

UVNITŘ TOHOTO VYDÁNÍ

1-2

Nová organizační
struktura

3

Rozšíření OEE/Andon
systému

4 – 5

Nákup nového stroje
Klingelberg

5

Rubrika BOZP

6

Průzkum spokojenosti

7 – 10

Spolupráce se školami

10

Do práce na kole

11

NáboráCHECK

12 – 14

Skokani JTEKTu 2024

15

Compliance program

Milé kolegyně, milí kolegové,

připravili jsme pro Vás další vydání časopisu JTEKT NEWS, kde se od pana Petra Nováka (CEO JTEKT Central Europe) dozvíte informace o změně organizační struktury JTEKTu v Evropě, novinky v oblasti investic do rozšíření linky v JAPA, o nákupu nového stroje v JAPL a v neposlední řadě shrnutí výsledků ankety spokojenosti. Můžete se těšit také na rozhovor s kolegy, kteří se interně kariérně posunuli na vyšší pozice.

Za personální oddělení bychom Vám také rádi popřáli krásnou a klidnou dovolenou.

Vážení,

dovolte mi, abych napsal pár řádků ohledně organizační změny ve vedení JTEKT Evropa. Náš region JTEKT Evropa bohužel nemá uspokojivé finanční výsledky, a proto hledáme již delší dobu řešení, jak zvrátit tento negativní stav. Pro informaci, ke konci fiskálního roku 2023, který skončil 31. března 2024, vykázal JTEKT celosvětově zisk 3,9 % z tržeb a poslední čtyři roky od roku korporace JTEKT zlepšuje své finanční výsledky. Bohužel za fiskální rok 2023 pouze region Evropa vykázal finanční ztrátu, a to také upřesňuje důvod, proč jsou nutné v našem regionu zásadní restrukturalizační opatření.

Oznámená nová organizační struktura platná od 1. dubna 2024 rozděluje Evropu na dvě části: **JTEKT West Europe (JWE)** neboli JTEKT západní Evropa a **JTEKT Central Europe (JCE)** neboli JTEKT střední Evropa.

Cílem tohoto rozdělení je lepší geografické zaměření na jednotlivé regiony včetně samostatného řízení těchto regionů. Pod region JTEKT střední Evropa spadají výrobní závody v ČR JAPL, JAPA, JBCZ, ve Velké Británii výrobní závody JAEN, JAUK a MSW, v Německu JBDE a v Rumunsku JBRA. Dále pod náš region JTEKT střední Evropa spadá kompletní odpovědnost za zákazníka Toyota včetně prodeje, produktového managementu a činnosti technického centra spojeného se zákazníkem Toyota. V oblasti ložisek pod náš region spadají prodejní sítě a distribuční sklady divize ložisek a technická centra výroby ložisek. Regionálně máme samostatné finanční a personální oddělení a odpovědnost neseme také za divizi prodeje strojů Toyoda v Evropě. Níže je grafické znázornění nové organizační struktury pro lepší přehlednost.

Centrála regionu JTEKT střední Evropa je v ČR ve společnosti JTEKT Česká republika s.r.o. s tím, že přítomnost jednotlivých zaměstnanců může být různá dle potřeby. Jsme ve 21. století a našim cílem je mít centrálu štihlou, agilní a efektivní tak, abychom mohli být i dlouhodobě udržitelní.

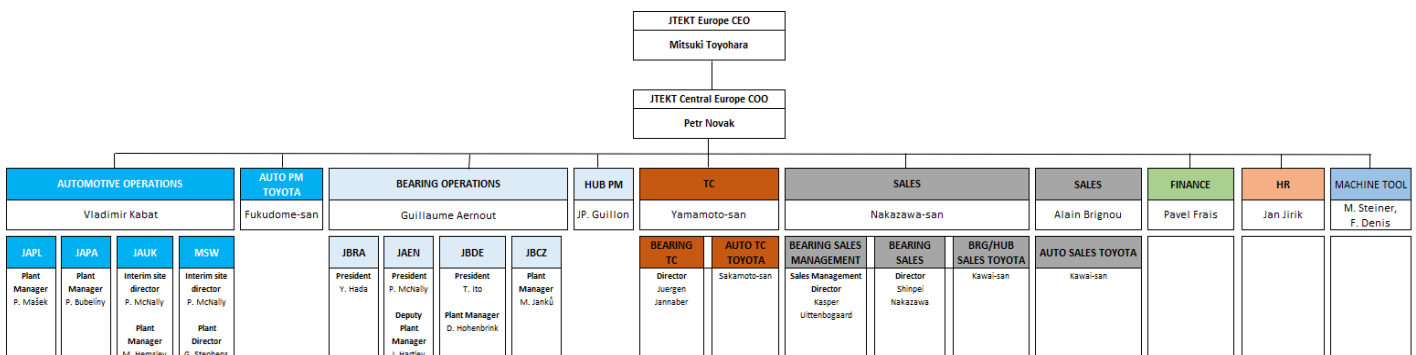
V regionu JTEKT střední Evropa musíme fungovat jako jeden tým a hledat společně příležitosti ke zlepšení a následně je efektivně realizovat. Zároveň, protože jsme dnes bohužel ve finanční ztrátě, je před námi mnoho zásadních strategických rozhodnutí a restrukturalizačních změn. Naším cílem je, abychom byli dlouhodobě a udržitelně ziskový region, a je jen nás, zda toho společně dosáhneme.



Z pohledu strategických změn pracujeme na různých restrukturalizačních scénářích s vizí posílit odpovědnost a kompetence obou výrobních závodů JAPL a JAPA. Zároveň chceme postupně být více nezávislí tam, kde to bude dávat ekonomický a praktický smysl. Proto některá oddělení budou i nadále řízena centrálně. Například náš zákazník nebo dodavatel nemůže mít dva různé kontakty v Evropě za JTEKT, a proto se na případné změny vždy musíme dívat z pohledu přidané hodnoty zákazníkovi a ekonomického přínosu. Z tohoto důvodu některé činnosti dávají větší smysl řídit centrálně s podmínkou, abychom se účastnili důležitých rozhodnutí a zároveň měli více místní podpory a přítomnosti.

Z pohledu operativních změn musíme neustále hledat příležitosti být více a více konkurenceschopní za předpokladu robustního systému bezpečnosti práce a systému kvality. Oba výrobní závody JAPL a JAPA měly v posledních obdobích bohužel příklady buď úrazů nebo špatně vyrobené kvality odhalené až u zákazníka a v krajním případě již ve vyrobených autech, a to musíme bezpodmínečně zlepšit. Bezpečnost a kvalita budou vždy na první místě. Výrobní systém TPS je vnímám na vysoké úrovni, ale i zde máme příležitosti ke zlepšení, jako je větší zaměření se na celkový výrobní čas od objednání materiálu až po expedici (tzv. lead time), a zároveň musíme pracovat na snižování zásob. V oblasti konkurenceschopnosti, která je naprosto klíčová pro budoucí růst a získávání nových projektů, musíme hledat příležitosti ve všech oblastech nákladů. U materiálu hledat případné levnější dodavatele v různých regionech Evropy a světa, u mezd musíme mít vždy v patrnosti produktivitu práce, která musí být v ideálním případě vyšší než navyšování nákladů na mzdy, jinak ztrácíme konkurenceschopnost. Toto se týká všech kategorií zaměstnanců přímých, servisních i administrativních. V kategorii režijních nákladů musíme být více efektivní – například při spotřebě nástrojů, nákladů na opravy, spotřebě elektrické energie, vykonávání činností tam, kde jsme levnější než naši dodavatelé služeb, apod. Takto můžeme pokračovat ve všech kategoriích nákladů. Tento výčet různých oblastí nám ukazuje možnosti a zaměření, kam se musíme v obou výrobních závodech JAPL a JAPA dále posouvat. Spousta věcí se dá řešit interně v rámci jednotlivých závodů a u těch prosím každý sám začněme. U externích záležitostí nová organizace JTEKT střední Evropa pomůže a já udělám maximum pro jejich postupné řešení.

Organizační struktura platná od 1.4.2024



Tímto se dostáváme na závěr, co od nás každého očekávám. Je to také hezky popsáno v hodnotách, které JTEKT očekává od svých zaměstnanců. A to jsou inovativní duch a neustálý Kaizen. Každý den hledejme a realizujme příležitosti ke zlepšení. Ptejme se sami sebe, co jsem mohl udělat jinak a lépe a jak jsem za poslední měsíc, týden a den zlepšil výkon a kvalitu své práce. Pracujme chytře a svědomitě. Vlastnictví musí být na každém z nás, nečekejme, až nám někdo nakáže, že máme daný problém nebo příležitost řešit. Buďme odvážní, ctízádní a odpovědní. Nebojme se případného neúspěchu při hledání nových příležitostí. Neúspěch by nás měl poučit, posílit a nakonec najdeme cestu, jak dělat věci jinak a lépe. Nikdy nic nevzdávejme. A samozřejmě dodržujme nastavené předpisy a pravidla.

Chtěl bych Vás tímto požádat, ať každý děláme věci nejlépe, jak umíme, a postupně činnost, kterou vykonáváme, zdokonalujeme. Uvidíme výsledek jednotlivce, týmu, oddělení, závodu a celého regionu. Je to jen na nás a já pevně věřím, že to společně dokážeme. Na závěr bych Vám tímto chtěl zároveň poděkovat za Vaši důvěru. Přeji nám všem hodně zdaru a úspěchů a ať se nám do budoucna všem daří!

Petr Novák, CEO JTEKT Central Europe

Rozšíření OEE/Andon systému na pinionové linky L70x

Již v prvním společném vydání firemního časopisu Jtekt News (*Léto - Podzim 2023*) jsme se zmínili o plánované investici spočívající v rozšíření stávajícího systému **OEE** z pilotní linky MS03 na další dvě linky v **JAPA**, a to konkrétně na linky pinionové/pastorkové **L702 a L706**. Tyto linky byly vybrány z důvodu jejich dlouhodobých problémů s plněním Bekido.

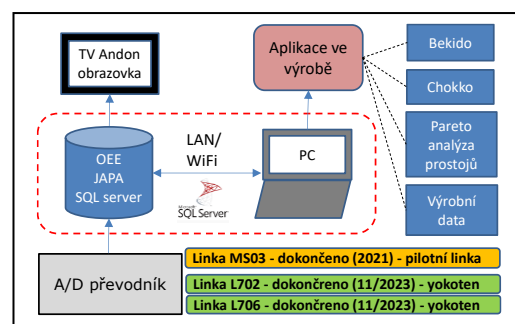


Obr. 1 – Andon TV

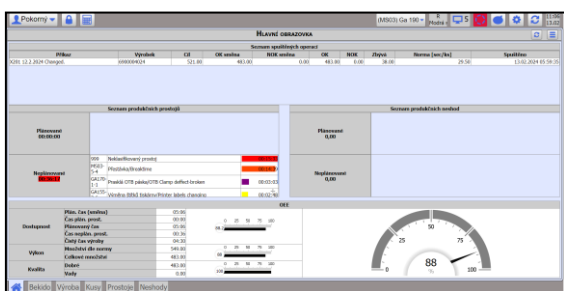
Navíc výrobní linka L706, která byla přesunuta ze závodu JALY ve Francii, byla pro nás z větší části zcela nová jednak co se týká strojového parku, tak i z pohledu procesu výroby.

Implementace OEE systému do výroby se prováděla ve spolupráci s českou firmou COMPAS automatizace, spol. s r.o. Jedná se o modulární softwarové řešení s názvem **Comes**, jehož součástí je právě aplikace OEE. Zároveň proběhla na obou linkách instalace **Andon TV** (obr. 1) a jednoho I/O převodníku Moxa. Celkové **náklady na investici** byly v hodnotě **241 000 Kč**.

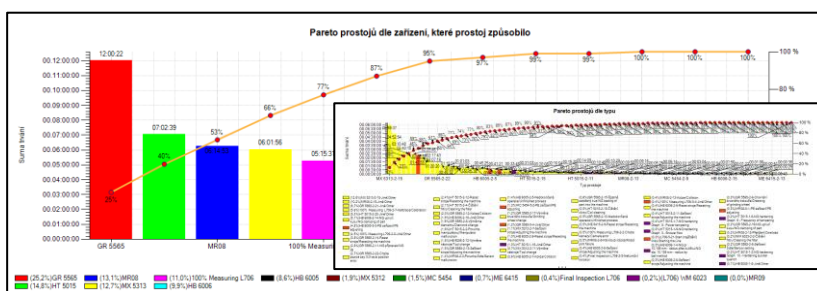
Základní princip funkce (obr. 2) je následující. Když během výroby dojde k časové prodlevě od posledního vyrobeného OK kusu na lince, systém to automaticky vyhodnotí jako začátek prostoje, jeho délka je potom časově ohraničena následujícím vyrobeným OK dílem. Tento prostoj je na **Terminálu** (obr. 3) co nejdříve klasifikován obsluhou linky, a to dle daného typu uvedeného v seznamu z předem definovaných kategorií prostojů nebo NG dílů. Veškerá data jsou uložena na **SQL serveru** a slouží pro naše pozdější výrobní analýzy (obr. 4), které jsou nesrovnatelně přesnější a rychlejší než analýzy z dat uvedených pouze v papírové formě (nástěnky, reporty).



Obr. 2 – Schéma systému OEE/Andon TV



Obr. 3 – OEE Terminál



Obr. 4 – Pareto analýzy prostojů

Pareto analýzy prostojů nám v rámci pravidelných Bekido/Chokko porad pomáhají ke zvýšení efektivity výrobního procesu, tedy k růstu základního ukazatele Bekido, který měříme na obou linkách L702 a L706. Zároveň Andon TV slouží jako okamžitá zpětná vazba, jak si výrobní linka vede, a to jednak pro obsluhu linky, ale hlavně pro vedoucí pracovníky na dané směně. Online přístup do systému mají rovněž i všichni manažeři závodu JAPA.

Jak již bylo řečeno, jelikož se jedná o modulární SW řešení, chtěli bychom v budoucnu tento systém rozšířit i o **HRM** koncept (**HRM = řízení lidských zdrojů**), který umožňuje správu dovedností a znalostí jednotlivých členů výrobního týmu, což je i vyžadováno při všech zákaznických auditech, které u nás v JAPA pravidelně probíhají.

Tomáš Pokorný, Production Leader

Nákup nového stroje Klingelberg P26

V tomto čísle bychom Vás také rádi informovali o nákupu speciálního stroje Klingelberg, který je primárně určený na měření ozubení. Jeho výrobce z Německa je celosvětovým leaderem ve výrobě těchto strojů. V JTEKTu jejich stroje využíváme i mimo EU.



V JAPL máme stejný typ stroje P26, zakoupený v době otevření naší továrny už v roce 2004, a je využíván téměř v režimu 24/7. Po dvaceti letech provozu vykazuje známky opotřebení a bohužel u této verze stroje se přestaly vyrábět a dodávat náhradní díly. Skončila také podpora na SW vybavení, vč. windows. Se stoupající pravděpodobností, že na tomto stroji již nepůjde měřit, se zvyšovalo samozřejmě i riziko, že nebude možné uvolňovat výrobu obrábění RG WS.

V případě poruchy, která by vyžadovala několikadenní opravu, nebo která by případně nešla opravit, by to znamenalo, že po několika dnech a výměnách nástrojů nebudeme znát stav našich soukolí. To by okamžitě ovlivnilo kvalitu naší výroby. U většiny výměn nástrojů, které se provádí i několikrát za směnu, je po prvotním změření nutné doladit nastavení nástroje do ideálního stavu. S trochou nadsázky jsme proto tvrdili,

že bychom mohli do dvou dnů zhasnout a zavřít JAPL.

A proč nákup zrovna stroje Klingelberg P26 ?

Důvodem je především výjimečnost tohoto stroje. Jedná se o klíčový stroj, který nemá v JAPL adekvátní náhradu. Spousta techniků si myslí, že náhradou mohou být naše 3D měřicí přístroje Zeiss. Přístroje ale neobsahují potřebný HW ani SW na naše měření a ani jejich přesnost není dostatečná. Některé měřené položky mají požadovanou toleranci do 6 mikronů (rozuměj mikrometrů; tloušťka vlasu je cca 70 mikronů). Adekvátní náhradu tento stroj nemá ani v rámci plzeňského kraje, takže není možné využívat jakéhokoliv outsourcingu.

Z výše uvedených důvodů jsme moc rádi, že se v JAPL podařilo dotáhnout a prosadit tuto velmi důležitou investici řešenou a schvalovanou na nejvyšší úrovni vedení světového JTEKT, protože měřicí stroj Klingelberg stál kolem 350 tisíc euro.

Instalace stroje a základní zaškolení proběhly v lednu 2024. Obsah základního školení ale pokrývá pouze potřeby pro používání v rozsahu jako na starém měřicím stroji. Doškolení pak probíhalo v dalších měsících. Následovala tvorba programů pro všechny komponenty a jejich validace. V dubnu byl stroj kompletně zvalidován a uvolněn k plnému užívání.



V červnu, po instalaci a validaci nového stroje, následoval i upgrade stávajícího stroje, aby byl schopen synchronizace programů mezi oběma stroji a oba stroje tak poskytovaly co nejpřesnější a nejhodnější výsledky. Takováto synchronizace a požadavek na shodné výsledky obou strojů jsou velkým úkolem pro QA specialisty z laboratoře. I pro tyto speciální měřicí stroje totiž platí to samé, co pro jiné a jednodušší aplikace, a sice, že dva stejné stroje poskytují vždy dva rozdílné výsledky.

Nákup druhého měřicího stroje nese i další výhody a možnosti:

1) Nový stroj byl objednáán pro JAPL s novými moduly měření

- Měření geometrických odchylek rotačních hřídelí
 - Měření odchylek by se na tomto stroji mohlo stát jakýmsi etalonem (mastrem), který bude využíván při validacích jiných měřidel, jakými jsou 3D Zeiss (laboratoř QA) a Vici Vision (momentálně LS linky).
 - Tento modul nám pomohl vyřešit důsledek externí kalibrace Rondcomu, která překročila maximální povolené odchylky a bylo potřeba tento stroj nahradit. Nejpřesnější variantou byl zvolen právě nový stroj Klingelnberg. Oprava měřicího stroje Rondcom byla předběžně vyčíslena na 25 tisíc euro. Nejsme si však jisti, že navrhovanou SW změnou bude chyba vyřešena, proto se jedná o dalších garancích opravy a vyhodnocuje se i to zda má oprava smysl.
- Měření fréz na Reduction geary
 - Modul požadovaný oddělením PE/ME/QA, který nás může v investigacích nekvality posunout od pouhého konstatování nekvality k nalezení příčiny, například na nástrojích obrábějících tato ozubená kola.

2) Vyhodnocování kapabilit nových projektů a změn v linkách

- V minulosti měla takováto měření a vyhodnocování kapabilit nižší prioritu před uvolňováním výroby, proto jejich dokončení trvalo občas i několik týdnů. Doba uvolňování bude s využitím dvou měřicích stojů výrazně zkrácena.
- Dalším vylepšením je ukládání výsledků v elektronické podobě na síti a jejich možné zpracování bez nutnosti ručního přepisování. To bohužel bylo u staršího stroje nezbytné, neboť výsledky měření bylo možné pouze tisknout na papír!



Petr Straka, Assistant manager QA

Rubrika BOZP

V oddělení logistiky jsme se v uplynulých měsících přenesli přes období, ve kterém jsme zaznamenali několik závažných pracovních úrazů. Zaměřili jsme se na nový plán doporučených cest pro pěší napříč celou firmou, tedy přes výrobu i sklady. Cílem bylo zajistit maximální bezpečnost chodců a minimalizovat jejich ohrožení manipulační technikou. Zároveň apelujeme na všechny zaměstnance a návštěvníky, aby do provozu a prostor, do kterých nemají v rámci svých pracovních povinností určený vstup, nevstupovali bez potřebného vybavení, případně bez autorizovaného doprovodu.

V oblasti životního prostředí nadále monitorujeme aktuální spotřeby elektrické energie, vody a dalších vstupních materiálů tak, abychom dostáli požadavkům legislativy EU i požadavkům našich zákazníků, které se týkají budoucích limitů produkce CO² na jeden náš výrobek. Problematika je zpracovávána koncernově s podporou jednotlivých závodů. Cílem je přispět k uhlíkově neutrální Evropě a tím snížit nežádoucí negativní vliv na podnebí na planetě Zemi. Hezké prožití letních měsíců a příjemnou dovolenou.



Jiří Linhart, HSE specialista

Průzkum spokojenosti za rok 2023

Výsledky průzkumu v JAPA:

Již tradičně společnost JTEKT zjišťuje atmosféru a spokojenost našich zaměstnanců, a to v obou výrobních závodech v Pardubicích i v Plzni.

V Pardubicích jsme zveřejnili dotazník a sbírali názory zaměstnanců za hospodářský rok 2023, a to čistě elektronickou formou, v období 26. 2. - 10. 3. 2024.

Do průzkumu se zapojilo celkem 153 zaměstnanců, což představuje 49 % z celkového počtu zaměstnanců. Přesto ukazatel celkové spokojenosti dosáhl úrovně 70 %, což považujeme za kvalitní ukazatel celkové atmosféry ve firmě.

Největší spokojenost zaměstnanci vyjádřili v oblasti interní spolupráce a vztahů mezi odděleními, firemního stravování, výsledků své práce a s přímými nadřízenými. Naopak prostor pro zlepšení zaměstnanci vnímají v oblasti uznání a odměňování za vykonanou práci, v osobním růstu a dále v pracovních podmínkách a v podpoře managementu.

S výsledky průzkumu byli zaměstnanci pardubického závodu seznámeni na pravidelném komunikačním setkání s lokálním managementem, které proběhlo v březnu letošního roku.

Ještě jednou vám všem děkujeme za vaši účast a vážíme si zpětné vazby, která vyplývá z vašich názorů a podnětů. Průběžně budeme hledat způsoby a pracovat na tom, jak indikované oblasti zlepšovat. Budeme rádi za sdílení jakýchkoliv nápadů, které nám pomohou posunout se dál. Děkujeme.



A jak dopadl průzkum spokojenosti v JAPL?

Účastníků ankety bylo 180, což je v Plzni lehce nadprůměrný počet, a snad pomohlo i spuštění možnosti vyplnit dotazník online. Spokojenost zaměstnanců s prací ve firmě lehce přesáhla 70 %.

Největší spokojenost projevili respondenti již tradičně v oblasti cílů a budoucnosti firmy, z čehož vyplynulo, že si zaměstnanci jsou vědomi, co se od nich očekává a svou práci považují za stabilní. Další úspěšnou oblastí je interní spolupráce, vztahy mezi odděleními a vztahy s přímými nadřízenými. Potvrdilo se, že napříč firmou klademe velký důraz na mezilidské vztahy. Přestože jsou vztahy obecně na dobré úrovni, z odpovědí vyvstává potřeba ještě více zlepšit a zefektivnit spolupráci a výměnu informací mezi jednotlivými odděleními. Tyto oblasti nás trápí dlouhodobě.

Velkou výzvou je pro nás výsledek v oblasti pracovních podmínek. Respondenti kladně hodnotí svůj směnový režim a technické vybavení pro práci, nicméně většinu pracovníků zatěžuje byrokracie a pocit, že novinky jsou do praxe zaváděny pomalu.

Za úspěch považujeme rostoucí spokojenost s celkovou atmosférou ve společnosti. Převážně většinu zaměstnanců se jejich práce líbí, oceňují pracovní podmínky a prostředí, výrobky firmy považují za důvěryhodné a jsou ochotni pracovat přesčas. Dle výsledků ankety se zlepšila úroveň stravování.

Děkujeme všem za účast v průzkumu, jelikož věříme, že naše společná snaha a angažovanost zaměstnanců nám umožní zůstat konkurenceschopným hráčem na trhu. Sledování trendů a potřeb našich zaměstnanců je pro nás prioritou, protože jejich spokojenost a pohoda jsou klíčové pro naši společnou úspěšnou budoucnost.

HR oddělení JAPL, JAPA

Spolupráce se školami v JAPA

Exkurze univerzita Pardubice

Již v loňském roce jsme se více zaměřili na spolupráci se středními a vysokými školami. V listopadu 2023 jsme v našem výrobním závodě v Pardubicích přivítali skupinu VŠ studentů z Univerzity Pardubice, Fakulty elektrotechniky a informatiky, konkrétně poslední ročník magisterského studia v oboru automatizace a podnikových řídicích systémů. Pan ředitel přiblížil studentům naši firemní historii, současnost i plánované aktivity, výrobní provoz, portfolio a segment zákazníků. Samozřejmě nechyběla ani prohlídka všech provozů ve výrobní hale, kterou si vzali na starost naši kolegové z obrobny, slévárny a logistiky. Vzhledem k oboru studia se studenti nejvíce zajímali o možnosti automatizace výroby a správy všech periférií potřebných pro podobnou výrobu (sběr dat, měření spotřeby jednotlivých energií a vody, vizualizace a k tomu určená vlastní technologie). Na závěr dostali nejen studenti prostor k dotazům a diskusi, kde jsme se zároveň dohodli na pokračující vzájemné spolupráci. Podobné exkurze pořádáme moc rádi, protože hned několik našich kolegů nastoupilo do #JTEKT jako čerství absolventi VŠ.



Přednáška na univerzitě

V prosinci na oplátku vyrazili zase naši kolegové na univerzitní půdu na přednášku. Přednášku si připravil kolega Artur Ludvig na téma Automatizace v JTEKT obecně - typy automatů, robotizace, robotizovaná pracoviště, chytrá budova, videoukázky atd. + připravované projekty (měření spotřeb – popis, vlastní implementace).



Exkurze SPŠ Chrudim

V únoru 2024 k nám na další exkurzi dorazili studenti 3. a 4. ročníku ze Střední průmyslové školy v Chrudimi, obor Mechanik strojů a zařízení. Nejprve jsme již tradičně studentům představili naši společnost, její historii, výrobní program a portfolio zákazníků. Následně se jednotlivých skupin studentů ujali naši osvědčení průvodci z řad zaměstnanců, kteří je seznámili s provozem obrobny, slévárny, logistiky a údržby. Závěrem jsme se studenty diskutovali jejich dojmy, dotazy a motivaci do dalšího studia či jejich představy o budoucí práci. Se školou jsme tak velmi rádi navázali spolupráci a v dalším roce se těšíme na setkání s jejími novými studenty. Školní exkurze nám stále ukazují, že má smysl potkávat se s mladými lidmi přímo v místě našeho působení, kde mohou studenti i díky zaměstnancům poznat naši firemní kulturu a pracovní prostředí.



Veletrh VUT Brno

V březnu jsme vyrazili do Brna směr Vysoké učení technické. Konal se tam 26. ročník kariérního veletrhu Den firem 2024. Studenti měli příležitost seznámit se s nabídkami 76 firem, většinou strojírenských, a tedy i s tou naší. I když jsme z Pardubic, potkali jsme se v Brně nejméně se třemi kraji a hned se domluvili na dalším setkání u nás ve firmě.



Veletrh Univerzita Pardubice

V březnu se také konal veletrh pracovních příležitostí Kontakt 2024 na Univerzitě Pardubice. Hlavním naším cílem bylo navázat kontakt a spolupráci se studenty Dopravní fakulty Jana Pernera, případně Fakulty elektrotechniky a informatiky. Kolega Tomáš Pokorný přiblížil studentům naše výrobní portfolio, kolegyně Daniela Žižková a Lucie Dostálová zase představily možnosti spolupráce – formou brigády, stáže či pomoci při tvorbě závěrečných prací.



Spolupráce se školami v JAPL

Kariérní jarmark na VOŠ a SPŠE Plzeň

V únoru jsme Plzni odstartovali naši tour na Kariérním jarmarku pořádaným na elektro-technické škole v Plzni. Naším cílem bylo představit studentům možnosti spolupráce, naše technologie a firmu jako takovou. Za technický úsek představil práci a svůj kariérní posun ve firmě kolega Tomáš, který se z pozice elektro-údržbáře vypracoval na pozici PLC programátora, což bylo pro spoustu studentů motivující.



Veletrh iKariéra na ČVUT

Pokračovali jsme v březnu, kdy jsme zavítali do Prahy na strojní a elektrotechnickou fakultu ČVUT v rámci veletrhu pracovních příležitostí iKariéra. Se studenty těchto fakult jsme prodiskutovali nejen technické zázemí firmy, obsazované pozice, možnost spolupráce v rámci závěrečných prací, ale také benefity, které by je v rámci relokace do Plzně čekaly. Největší úspěch, kromě našich zajímavých technologií, měl benefit lokality v blízkosti plzeňského pivovaru. Vidina vychlazené dvanáctky po práci na nádvoří pivovaru, který je vzdálen 20 min MHD od naší firmy, je nejen pro studenty více než lákavá. 😊



Veletrh pracovních příležitostí při ZČU v Plzni

Zatím poslední zastávkou naší jarní části exkurzí byl Veletrh pracovních příležitostí při ZČU v Plzni. Tohoto veletrhu se tradičně účastníme již několik let. Vzhledem k tomu, že je veletrh na "domácí půdě", není většinou potřeba firmu jako takovou představovat. S některými studenty jsme v kontaktu každoročně a jen si aktualizujeme informace, jak z jejich, tak naší strany. Za technické oddělení se letos účastnili kolegové z výrobního inženýringu Jirka a Martin, kteří měli připravené ukázky jejich práce v 3D programu a byli schopni reagovat na veškeré dotazy technického charakteru. Zuzka a Ladka z oddělení HR představily možnosti spolupráce v rámci trainee programů, závěrečných prací či konkrétních pozic.



HR oddělení JAPL, JAPA

Do práce na kole

Již tradičně jsme se v Plzni zúčastnili akce Do práce na kole. Rádi bychom poděkovali všem zaměstnancům, kteří se zúčastnili této akce. Společně se nám podařilo najet krásných 6 512 km a ušetřit tak 1 050 kg emisí CO₂. Firemní soutěž letos vyhrál Marek Kopic s najetými 1 144 km. Těšíme se na další ročník #sportuzdar.



HR oddělení JAPL

NáboráCHECK

Projekt spojující firmy a budoucí zaměstnance v Plzeňském kraji



V září loňského roku byl náš plzeňský závod osloven s nabídkou účastnit se inovativního projektu s názvem NáboráCHECK. Ten je zaměřený na technologické firmy v Plzeňském kraji a jeho hlavním cílem je propojit tyto firmy se studenty středních škol, kteří představují perspektivní skupinu budoucích zaměstnanců.

Podstatou projektu bylo vytvoření zhruba 45 minutové videoprezentace, ve které se představí 7-8 zaměstnavatelů z regionu. Každá firma měla k dispozici 3-5 minutovou stopáž, během které bylo jejím úkolem představit své aktivity, pracovní pozice a nabídky pro nové zaměstnance. Firmy mohly rovněž zdůraznit své klíčové benefity a specifika pracovního prostředí.

V Plzni jsme si zvolili nejdelší, 5 minutové video, jehož natáčení proběhlo na konci listopadu 2023 v prostorách společnosti. Za cíl jsme si dali představit naši společnost, ukázat výrobní i nevýrobní prostory, popsat čím se zabýváme a co

vyrábíme, jaké zajímavé přístroje používáme, proč se našim zaměstnancům u nás líbí a proč by naši společnost doporučili dalším kandidátům. Hned v úvodu si vzal slovo prezident naší společnosti Vladimír Kabát, který shrnul důležité body v historii a zaměření naší společnosti. Následoval krátký vstup Jiřího Cafourka z prostor oddělení údržby. Pak jsme se s kamerou přemístili do skladu, kde nám řekl pár slov o své pozici skladníka Martin Skřížovský. Za oddělení kvality promluvil z prostor laboratoře Lukáš Pártl, který ukázal naše laboratorní přístroje. Jiří Dekastello vystoupil ve videu za oddělení výroby, popsal výrobní proces v lince a pro zajímavost ukázal 3D tiskárny, které u nás rovněž běžně využíváme. Chvilku pro natáčení si našel i Martin Beneš se svým robotem MiRou. Za personální oddělení na závěr shrnula Ladislava Šatava Vochová nejzajímavější benefity, které jako firma svým zaměstnancům nabízíme.

Video bylo následně v průběhu tohoto jara promítáno na všech 44 středních školách a odborných učilištích, které Plzeňský kraj spravuje. Studenti posledních ročníků tak získali během jedné vyučovací hodiny přehled o možných zaměstnavatelích v regionu. Video je umístěno rovněž na webových stránkách kraje a také poskytnuto zúčastněným firmám pro jejich vlastní potřeby.



Celé video můžete shlédnout zde:



Moc všem děkujeme za ochotu spolupracovat a podílet se na skvělé příležitosti, jak oslovit a zaujmout mladé talenty, kteří se chystají vstoupit na pracovní trh. Tento projekt je dalším krokem v posílení propojení mezi vzdělávacími institucemi a technologickými firmami, což může přinést dlouhodobé výhody pro celý region.

Ladislava Šatava Vochová, HR specialista

Skokani JTEKTu 2024

V tomto vydání bychom rádi nechali prostor pro rozhovory s plzeňskými kolegy, kteří se v rámci firmy kariéerně posunuli a obsadili volné THP pozice. Jedním z nich byl Vašek Žežulka, který z pozice team leadera v externí logistice nastoupil na pozici v oddělení material control. Jarda Hošek se přesunul z team leaderské pozice na lince EPS1 na plánovače výroby a Honza Diviš z chief operátorské pozice v interní logistice nově zastává pozici project engineer v oddělení production administration. Položili jsme kolegům několik otázek a jejich odpovědi na to, co je ke změně vedlo a jak se jim daří, se dozvíte níže. Přejeme jim na nových pozicích spoustu úspěchů.

V kterém roce jste nastoupil do JTEKTu a na jakou pozici?

Vašek: Nastoupil jsem v říjnu 2016 na doporučení mé sestřenice, která ve firmě pracovala 16 let. Začínal jsem na oddělení interní logistiky, kde jsem pracoval na směně B pod Jirkou Pecharem až do února 2018. Poté jsem byl na vlastní žádost přemístěn na oddělení externí logistiky, shippingu.

Jarda: Do JTEKTu jsem nastoupil 1.11.2007. Začínal jsem od „píky“ na pozici operátora ve výrobě.

Honza: Nastoupil jsem v roce 2013 na pozici operátor v interní logistice.



Honza Diviš

Co bylo náplní práce na Vaší předešlé pozici? Posunul jste se kariéře již v minulosti?

Vašek: V interní logistice jsem zavážel linky materiálem a odvážel hotové řízení v paletách do skladu. V oddělení shippingu jsem nejprve manipuloval s prázdnými paletami pomocí VZV, poté jsem nakládal plné palety do kamionů a vykládal prázdné palety z kamionů do prostoru k tomu určenému. Připravoval jsem vyvezení palet s hotovým řízením včetně dokumentace na vývozní gaty (řady ve skladu). Na pozici shift leadera jsem musel hodně komunikovat s řidiči, řídit jejich odbavování, fakturoval jsem vývozy, staral se o celý chod skladu (části shippingu), kontroloval vývozy před nakládkou a zastával pozice, které nebyly z různých důvodů skladníky obsazené. Na pozici team leadera jsem vždy odvážel pracovníky z externí firmy do našeho externího skladu. Řešil každodenní problémy spojené s logistickými odděleními – shipping + receiving. Staral se o školení a pracovní pomůcky všech pracovníků na směně A v externí logistice. V neposlední řadě jsem kontroloval práci všech pracovníků v EL na směně A a komunikoval s ostatními odděleními na denní bázi (QA + IL + výroba). Měl jsem štěstí, že jsem byl vždy ve správnou chvíli na správném místě, takže jsem se během poměrně krátké doby stal ze skladníka team leaderem.

Jarda: Začínal jsem na pozici operátora na MS lince, kde jsem strávil směnu a půl. Poté jsem byl přesunut na linku EPS4, která zrovna začínala svůj provoz s výrobou pro Avenis a Auris. Několikrát mi bylo nabídnuto místo parťáka, ale z důvodu nedostatku plánované výroby z toho pak vždy sešlo. Nakonec jsem se do modrého trika přeci jen oblékl, ale až na lince EPS1. Po několika letech na pozici chief operátora, která mě při pohledu zpět bavila asi nejvíce, mi bylo nabídnuto uvolněné místo team leadera. Pozici jsem na zkoušku přijal a nakonec na ní zůstal několik dalších let. Jako team leader jsem měl na starost dohled nad výrobním procesem, dodržováním pravidel v lince při výrobě i mimo ní. Součástí mé práce byla také kontrola a motivace operátorů a parťáků, což považuji za nejobtížnější součást práce na pozici.

Honza: Náplň práce spočívala v zavážení výrobních linek ve správný čas příslušným materiálem a k tomu další související úkony. Ano, posunul, před zhruba sedmi lety jsem postoupil na pozici CHO.

Co Vás vedlo k tomu uvažovat nad změnou pozice?

Vašek: Určitě práce jen na jednu, a to ranní směnu. Uvažoval jsem o změně hlavně ze zdravotního hlediska, protože noční směna už se na mém zdraví dost podepisovala. Dalším důvodem byly moje dvě děti, na které mám nyní každý den více času, a do budoucna se o ně po škole v odpoledních hodinách mohu postarat.

Jarda: Po 4 letech na pozici team leadera jsem pociťoval ztrátu motivace a chuti se někam posouvat. To mě donutilo zamyslet se nad změnou. Když mě pak kamarádka informovala o uvolněném místě plánovače, rozhodl jsem se to zkusit. Tímto bych jí i firmě rád poděkoval za tuto příležitost.

Honza: Určitě jsem chtěl změnit pracovní dobu ve směnném provozu kvůli rodině. Dalším důvodem bylo zkusit novou pozici, na které si mohu rozšířit znalosti ohledně naší firmy. Roli hrála také finanční stránka.

Co Vaše nová pozice obnáší? Hodnotíte zpětně změnu pozitivně?

Vašek: Obecně se dá říci, že objednávám materiál od různých dodavatelů dle našeho systému SAP, komunikuji s nimi na denní bázi a kontroluji, zda množství materiálu uložené ve skladu a ve výrobě souhlasí s aktuálním stavem v systému. Změnu určitě hodnotím pozitivně a vnímám ji jako krok správným směrem.

Jarda: Moje nová pozice plánovače, respektive „měnič plánů“, jak jsem často titulován, obnáší z pohledu většiny oddělení zejména ztrpčovat ostatním životy změnami plánů, rušením nebo navyšování směn a vymýšlením si různých zlovolností. :D Reálně je to pro mě taková hra s čísly, kde existuje spousta proměnných. Ať už se jedná o dodávky materiálu, poruchy a odstávky ve výrobních linkách, nemocnost lidí, dovolené, blokové díly a v neposlední řadě změny objednávek od našich zákazníků a různé další aspekty, které provoz ovlivňují a sám je ze svého působení ve výrobě znám. Přiznávám, že mou práci ovlivňuje i spousta mých začátečnických chyb, které se snažím eliminovat, ale ne vždy se vše povede, jak bych chtěl. Od samého začátku jsem na tuto pozici neslyšel moc pozitivních slov, takže pro mě to byla a stále je výzva. Na hodnocení je ještě brzy. Uvidíme za pár let, jestli to byl krok správným směrem. Práce je to bezpochyby zajímavá, každý den je nějaké vzrušení. Určitě to pro mě je a bude posun. Změnu bych doporučil všem, aby si zkusili vystoupit ze své komfortní zóny.

Honza: Pozice projektového inženýra obnáší sledování nových projektů a jejich následná realizace na výrobních linkách. Změnu hodnotím pozitivně a jako krok správným směrem. Už jen z toho důvodu, že mám více možností k seberealizaci.

Bylo něco s čím jste bojoval při přechodu na novou pozici?

Vašek: Na začátku bylo vše velice složité, spousta nových informací, které jsem musel postupně zpracovat. Nyní už jsem si ve většině věcí jistější, musím ještě zpracovat na angličtině, kterou jsem se učil cca 14 let, ale přibližně tu samou dobu jsem ji od školy skoro nepoužíval.



Jarda Hošek

Jarda: Ze začátku jsem hodně bojoval s pracovní dobou. Občas jsem v práci strávil celý den, aby bylo vše perfektně naplánované. Dalším problémem byla návaznost výroby na skladové zásoby materiálu, které občas během výroby došly a muselo kvůli tomu dojít ke změně plánu. Při těchto změnách plán většinou upravovali team leadéři z interní logistiky, což je pro ně práce navíc. Nebylo výjimkou, že jsem musel přijet i v deset hodin večer, abych poupravil plán nebo zkontroloval výrobu. Například když byly poruchy strojů, protože tyto prostoje můžou ovlivnit ranní vývozy. Co se týče spolupráce s výrobou, tak po vzájemné diskuzi spolupracujeme na strategii, jaký kompromis nastavit, abychom přešli výše zmíněným nepříjemnostem. Bojoval jsem také se SAPEM a tím pádem i s kolegy z oddělení material control, kterým patří také poděkování, protože to se mnou ze začátku měli dost složité.

Honza: Samozřejmě, každý přechod na novou pozici je těžký, a to hlavně v získávání nových informací a znalostí. Je potřeba reagovat flexibilně. Nejvíce bojuji asi s cizím jazykem, konkrétně s anglickým názvoslovím.

Co si myslíte, že byla Vaše výhoda oproti kandidátům z externím firmy?

Vašek: To by byla spíše otázka na mého nynějšího šéfa, proč si vybral zrovna mě.

Myslím si ale, že největší výhodou jsem měl v tom, že jsem si prošel různými pozicemi ve firmě a několika odděleními, takže při řešení problémů vím přesně, na koho se mám obrátit, popřípadě kde a jak problém urgentně vyřešit. Další velkou výhodou je určitě orientace ve skladu.

Jarda: Za výhodou považuji to, že oproti kandidátům mimo firmu znám prostředí firmy a mám přehled o výrobě. Jakou výhodou jsem měl oproti jiným uchazečům z firmy, to opravdu netuším. Řekl bych, že jsem prostě „The Chosen One“ zbyl 😊.

Honza: Určitě v tom, že ve firmě pracuji již několik let a znám chod jednotlivých oddělení i celé firmy.

Jak Vás přijali kolegové v novém týmu?

Vašek: Myslím si, že výborně. Lidé, kteří mě dobře znají, ví, že se snažím vyjít s každým. Kolegové jsou mi od začátku velice nápomocní, náš šéf Jirka Brožek je velmi zkušený, má otevřený a pozitivní přístup k řešení jakéhokoli problému. Hlavně díky nim byla moje adaptace na novou pozici mnohem jednodušší. Závěrem bych chtěl poděkovat všem kolegům za dosavadní spolupráci a těším se na pokračování.

Jarda: V mém novém týmu mám dva nadřízené a dva kolegy, kteří mi v začátcích moc pomohli a přijali mě mezi sebe myslím dobře. Kdykoli potřebuji s něčím pomoci, jsou mi k dispozici a toho si moc vážím. Rád bych v závěru poděkoval všem, kteří mi před nástupem na pozici a v jejích začátcích byli nápomocní a podporovali mě, a vzkázal: „Budte prosím trpěliví a pokud budete něco potřebovat, rád všem vyjdu vstříc jak jen to bude možné.“ 😊

Honza: Myslím si, že vřele. Pomáhají mi a komunikujeme bez problémů.



Vašek Žežulka

Václav Žežulka, MC controller
Jaroslav Hošek, PC planner
Jan Diviš, Project engineer

Compliance program

...aneb jak správně a přiměřeně reagovat na **POCHYBNÉ JEDNÁNÍ**?

Nežalujeme, pokud ale máte opravdu důvodné podezření:
nezatajujte, neskrývejte a ihned ho nahlaste či konzultujte s nadřízeným.

Čím dříve se problém začne řešit, tím méně závažným se stane.



Máte důvod, proč nekontaktovat svého přímého nadřízeného?

Pokud ano, využijte platformu pro whistleblowing:

<https://report.whistleb.com/JTEKT>

K čemu slouží whistleblowing systém?

K včasnému odhalení a prevenci trestných činů, porušení zákona, ohrožení obecného zájmu.

Oznamovatel zůstává v anonymitě.

KONTROLNÍ OTÁZKA:

Která tvrzení o whistleblowingu jsou správná?

- 1) Pokud jste si vědomi porušení předpisů, nejprve kontaktujte nadřízeného.*
- 2) Hlásit je možno i stížnosti na záležitosti osobní povahy.*
- 3) Totožnost oznamovatele je odhalena pouze s jeho výslovným souhlasem nebo v případech, když vyšetřování trestného činu provádí státní orgány (např. policie) a totožnost oznamovatele vyžaduje.*

Správné odpovědi jsou č. 1 a 3! Proč?