-li to situace. A stejný podíl z nich věří výrobkům společnosti. Sociální programy firmy využívá jen čtvrtina účastníků a více než tři čtvrtiny by si přály systém a strukturu sociálního programu změnit.



Slovo jednatele k 20. výročí firmy



Milé kolegyně, milí kolegové,

v letošním roce to bude 20 let, co jsem nastoupil do naší plzeňské pobočky. Nastupoval jsem 1. prosince 2003 a společnost se tehdy jmenovala Koyo Steering Systems Czech. Výrobní hala se teprve dokončovala a společně s přibližně deseti kolegy jsme pracovali v dočasné kanceláři v Rooseveltově ulici.

Měl jsem tehdy příležitost být součástí vývoje společnosti od začátků sériové výroby. Za těch 20 let společnost prošla třemi hlavními fázemi, které se však vzájemně prolínají. První měla za cíl vytvořit organizační strukturu včetně zaškolení všech českých pracovníků. Proto jsme v prvních letech měli velikou podporu ze strany japonských nadřazených závodů Nara a Toyohashi, ale i z francouzské centrály v Lyonu.

První instalované linky EPS1 a MS1 vyráběly řízení pro našeho prvního zákazníka v Kolíně. V té době společnost TPCA vyráběla automobily Toyota Aygo, Peugeot 107 a Citroen C1. Celkový počet pracovníků se v Plzni navyšoval a koncem roku 2005 jich bylo již kolem 300. Jak jsme získávali potřebné znalosti, byla nutná podpora ze zahraničí postupně snižována. Pro představu, původně jsme měli v managementu celkem 8 japonských manažerů a tři francouzské kolegy. Oproti současnému stavu, kdy máme v Plzni celkem tři japonské kolegy, je to veliká změna.

V roce 2006 se Koyo spojilo se společností Toyoda, a tak vznikl JTEKT. Od té doby se výrobní závod v Pardubicích stal naší sesterskou firmou. I tam si prošli podobným vývojem jako my v Plzni.

Druhá fáze byla spojena s nárůstem počtu nových projektů, výrobních objemů a instalací nových výrobních linek. Celkem jsme během deseti let v Plzni postavili dalších šest výrobních linek včetně výroby některých komponentů a rozšířili výrobu o složitější modely systémů řízení. Vzhledem k nárůstu zákaznických objemů a s tím spojené zvýšené potřeby dodávek hliníkových komponentů došlo ke strategickému rozhodnutí vyrábět hliníkové díly v Pardubicích. V roce 2008 zde byl instalován první licí stroj včetně obráběcí linky. V současné době máme v Pardubicích 7 licích strojů a 15 obráběcích linek.

Počet pracovníků obou společností se navyšoval až k maximu v roce 2019, kdy jsme v Plzni měli 1 100 a v Pardubicích 520 kolegů. Portfolio našich zákazníků se z původní Toyoty a skupiny Peugeot Citroen (současný Stellantis) rozšířilo o skupinu Renault a dodávky do závodů Dacie a Nissan (současný APO), dále pak o dodávky do společností skupiny Volkswagen a Daimler (současný Mercedes). Objem výroby řízení se navýšil až na 3,8 milionů kusů v roce 2018. Negativně tento rozvoj ovlivnil nástup covidu-19, který zhoršil situaci na trhu s automobily, došlo k poklesu výrobních objemů a částečnému snížení počtu zaměstnanců. Tato doba nás donutila k určitým změnám, abychom začali lépe pracovat s požadavky trhu a byli více flexibilní. To už je vlastně součást třetí fáze.

Třetí fáze je zaměřená na optimalizaci a zlepšování našich výrobních i podpůrných procesů. Tato fáze by bez předchozích dvou, tedy rozjezdu výroby včetně vytvoření schopné organizace a stability po nárůstu výrobních objemů, nebyla možná. Ale díky tomu, že jsme oběma prvními fázemi prošli úspěšně, mohli jsme právě k fázi zlepšování částečně přistoupit postupně již od roku 2008.

Původní zlepšování bylo zaměřeno na optimalizaci pracovní síly, což je základ každé výrobní společnosti. Vytvářeli jsme kaizeny, které eliminovaly výrobní ztráty v automatických časech výrobních strojů, ale i v manuálních operacích našich pracovníků. Časem jsme narazili na určité limity, kdy již touto cestou nebylo možné zatěžovat manuální operace, a proto jsme začali zavádět projekty automatizace. Tím se usilovně zabýváme v obou výrobních závodech. V plzeňské pobočce jsme již implementovali několik projektů, některé však nebyly plně úspěšné. Pro nás

to ale znamenalo získání velikých zkušeností s přínosem do dalších projektů. V současné době jsme v Plzni uskutečnili tři automatizační projekty a plánujeme rozšíření o dalších devět během jednoho roku. To je poměrně veliký skok. Reagujeme na to úpravou organizační struktury a rozšířením know-how našich technických pracovníků.

Po spojení obou společností pod jednu organizaci JTEKT Czech Republic se snažíme sdílet jednotlivé zkušenosti mezi Plzní a Pardubicemi. I v našem pardubickém závodě připravujeme několik automatizačních projektů. Víme, že při náročnosti naší výroby je právě tato cesta, jak v budoucnu ulehčit práci kolegům a zoptimalizovat všechny výrobní procesy. Proto je pro nás automatizace výrobních, ale i některých nevýrobních operací klíčová a již připravujeme další projekty, jež plánujeme realizovat až do roku 2027. Tato třetí fáze tedy pokračuje a její úspěch a směr je pro naši budoucnost zásadní.

Děkuji Vám všem, kteří jste součástí JTEKT Czech Republic, za vaše nasazení, s nímž plníte pracovní úkoly a podílíte se na dalším úspěšném směřování naší společnosti.

Vladimír Kabát

Prezident JTEKT Czech Republic