

DENSO

DNES

magazín



CO₂ neutralita
Spolupráce
s městem Liberec

Adaptační
program pro nové
zaměstnance

DMCZ na návštěvě
v evropských
závozech Denso

Vážení zaměstnanci,

blíží se konec kalendářního roku a s ním i vánoční svátky, které jistě všichni radostně vyhlížíte, ať už je strávíte s rodinou, přáteli, cestováním nebo třeba i chvilkou o samotě nad dobrou knihou.

► S tím, jak se zotavuje automobilový trh, a také díky mnoha vašim podnětům ke zlepšení, se postupně zotavuje i DMCZ. V roce 2023 jsme formulovali Vizi 2030 a učinili první kroky k jejímu naplnění, za což jsem nesmírně rád. Vize 2030 si klade za cíl přinést prospěch a užitek nejen našim

zákazníkům, ale i naší firmě, všem, kteří v ní pracují, a místní komunitě, která ji podporuje. Splnění tohoto cíle nebude možné bez vašeho zapojení a vaší spolupráce, o kterou vás tímto laskavě žádám.

1. Změna obchodního portfolia v souladu s nástupem elektromobility a přísnějšími ekologickými normami

Jak všichni víte, počet elektromobilů na silnicích neustále roste. Zároveň s tím, jak se zpřísňují ekologické normy na ochranu planety, mění se i chladiva používaná v klimatizacích. Abychom se těmto trendům přizpůsobili, měníme i my v DMCZ naše výrobní portfolio. A abychom tyto nové produkty dokázali vyrobit, musíme postavit nové výrobní linky. Je důležité, abychom se do těchto činností zapojili všichni bez výjimky.

2. Dosažení uhlíkové neutrality

Abychom snížili emise uhlíku, plánujeme využít odpadní teplo z pecí k vytápění, zavést energeticky úsporné osvětlení pomocí LED, snížit spotřebu plynu a vyrábět elektrickou energii pomocí solárních panelů. Kromě toho již nyní nakupujeme elektřinu z uhlíkově neutrálních zdrojů. Zamezit plýtvání energiemi dokážeme ale jen společně a žádám vás tímto o spolupráci.

3. Stát se závodem č. 1

DMCZ usiluje o udržitelné řízení, které nepoškozuje globální životní prostředí, nadměrně nevyužívá zdroje a dlouhodobě zachovává správné hospodářské postupy.

Využijeme příležitosti transformace portfolia k zavedení nejmodernějších technologií a přeměně továrny na bezpečnější, k lidem přátelštější výrobní závod, kde budeme moci vyrábět ještě kvalitněji.

I nadále se budeme snažit stát se závodem č. 1 v Liberci, závodem č. 1 v České republice a též závodem č. 1 v Evropě. Je to velká výzva, ke které potřebujeme Vaši pomoc. ■

Satoshi Hashimoto

Head of Quality & Engineering Function



„I nadále se budeme snažit stát se závodem č. 1 v Liberci, závodem č. 1 v České republice a též závodem č. 1 v Evropě.“

Vize 2030: Firemní kultura

Pár slov k zaměstnaneckému průzkumu

► Průzkum, který proběhl v říjnu, přinesl pár zajímavých situací, které stojí za zmínku. Ve chvíli, kdy vzniká tento článek, ještě neznáme výsledky. Nevadí to, článek není o výsledcích. Což je v našich podmínkách neobvyklé, protože výsledky (finanční, procesní, kvalitativní i osobní) jsou obvykle tím, čemu věnujeme nejvíc pozornosti. Jenže tento článek je o cestě, protože cesta si zaslouží stejně pozornosti jako cíl.

První zajímavý moment přišel ve chvíli, kdy účast lidí v DMCZ po týdnu průzkumu v porovnání s ostatními evropskými pobočkami byla tristní a patřilo nám s odstupem krásné poslední místo. V tu chvíli začaly přicházet dotazy vysoko postavených členů managementu DIEU, jinými slovy tlak na výsledek – něco, co dobře známe. Tlak schovaný za frází „jak vám mohu pomoci?“. Až potud nic neobvyklého. Jenže pak přišlo něco méně obvyklého. V některých odděleních přišel obvyklý postup, předání tlaku dále, kontrola účasti a z dobrovolného se stalo „dobrovolně povinné“. V jiných odděleních ale nastaly diskuse o smyslu průzkumu, přidané hodnotě, vysvětlování, podpora lidí, pro které bylo obtížné průzkumu se účastnit. A ano, nikde to nebylo černobílé, všude se jednalo o mix „tlaku“ a „pomoci“. To, co bych chtěl ocenit a co bych rád potkával v každodenní realitě mnohem častěji, je posun od tlaku

Cestou změny je diskuse, ze které si každý odnáší, jakou změnu u sebe chce.

Protože měnit firemní kulturu lze v první řadě změnami u sebe, uvědoměním, co já do společného díla přináším a co přinášet chci.

směrem k pomoci. Tedy pomoci skutečné, nikoli manipulativně převlečené formě tlaku. Víím, že jsme byli tlakem formováni a že pro mnoho z nás je to přirozený způsob „spolupráce“. Často tlak vnímám z korporace, a zároveň si uvědomuji, že to umíme dělat lépe. Vzájemnou pomocí naše společná síla roste. Tlak nás ubíjí, i když krátkodobě přinese výsledek. Pokud si to uvědomíme a dáme pozornost tomu, jak dosahujeme výsledků, jsme na cestě k „profitabilní společnosti, kde lidé pracují rádi“. Povinností managementu je uvědomovat si tyto rozdíly a dopady, i když nás to nikdo moc neučil a učíme se to sami, za pochodu.

Budu dělat vše pro to, aby výsledky průzkumu, jakékoliv budou, byly námětem k diskusím a společnému hledání, jak naši firemní kulturu posouvat k pružnější, lépe naslouchající a vzájemně si pomáhající. Víím, že to naráží na netrpělivost i na rozšířený zvyk všímát si toho nepříjemného a přehlížet to, co se daří. Máme sklon vracet se k minulým zklamáním a odmítat aktuální příležitosti. Máme sklon preferovat operativu, činnosti, kde rychle vidíme výsledek, a opouštět věci obtížně uchopitelné s dlouhodobým nesnadno viditelným efektem. To všechno patří k naší přirozenosti a rozhodnutím to lze změnit. Cestou změny je diskuse, ze které si každý odnáší, jakou změnu u sebe chce. Protože měnit firemní kulturu lze v první řadě změnami u sebe, uvědoměním, co já do společného díla přináším a co přinášet chci. ■

Rozvoj firemní kultury

- Předvídavost, důvěryhodnost a spolupráce
- Uvědomělé vedení a uvědomělí zaměstnanci
- ATARIMAE
- Jasně a přehledné postupy
- Přehledná a štíhlá organizační struktura
- Orientace na cíl
- Angažovanost
- Zkušenost
- Odvaha
- Změna = příležitost

Jiří Heteš
HR HOD

15. ročník soutěže Technical Skills Competition

V sobotu 14. 10. 2023 se konal již 15. ročník naší „olympiády zručnosti“ Technical Skills Competition v kategorii „Quality check“ zaměřené na odhalování neshod a nepřesností na simulovaných vzorcích.



► Letošního ročníku se zúčastnilo celkem 13 týmů, z toho byly tři týmy z liberecké a jeden z jablonecké střední průmyslové školy. Opět byli vyhlášeni vítězové ve třech kategoriích – „týmy“, „jednotlivci“ a „nejlepší pracovník výroby“.

Za týmy obsadil 1. místo tým WHY NOT – Branislav Slamka, Vladimír Honc a Martin Blažek, 2. místo Veggie Burger – Hiren Rashivala, František Manlig a Karel Prokop. 3. místo Happy Tree Friends – Vojtěch Rekšák, Marek Piller a Jiří Zima.

V kategorii jednotlivci obsadil 1. místo Martin Blažek, 2. místo Karel Prokop a 3. místo Jáchym Sanetrník. Pan Sanetrník také obhájil titul z loňského roku v kategorii „Nejlepší pracovník výroby“.

Také letos probíhala soutěž v přátelské atmosféře, kterou si užili jak soutěžící, tak organizační tým. Všem moc děkujeme a těšíme se zase příští rok! ■

Lucie Halamová
Administration Specialist



Připravujeme Nadaci DENSO

Jednou z viditelných stop práce k VIZI 2030 je větší úsilí o společenskou odpovědnost DMCZ, a to nejen směrem k regionu, ale i k zaměstnancům v obtížných životních situacích.

► Nemám teď na mysli bezúročné půjčky, které jsme začali poskytovat letos, mám na mysli sbírky. Ať už pro oblasti postižené živelnou pohromou, děti se závažným onemocněním nebo útulek či hospic. Postupem času přichází víc a víc žádostí, je těžké rozhodnout, kterým z nich podporu nabídnout, a na druhou stranu se objevuje i zájem o pravidelné „přispívání do fondu“.

Rozhodli jsme se proto podniknout kroky k založení Nadace DENSO, která umožní spravovat oblast sbírek a podpořit dobrovolnictví transparentně. Věřím, že v době, kdy dostanete toto číslo Denso Dnes do ruky, budeme mít za sebou část administrativních kroků a vy se na přelomu roku z našich obvyklých komunikačních cest dozvíte, jak se v případě zájmu zapojit. ■

Jiří Heteš
HR HOD



CO₂ neutralita – spolupráce s městem Liberec „Green CITY 2030“

V říjnu jsme u nás v Densu přijali návštěvu zástupců města Liberec, kteří intenzivně pracují na výzvě – evropské misi klimaticky neutrálních a chytrých měst 2030. Navázali jsme na otevřené diskuze partnerů a společností u kulatého stolu z června 2023.



► Tato výzva je v souladu s naší Vizí 2030 být uhlíkově neutrální společností (bez kreditů). Měli jsme možnost představit a otevřeně probrat naši cestu či roadmapu a výzvy s tím spojené (redukování, nahrazování a vytváření energií).

Město Liberec připravuje svůj plán – propojování a sdílení zkušeností, realizace úspor a tvorby energie (větrné, solární, vodní,...), zpracování odpadů, přípravu stanice pro využití biomasy, podporu a rozvoj komunitního sdílení energie, rozvoj dopravní infrastruktury a vytváření zelených koridorů nebo stezek pro zdravý a bezpečný pohyb obyvatel. Rovněž jsme se dozvěděli, že se již zpracovává projekt druhého připojení na dálnici z průmyslové zóny.

Závazek mnohostranné spolupráce, sdílení zkušeností a realizace projektů je předpokladem pro naplnění mise klimaticky neutrálních a chytrých měst 2030. ■

Radim Tanzyna
Production Engineering Section Manager

DENSO je aktivní v aplikaci systému CO₂/R744

Naši kolegové z vývojové sekce v DENSO Automotive Deutschland (DNDE) chtěli navenek (směrem k zákazníkům) prezentovat myšlenku, že Denso dokáže připravit kompletní systém CO₂ a aplikovat jej funkčně do vozu.

► Hlavní výzvou bylo prověřit a odzkoušet si, jestli je DENSO schopno zavést systém do reálného provozu. Vše se zde točí kolem nového média (R744/CO₂), jež výrazně snižuje uhlíkovou stopu pro naši planetu a velmi pravděpodobně bude jediným funkčním médiem povoleným pro provoz klimatizací v blízké budoucnosti (jen pro připomenutí – v současné době používáme R134a, případně novější a ekologicky šetrnější R1234yf).



Výhody CO₂ (R744) jako přírodního chladiv:

- Velmi dobrý součinitel prostupu tepla
- Relativní imunita na tlakové ztráty
- Velmi nízká viskozita
- Malý dopad na životní prostředí

Přírodní chladivo CO₂ rovněž není tak toxické ani hořlavé jako jiné alternativy. Má navíc nulovou hodnotu ODP (Potenciál k poškození ozónové vrstvy) a GWP (Potenciál globálního oteplování) na hodnotě 1. To z oxidu uhličitého dělá nesmírně atraktivní chladivo z hlediska šetrnosti k životnímu prostředí, protože v případě úniku se do atmosféry uvolní pouze přírodní látky. Má také schopnost rekuperace tepla s možností jeho dalšího využití.

Vůz byl prezentován v rámci mnichovského veletrhu (IAA-Mobility).

Tým DNDE kolegů plánoval nainstalovat funkční systém CO₂ do BMW řady 7 (v sérii osazené HVACem CLAR WE vyráběným u nás v DMCZ), a pokud se podaří, rovnou jej prezentovat na veletrhu IAA v Mnichově a podělit se o úspěch DN se zákazníky.

Na voze se začalo pracovat v dubnu 2023, v první fázi probíhaly úplně první návrhy a testy, jak by mohl systém v autě nahradit současný – tato první etapa probíhala zhruba do konce června. Nutno podotknout, že současný systém (R1234yf) a nově navrhovaný (R744) mají většinu komponentů výrazně odlišných – jak vahou, tak rozměry – R744 pracuje s výrazně vyššími tlaky vně okruhu pro chlazení (tj. díly jsou větší, protože je na ně potřeba více materiálu, jenž by odolal velmi silnému tlaku). Na přípravě tohoto vozu se podílela i Prototypová linka v DMCZ, která pro tento vůz připravila jeden z tepelných výměníků ve spolupráci s ostatními odděleními. Tím bychom chtěli všem poděkovat za spolupráci na realizaci a dodání v požadovaném časovém termínu.

Další fáze byla již skutečnou realizací, vyměňování komponentů pro R744 a kompletace vně vozu. Závěrem této etapy bylo naladit systém tak, aby mohly započít testy a tzv. mikroladění systému, které probíhalo od srpna do počátku září.

A ta nejlepší zpráva? Vůz bychom měli mít během února–března zapůjčený v DMCZ, abychom si vyzkoušeli funkčnost systému i na vlastní kůži. ■

Radim Foltman
Head of Purchasing



Otevřeli jsme Denso veřejnosti

V sobotu 22. září 2023 jsme poprvé otevřeli brány našeho hlavního závodu veřejnosti v rámci akce Otevíráme Denso, které jsme tak chtěli přiblížit, jak to v dnešní době vypadá v moderním výrobním závodě 21. století.



► Pro návštěvníky jsme připravili volnou prohlídku naším závodem s celkem 17 stanovišti, kde se mohli seznámit s našimi výrobky či technologiemi, včetně příležitosti probrat naše otevřené pracovní pozice a možnosti profesního uplatnění. Na jednom ze stanovišť si každý mohl koupit námi vstřikované plastové bedýnky za 50 Kč. Veškerý výdělek z prodeje bedýnek putoval do naší zaměstnanecké sbírky na pomoc Miloszovi – celkem jsme tak vybrali krásných 34 420 Kč.

Během akce nechyběl ani program pro děti – na pěti stanovištích herní karty podél prohlídkové trasy si zábavné aktivity připravili studenti Průmyslovky Liberec a v odpočinkové zóně pod mezaninem byly připravené dílničky, malování na obličej a tvoření z balónek. Všichni návštěvníci se také mohli zapojit do soutěže o ceny v hodnotě 50 000 Kč.

Celkem se akce Otevíráme Denso zúčastnilo 1 952 návštěvníků a líbila se více než 87 % z nich. ■

Všem kolegům, kteří se na přípravě a organizaci akce podíleli, moc děkujeme!



Řešení bezpečnostních rizik dle podnětů našich zaměstnanců

Nejprve navážeme na celofiremní společné setkání všech zaměstnanců v měsíci říjnu 2023. Zde jsme za oddělení HSE prezentovali současný stav úrazů v našem závodě a společně jsme dokázali docílit čisté „0“ za 1. pololetí roku 2023. Nemáme tedy žádný úraz s pracovní neschopností.

► Je to velmi dobrý výsledek. Nechceme snižovat dosažení výsledku a už vůbec ne zkazit společnou radost z výsledku, ale v prezentaci jsme vám sdělili obavu, že tento výborný stav by nemusel být jen výsledkem zlepšení, ale také i náhody. Velmi rádi bychom se mylili.

Co nás k tomu názoru vede? Došli jsme k němu po mnoha zjištěních na výrobních procesech, kdy je vidět stále mnoho nebezpečných činností a situací, které vykonávají naši zaměstnanci. Jsou to zpravidla problematické úkony jako seřizování nebo specifická čištění zařízení, kde se taková práce dělá s malou frekvencí, mnohdy i zakázaným způsobem. Velmi často proto není ani správně vyhodnocena z pohledu rizik, popsána v pracovním postupu, a proto je tato činnost bez kontroly.

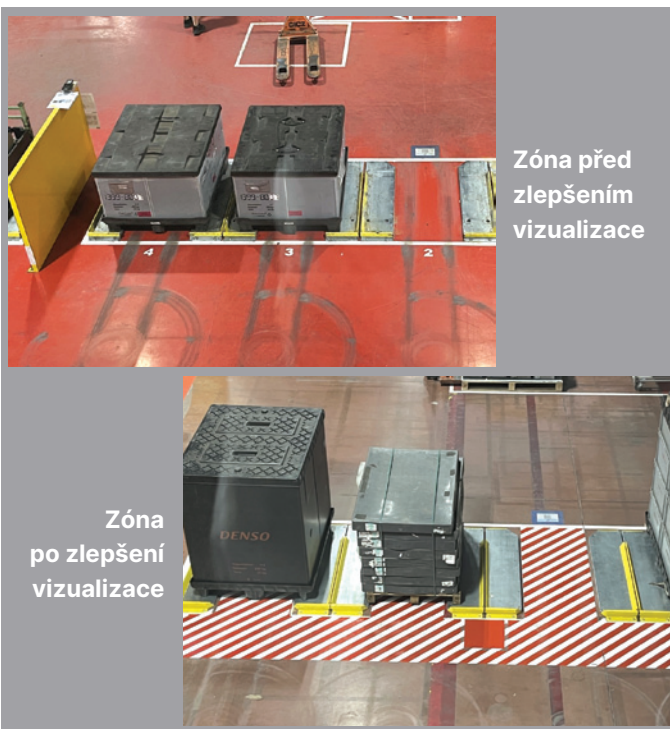
Ve většině případů k tomuto chování vede naše zaměstnanec snaha abnormalitu vyřešit a poradit si s dlouho neřešeným problémem i za cenu porušení pravidel, jako například „bezpečné vypnutí stroje“, které znáte také jako „3S+D“ aj. Někdy ale jde o úmyslné obcházení pravidel.

Naštěstí k nám stále přicházejí podněty pro nápravu určitého nebezpečí, a proto bych chtěl nyní představit a ukázat dva případy, kdy riziko snižujeme technickým nebo organizačním opatřením.

Na lince PRESS bude uzavřena závorou zásobovací cesta pro lisy, tím bude sníženo riziko pohybu

nepovolaných osob v prostoru manipulace s těžkými břemeny jeřábem. Cílem je zamezit náhodnému vstupu osob v průběhu manipulace s břemenem na jeřábu.

Druhý příklad je v souvislosti se zavážením linek. Jedná se prostor nakládky a vykládky automatického systému „Sharko“ pro linky HE. Zde vzniká riziko úrazu tím, že tento vozík v definované vzdálenosti od palety vypíná senzory pohybu, a proto již nevidí případnou překážku nebo v horším případě i člověka. Proto se nesmí v této zóně nikdo pohybovat a je prováděno zlepšení vizualizace celého nebezpečného prostoru.



V obou případech jde o zlepšení stávající situace a tím se daří postupně zvyšovat bezpečné pracovní prostředí pro všechny zaměstnance DMCZ.

Děkujeme vám a prosíme o další spoluúčast na nikdy nekončící aktivitě ve zlepšování BOZP a snižování rizik úrazů apod. ■

Vladimír Verner
Manager of HSE dept.

Adaptační program pro nové zaměstnance

Začátek nové kariéry, vstup do nové společnosti a prostředí je pro mnoho lidí výzvou a příležitostí, ale nezřídka může být i zdrojem značného stresu a obav. Bude se mi v nové práci dařit? Uspěju? Půjde mi to s nařízeným? Jak mě asi přijmou? Tyto a další otázky jistě víří v hlavě nejednomu nováčkovi.

► Adaptační proces, jak tak ho chápeme v DMCZ, je nastavený tak, že by měl při společném zapojení a úsilí nováčky provést zkušební dobou a zajistit to, že jim bude věnován dostatek pozornosti, času a že dostanou všechny informace a podklady nutné pro práci. Zároveň věříme tomu, že brzké navázání osobních vazeb má potenciál přispět ke zlepšení komunikace a spolupráce ve společnosti.

Náš adaptační program, za který odpovídá HR (Learning & Development), se skládá ze dvou pilířů.

1.

Prvním je seznámení se s relevantními odděleními. Manažer nově nastupujícího THP zaměstnance určí, kam se nováček během své zkušební doby půjde podívat. Ve vyhrazeném čase je připraven zástupce daného oddělení, který novému zaměstnanci vysvětlí činnost, strukturu a zodpovědnosti svého oddělení.

2.

Druhým stěžejním pilířem adaptace je samotný manažer, který do adaptačního plánu sestaví témata či znalosti a dovednosti, které je potřeba během 3 měsíců novému zaměstnanci předat. Adaptační plán, jakkoliv formalizovaný, tak plní roli „jízdního řádu“, podle kterého se dá snadno zjistit, jak je adaptační proces dokončený.

Oddělení HR (Learning & Development) průběžně adaptaci vyhodnocuje, nicméně jsme rádi využili příležitosti se účastnit setkání s nováčky, které v rámci pracovní skupiny Company Culture Improvement uspořádali Radim Tanzyna s Tomášem Balcarem 4. října. Diskuse to byla velmi podnětná, a přestože je adaptační proces hodnocen pozitivně, odnesli jsme si z tohoto setkání řadu podnětů, za něž děkujeme, a které nám pomohou celý proces ještě zlepšit.



Mezi klíčové body, na nichž pracujeme, řadíme následující:

- Zjednodušíme, zatraktivníme pro nově nastupující zaměstnaneckou příručku, včetně mapek klíčových míst ve firmě,
- S každým nastupujícím THP zaměstnancem se osobně setkáme kvůli adaptačnímu plánu v den nástupu.
- Průběžně i během adaptačního období se s nováčky setkáme, abychom zjistili, jak se jejich adaptace vyvíjí,
- Ověříme si, že manažer nově nastupujícího zaměstnance adaptaci a své roli v adaptačním procesu rozumí.
- Adaptační proces rozšíříme i na zaměstnance povyšované do vedoucích pozic.
- Rychlé setkání s říjnovými nástupy, které jsme uskutečnili 18. a 20. října, potvrdilo, že jdeme správným směrem.

I vám velice děkujeme za zpětnou vazbu, milí kolegové. ■

Tomáš Krejčí

Learning & Development Section Manager

Kaizen jako náš ukazatel neustálého zlepšování

Kaizen, to je neustálý vývoj kupředu, který se opírá o malá, den za dnem opakovaná zdokonalení a který funguje jen tehdy, když se všichni snaží přicházet s dalšími a dalšími nápady.



► Dokonce i velmi dobře nastavený výrobní systém postupem času degraduje. Dojde ke stárnutí strojů a nástrojů a také jejich výkon může upadat. Něco se pokazí. Někdy si toho všimnete hned, protože porucha způsobí mnoho následných problémů, a to vás nutí poruchu okamžitě vyřešit. Jindy však může být problém menší a detailnější, takže nutně nemusíte vědět, že došlo k závadě, kromě toho, že klesá kvalita nebo výkon. Proto je zapotřebí být pozorný a přinášet drobné nápady na zlepšení každý den.

Základní myšlenka Kaizenu:

- Každý den se soustředit na eliminaci problémů a optimalizaci pracovních postupů.

Základní pilíře Kaizenu:

- Neustále je co zlepšovat: To, že něco funguje, neznamena, že by to nešlo zdokonalit.
- Cílem není dokonalost, ale trvalé zlepšování: Dokonalosti je dosaženo skrze opakovaná každodenní zlepšení, jakkoli jsou malá.
- Je nutné najít skutečnou příčinu problému: Jen to povede k jeho trvalému vyřešení. Budete-li totiž řešit pouze důsledky, riskujete, že se v budoucnu s tím stejným problémem setkáte znovu.
- Problémy je třeba řešit neprodleně: Nastane-li komplikace, je potřeba se s ní vypořádat hned

v zárodku, nedat jí šanci plně se rozvinout a zkomplikovat vám život a způsobit časovou i finanční zátěž.

- Změny musí mít jasně dané pořadí: Nejlepší je začít takovými kroky, které jsou snadné, rychlé a ne tak nákladné.

O změnu se mohou zasadit všichni zaměstnanci firmy, nehledě na jejich postavení. To, aby se naprosto každý zapojil do procesu změny, je jedním ze základních pilířů Kaizenu. Všichni můžeme přicházet s nápady, souhlasit s navrhovanými změnami a aktivně se jejich provedení účastnit. ■

Lukáš Starý
HFU - Manufacturing

Vyhodnocení Kaizenů od začátku roku 2023

Veliké díky patří všem z vás, kteří se aktivně zapojujete do každodenního hledání drobných zlepšení na svých procesech.

Kaizeny	Produktivita	Bezpečnost	Celkem
Podané	169	84	253
Realizované	146	67	213
V řešení	8	17	25
Nerealizovaných	15	0	15

Zaměstnanecká sbírka na pomoc Miloszovi

Budoucnost vytváříme společně
DENSO
Crafting the Core



ZAMĚSTNANECKÁ SBÍRKA

NA POMOC MIŁOSZOWI

14. 8. – 30. 9. 2023

Milosz je dvanáctiletý syn našeho kolegy Pavla M., který onemocněl závažnou leukémií typu B. Již dva měsíce se léčí na specializované klinice ve Wrocławu, kde se u něj střídají rodiče, aby na takovou situaci nebyl úplně sám. Pomozte společně Miloszovi a jeho rodině, abychom jim současnou situaci trochu ulehčili!

Z vybraných peněz budou hrazeny léky, rehabilitace, doprava a další nezbytnosti spojené s Miloszovou léčbou.

Do sbírky se touto cestou mohou zapojit pouze zaměstnanci DMCZ.

Jak můžete přispět?
1. Převodem na účet DMCZ
Účetní číslo: 3070750012700
Variabilní symbol: 2023

2. Platbou pomocí QR kódu



www.denso.cz
facebook.com/DensoManufacturingCzech

► Na pomoc dvanáctiletému Miloszovi jsme celkem vybrali:

66 055 Kč

Děkujeme všem kolegům, kteří se do zaměstnanecké sbírky zapojili!

Na návštěvě v evropských závodech Denso

V říjnu jsme měli možnost navštívit společnosti Denso ve Španělsku a Maďarsku. Byla to velmi zajímavá a poučná zkušenost, protože jsme mohli vidět zblízka, jak ostatní závody organizují svou výrobu, jak využívají FIOT (Factory Internet of Things) pro zlepšení efektivity a kvality a jak se starají o údržbu svých zařízení.



► Ve Španělsku jsme s kolegy diskutovali především jejich zkušenost s implementací FIOT ve výrobních procesech a jejich přístup a podporu TIE (Total Industrial Engineering) a kaizen zlepšování, které jsou založeny na neustálém hledání způsobů, jak eliminovat plýtvání, snižovat náklady a zvyšovat spokojenost zákazníků.

Navštívili jsme také výrobní závod v Maďarsku, který je největším výrobním závodem Denso v Evropě. Cílem naší návštěvy bylo seznámit se s jejich výrobními procesy a aktivitami spojenými s řízením výroby. Zajímalo nás zejména to, jak řeší problematiku nábory a integraci zahraničních pracovníků, kteří tvoří významnou část jejich zaměstnanců obdobně jako u nás Liberci. Během návštěvy jsme měli možnost navštívit různé výrobní linky a pozorovat, jak probíhá implementace TIE principů a kaizen zlepšování. Inspirací se pro nás stala především úroveň zapojení a motivace všech pracovníků, kteří se aktivně podílejí na hledání a realizaci návrhů na zlepšení.

Během našich cest jsme také diskutovali o tom, jak zajistit efektivní strojní údržbu, která zahrnuje TPM,

preventivní údržbu a správu skladů náhradních dílů. Tyto podněty nám pomohou zvýšit produktivitu, snížit náklady a zlepšit kvalitu našich výrobků.

Obě návštěvy pro nás byly velkou inspirací a motivací pro naši vlastní práci a doufáme, že budeme moci aplikovat některé z jejich osvědčených postupů i v našich vlastních procesech. ■

Lukáš Starý
HFU - Manufacturing



PF 2024

**Veselé Vánoce
a šťastný nový
rok 2024!**

**Merry Christmas
& Happy New Year 2024**

メリークリスマス！

来年も良い年でありますように！

DENSO
Crafting the Core

